

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
TRAVAILLEURS DES ORGANISMES
PORTUAIRES AUTONOMES DU CAMEROUN

(CCNTOPAC)**

Table des matières

TITRE 1 : DISPOSITONS GENERALES.....	6
CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET	6
Article 1 : OBJET.....	6
Article 2: CHAMP D'APPLICATION	6
Article 3 : PRISE D'EFFET	6
Article 4 : DUREE	6
Article 5 : AVANTAGES ACQUIS	6
CHAPITRE II : ADHESION - DENONCIATION - REVISION - CONCERTATION -.....	7
INTERPRETATION	7
Article 6 : ADHESION	7
Article 7: DENONCIATION ET REVISION.....	7
Article 8: CONCERTATION ET DIALOGUE.....	8
Article 9 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE.....	8
TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	9
CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	9
Article 10 : DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET D'EXPRESSION	9
Article 11 : PANNEAUX D'AFFICHAGE	9
Article 12 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES	9
Article 13 : PERMANENT SYNDICAL	10
Article 14 : RESPONSABLES SYNDICAUX	10
CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES	10
Article 15 : RETENUES A LA SOURCE	10
Article 16 : TAUX DE COTISATIONS SYNDICALES	10
Article 17 : MODALITES DE PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES ..	11
Article 18 : REVERSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	11
CHAPITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL.....	11
Article 19 : ELECTIONS	11
Article 20 : EXERCICE DES FONCTIONS	11
Article 21 : PROTECTION.....	11
Article 22 : LOCAUX POUR REUNIONS	12
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.....	12
CHAPITRE I : DEFINITION ET MODALITES DE RECRUTEMENT	12
Article 23 : DEFINITION	12
Article 24 : RECRUTEMENT	12
Article 25: LIEU DE TRAVAIL.....	12
Article 26: PERIODE D'ESSAI	13
Article 27: FONCTIONNAIRE EN DETACHEMENT	13
Article 28 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE	13
Article 29 : OBLIGATION DE RESERVE ET SECRET PROFESSIONNEL	13
Article 30 : OBLIGATION DE DESINTERESSEMENT.....	14
Article 31 : PROTECTION DU TRAVAILLEUR	14
CHAPITRE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS-AVANCEMENT-.....	14
PROMOTION-INTERIM-RECLASSEMENT	14
Article 32 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE.....	14
Article 33 : EVALUATION.....	14
Article 34 : AVANCEMENT D'ECHELON.....	15
Article 35 : COMMISSION D'AVANCEMENT	15
CHAPITRE III : PROMOTION INTERNE	15
Article 36 : FORMATION INTERNE.....	15

Article 37 : CONCOURS INTERNE.....	15
Article 38: CHANGEMENT DE CLASSE SOCIOPROFESSIONNELLE.....	15
Article 39: INTERIM.....	16
Article 40: COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT.....	16
CHAPITRE IV: MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	17
Article 41 : MODIFICATION.....	17
CHAPITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	17
Article 42 : GENERALITES.....	17
Article 43 : SUSPENSION A TITRE DE MESURES CONSERVATOIRES.....	18
Article 44 : DETACHEMENT.....	18
Article 45 : DISPONIBILITE.....	18
Article 46 : ACCIDENTS ET MALADIES NON IMPUTABLES AU TRAVAIL.....	19
Article 47 : INDEMNITE D'ACCIDENTS OU DE MALADIES NON IMPUTABLES AU TRAVAIL.....	19
Article 48 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DE L'INDEMNITE LEGALE.	20
Article 49 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE REDUCTION DE CAPACITE DE TRAVAIL.	20
CHAPITRE VI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	20
Article 50 : GENERALITES.....	20
Article 51 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL.....	21
Article 52 : PREAVIS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE.....	21
Article 53 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE.....	22
Article 54 : COMPRESSION DU PERSONNEL.....	23
Article 55 : INDEMNITES DE LICENCIEMENT.....	23
Article 56 : DEMISSION.....	23
Article 57 : INDEMNITE DE DECES.....	23
Article 58 : INVALIDITE TOTALE.....	24
Article 59 : RETRAITE NORMALE.....	24
Article 60 : RETRAITE ANTICIPEE.....	25
Article 61 : DEPART NEGOCIE.....	26
TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	26
CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL.....	26
Article 62 : GENERALITES.....	26
Article 63 ; RECUPERATION DES HEURES PERDUES.....	26
Article 64 : TRAVAIL DE NUIT-INDEMNITE DE PANIER.....	26
CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS.....	27
Article 65 : DISPOSITIONS GENERALES.....	27
Article 66 : MUTATION AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE.....	27
Article 67 : MUTATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES.....	27
Article 68 : VOYAGES ET TRANSPORT.....	27
CHAPITRE III- REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.....	29
Article 69 : CONGE PAYE, MAJORATION POUR ANCIENNETE.....	29
Article 70: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE PAYEES.....	29
Article 71 : PERMISSIONS D'ABSENCE NON PAYEES.....	30
Article 72 : ABSENCES NON JUSTIFIEES.....	30

CHAPITRE IV : POUVOIR DISCIPLINAIRE.....	30
Article 73 : DISCIPLINE	30
TITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES	31
Article 74 : DETERMINATION DU SALAIRE	31
Article 75 : APPLICATION DU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL»	31
Article 76 : COMPOSITION DE LA REMUNERATION	31
Article 77 : AVANCES SUR SALAIRE	32
Article 78 : PRIME D’ANCIENNETE	32
Article 79 : PRIMES A CARACTERE ANNUEL	32
Article 80 : AVANTAGES EN NATURE : LOGEMENT	32
TITRE VI : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	33
CHAPITRE I : HYGIENE ET SECURITE	33
Article 81 : HYGIENE ET SECURITE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL	33
Article 82 : COMITE D’HYGIENE ET DE SECURITE	33
Article 83 : TENUES DE TRAVAIL ET DE SECURITE	33
CHAPITRE II : SERVICE MEDICAL ET SOINS	34
Article 84 : MISE EN PLACE DU SERVICE MEDICAL	34
Article 85 : COUVERTURE MEDICALE	34
TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE.....	34
CHAPITRE I : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT	34
Article 86 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	34
Article 87 : COMITE DE FORMATION	35
CHAPITRE II : APPRENTISSAGE.....	35
Article 88 : PRESCRIPTION LEGALE	35
TITRE VIII : ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES	35
Article 89 : CLUBS ET ASSOCIATIONS SPORTIVES.....	35
Article 90 : ORGANISATIONS MUTUALISTES	35
Article 91 : RESTAURANT D’ENTREPRISE	36
Article 92 : CADEAUX DE FIN D’ANNEE.....	36
CHAPITRE II : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES	36
Article 93 : RECOMPENSES.....	36
Article 94 : DISTINCTIONS HONORIFIQUES.....	36
TITRE IX : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES	36
Article 95 : CLAUSES DE SAUVEGARDE	36
Article 96 : APPLICATION DE LA CONVENTION.....	36
ANNEXES	38
ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS DANS LES ORGANISMES PORTUAIRES AUTONOMES (OPA)	39
ANNEXE II : GRILLE DES AVANTAGES	47
ANNEXE III : GRILLE DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES ORGANISMES PORTUAIRES AUTONOMES DU CAMEROUN	49

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES ORGANISMES PORTUAIRES AUTONOMES DU CAMEROUN

Entre :

Les Organismes Portuaires Autonomes, représentés par le Directeur Général du Port Autonome de Douala, BP 4020 Douala,
dénommés dans la présente « L'EMPLOYEUR »

D'une part

Et

- La Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC), BP 2794 Yaoundé,
 - Le Syndicat National des Employés des Ports du Cameroun (SNEPC), BP 4020 Douala,
 - Le Syndicat Autonome des Travailleurs des Ports du Cameroun (SATPC), BP 4020 Douala,
 - Le Syndicat National des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun (SYNATRAOPOCAM), BP 4020 Douala,
- dénommés dans la présente « Les Travailleurs »

D'autre part

Sous la présidence de Monsieur **YAPELE Raymond**, Directeur des Relations Professionnelles, Représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

TITRE 1 : DISPOSITONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

Article 1 : OBJET

La présente Convention, dénommée « Convention Collective Nationale des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun (CCNTOPAC) » régit les rapports professionnels entre l'employeur et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du Code du Travail.

Au sens de la présente Convention :

- Le terme « Employeur » désigne les Organismes Portuaires Autonomes (OPA),
- Le terme « Travailleurs » est celui défini à l'article 1^{er} alinéa 2 de la Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

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

Article 2: CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention Collective s'applique aux personnels des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun quel qu'en soit le corps.

Article 3 : PRISE D'EFFET

La présente Convention prend effet à compter du lendemain de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent et s'applique de plein droit aux contrats de travail en cours. Les conditions de publication de la présente Convention sont celles définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 4 : DUREE

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 : AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention Collective maintient les avantages déjà accordés aux travailleurs. Ces avantages ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux reconnus pour le même objet à la suite des usages d'une Convention particulière ou d'un statut particulier.

CHAPITRE II : ADHESION - DENONCIATION - REVISION - CONCERTATION -INTERPRETATION

Article 6 : ADHESION

- (1) Toute organisation syndicale de travailleurs 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 qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent.
- (3) La partie adhérente ne peut, toutefois, demander la révision ou la modification, même partiellement, 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 7: DENONCIATION ET REVISION

(1) DENONCIATION

Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pas abouti dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée ou de l'exploit d'huissier visé au paragraphe (2) de l'article 6 ci-dessus, chacune des parties signataires se réserve la possibilité de dénoncer la présente Convention, ses annexes et avenants par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de 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 aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus qu'après épuisement des procédures prévues à cet effet.

La présente Convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

(2) REVISION

La présente Convention ainsi que ses avenants et ses annexes peuvent être révisés par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être faite par lettre recommandée ou par exploit d'huissier, adressé au Ministre en charge des questions du travail, qui en informe les autres parties signataires.

Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les négociations puissent commencer dans les meilleurs délais.

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 sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention, de ses annexes et avenants et à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out, à propos des points mis en cause.

Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses annexes et avenants.

Article 8: CONCERTATION ET DIALOGUE

- (1) Les parties s'engagent en tant que de besoin à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que cela ne puisse en aucune façon porter atteinte aux fonctions et aux prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par la réglementation en vigueur.
- (2) A cette fin, elles s'engagent à explorer toutes les voies de dialogue et de concertation avant de recourir à la procédure légale en matière de différend collectif.
- (3) Les différends individuels de travail sont réglés conformément à la procédure légale.

Article 9 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

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

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

- (2) Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort et composée en nombre égal d'une part des représentants des travailleurs issus des organisations syndicales dans l'entreprise, d'autre part des représentants des employeurs.
- (3) La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par tout moyen laissant trace écrite à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'au Ministre chargé des questions du travail.
- (4) Les conclusions des travaux de la commission signées par les organisations syndicales représentées, ont le même régime juridique que les clauses de la présente Convention. Elles font l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance compétent à la diligence du Ministre en charge des questions de travail ou des représentants des travailleurs.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET D'EXPRESSION

- (1) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
- (2) L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales du travailleur pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauche, 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.
- (4) Les parties contractantes s'engagent, en tant que de besoin, à nouer le dialogue sans que cela puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues au Délégué du Personnel par la réglementation en vigueur.

Article 11 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

- (1) Les panneaux d'affichage doivent être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales conformément à la réglementation en vigueur.
- (2) Les communications des Délégués du personnel et des organisations syndicales ne doivent concerner que des questions strictement professionnelles.

Article 12 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- (1) Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non est appelé à participer à une commission paritaire, le président de la commission doit saisir l'employeur pour la libération du travailleur concerné.
- (2) Les modalités de cette libération sont fixées d'accord parties entre le travailleur et l'employeur.
- (3) 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.
- (4) La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical.
- (5) Les autorisations d'absences payées, venant en sus des permissions prévues ci-dessus sont accordées aux responsables syndicaux dans la limite de dix (10) jours

ouvrables par année civile, à la demande des organisations syndicales dans les cas suivants :

- Participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.

(6) La demande doit être présentée dix jours à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale, sauf cas de force majeure.

(7) Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payée peuvent être accordées d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Article 13 : PERMANENT SYNDICAL

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

(2) La demande de réintégration du travailleur doit être présentée soit directement par lui-même, soit en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard trois mois avant l'expiration de son mandat syndical.

(3) A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder cinq ans, éventuellement renouvelable une fois, le travailleur bénéficie de l'avancement normal en échelon et en catégorie pendant la durée de son mandat. L'employeur est tenu de lui confier des tâches de niveau correspondant.

(4) La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas excéder dix ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.

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, l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES

Article 15 : RETENUES A LA SOURCE

L'employeur adhère au principe de la retenue à la source des cotisations syndicales du travailleur ayant souscrit librement au check-off conformément à la réglementation en vigueur .

Article 16 : TAUX DE COTISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales appliquent le taux défini par le Code du Travail.

Article 17 : MODALITES DE PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES

La cotisation est prélevée à la source à la demande expresse du travailleur, sur un formulaire d'adhésion établi à cet effet.

Article 18 : REVERSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

L'employeur s'engage à reverser mensuellement aux organisations syndicales, le montant respectif des cotisations perçues en même temps que les salaires.

CHAPITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 19 : ELECTIONS

Les élections des Délégués du Personnel sont organisées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 20 : EXERCICE DES FONCTIONS

- (1) Les attributions des Délégués du Personnel, les modalités d'exercice de leur fonction, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par la réglementation en vigueur.
- (2) Chaque Délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal.
- (3) Le temps réglementaire réservé à l'exercice des fonctions des Délégués du Personnel est fixé par la réglementation en vigueur.
- (4) En aucun cas, le temps accordé aux Délégués du Personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
- (5) Le Délégué du Personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de Délégué.

Article 21 : PROTECTION

- (1) L'exercice de la fonction de Délégué du Personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle.

En outre, le Délégué du Personnel ne peut, par son action, porter entrave à la bonne marche de l'entreprise.

- (2) Le Délégué du Personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement à titre définitif ou temporaire, pendant la durée de son mandat, sans son accord préalable en présence de l'Inspecteur du Travail du ressort.
- (3) Le Délégué du Personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de Délégué, mais conserve le bénéfice de la protection qui lui est octroyée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 22 : LOCAUX POUR REUNIONS

- (1) L'employeur met à la disposition des Délégués du Personnel un local, le mobilier adéquat ainsi qu'un registre de doléances leur permettant d'exercer leurs fonctions.
- (2) L'employeur reçoit au moins une fois par mois les Délégués du Personnel.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DEFINITION ET MODALITES DE RECRUTEMENT

Article 23 : DEFINITION

Le contrat de travail est un accord entre l'employeur et le travailleur par lequel ce dernier s'engage à mettre son activité professionnelle au service de l'employeur moyennant rémunération.

Article 24 : RECRUTEMENT

- (1) Les travailleurs sont recrutés individuellement conformément à la réglementation en vigueur sur contrat de travail. Ils doivent être libres de tout engagement.
- (2) Le contrat de travail est constaté par écrit, en trois (03) exemplaires signés du travailleur et de l'employeur.
- (3) Il comporte les indications suivantes :
 - l'identité du travailleur ;
 - la date de prise d'effet du recrutement ;
 - la durée du contrat ;
 - la nature de l'emploi ;
 - la catégorie professionnelle et l'échelon au recrutement ;
 - le montant du salaire, et le cas échéant, les primes et avantages alloués au travailleur ;
 - le lieu de recrutement et le lieu initial d'exécution des prestations ;
 - la durée de la période d'essai.
- (4) Tout recrutement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste, objet du recrutement.

Article 25: LIEU DE TRAVAIL

- (1) Compte tenu de l'activité exercée par l'employeur, le travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations partout où besoin sera.
- (2) En matière de voyages et de déplacements, les dispositions de la présente Convention collective s'appliquent, sauf dispositions plus avantageuses.

Article 26: PERIODE D'ESSAI

- (1) La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service par le travailleur nouvellement recruté et son éventuel engagement définitif.
- (2) Le candidat à l'embauche qui réunit les conditions requises est engagé à l'essai conformément à la réglementation en vigueur ; la durée de l'essai est fonction de la classe professionnelle à l'engagement.
- (3) La durée de l'essai correspondant à chaque classe socio professionnelle est fixée ainsi qu'il suit ;

Employés/Ouvriers	Agents de Maîtrise	Cadres
1 mois	3 mois	4 mois

- (4) La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit au travailleur par l'employeur, avant l'expiration de la période d'essai initiale.
- (5) Pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat à tout moment par chacune des parties, sans indemnité ni préavis.
- (6) A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée si l'employeur n'a pas manifesté par écrit sa volonté contraire.

Article 27: FONCTIONNAIRE EN DETACHEMENT

- (1) Les fonctionnaires en détachement sont soumis aux dispositions de la présente Convention pendant toute la durée de leur détachement qui prend fin de droit à la date de leur mise en retraite à la Fonction Publique.

Toutefois, la continuité d'activité est soumise aux conditions de l'article 24 alinéa 2 de la présente Convention.

- (2) Le fonctionnaire en détachement dans un Organisme Portuaire Autonome, reçoit la classification catégorielle correspondant à sa qualification ou à son grade et bénéficie des avantages y afférents.

Article 28 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise qui l'emploie. En particulier, il est interdit aux travailleurs d'exercer toute activité extra professionnelle susceptible de concurrence.

Article 29 : OBLIGATION DE RESERVE ET SECRET PROFESSIONNEL

Le travailleur est tenu à l'obligation de réserve et au secret professionnel. Tout manquement à cette disposition pourrait entraîner des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de la faute commise.

Article 30 : OBLIGATION DE DESINTERESSEMENT

Toute activité du travailleur visant à lui faire bénéficier des intérêts de nature à restreindre ou à compromettre son indépendance au sein de l'entreprise ou dans un secteur soumis à son contrôle direct ou indirect, demeure proscrite.

Article 31 : PROTECTION DU TRAVAILLEUR

- (1) Le travailleur a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de sa fonction.
- (2) L'employeur est tenu de réparer les préjudices causés au travailleur dans l'exercice de sa fonction et se subrogera à lui dans la poursuite des auteurs de ces faits.
- (3) Les parties conviennent de réprimer tout harcèlement psychologique, sexuel ou physique au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS-AVANCEMENT- PROMOTION-INTERIM-RECLASSEMENT

Article 32 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

- (1) Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle des emplois de la présente Convention jointe en annexe.
- (2) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment du recrutement est fonction des caractéristiques de l'emploi proposé.
- (3) Le travailleur ne peut se prévaloir après son recrutement des diplômes ou des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment du recrutement.
- (4) Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de classification d'un autre secteur d'activité lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas ses définitions dans la classification annexée à la présente Convention.

Article 33 : EVALUATION

- (1) L'employeur est tenu d'évaluer le travailleur sur une base annuelle.
- (2) L'évaluation a pour but de procurer à l'employeur les éléments d'appréciation de son personnel et de disposer des bases pouvant conduire à la promotion et à l'avancement précoce du travailleur.
- (3) Cette évaluation se déroule au cours d'un entretien entre le travailleur et l'employeur et se fait sous forme de notation et d'appréciation en fonction des missions assignées, des objectifs visés, des moyens de travail et des critères tels que la compétence, l'assiduité, la diligence, la disponibilité etc.

Article 34 : AVANCEMENT D'ECHELON

- (1) L'avancement d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur a lieu automatiquement tous les deux (02) ans. Toutefois, il peut être retardé d'une année supplémentaire si l'évaluation n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, l'avancement est automatique au bout de la troisième année.
- (2) Les parties conviennent cependant que rien ne fait obstacle à ce que le travailleur, sur la base de l'analyse de ses évaluations, bénéficie d'un avancement précoce sur décision de l'employeur.

Article 35 : COMMISSION D'AVANCEMENT

- (1) Il est institué une commission d'avancement qui se réunit une fois par an au mois de décembre pour évaluer les avancements de l'année en cours et statuer sur ceux de l'année suivante.
- (2) Elle est présidée par l'employeur et composée ainsi qu'il suit :
 - Un (01) Délégué du personnel titulaire par collègue ;
 - Un (01) représentant par organisation syndicale présente dans l'entreprise ;
 - Trois (03) représentants de la Direction en charge de la Gestion des Ressources Humaines ;
 - Un (01) représentant de la structure en charge des Affaires Juridiques et du Contentieux.

CHAPITRE III : PROMOTION INTERNE

Article 36 : FORMATION INTERNE

Le travailleur qui a suivi avec succès une formation d'une durée d'au moins une année académique à la demande de l'employeur, bénéficie d'une bonification d'un échelon.

Article 37 : CONCOURS INTERNE

- (1) Le travailleur admis à un concours interne organisé par l'entreprise pour les besoins de service, bénéficie d'un changement de catégorie ou de classe socioprofessionnelle le cas échéant.

Article 38: CHANGEMENT DE CLASSE SOCIOPROFESSIONNELLE

- (1) Les emplois des Organismes Portuaires Autonomes (OPA) sont répartis en trois classes socioprofessionnelles :
 - Agents d'exécution : de la première à la sixième catégorie ;
 - Agents de maîtrise : de la septième à la neuvième catégorie ;
 - Cadres : de la dixième à la douzième catégorie.
- (2) Tout travailleur a droit à une évolution constante à l'intérieur de sa classe socioprofessionnelle.

- (3) Cette évolution se fait par le jeu des avancements normaux d'échelons conformément aux dispositions de l'article 34.
- (4) Tout travailleur qui atteint l'échelon F d'une catégorie passe à la catégorie immédiatement supérieure dans un échelon qui donne lieu à un salaire de base supérieur à celui donné à ce dernier avant son avancement.
- (5) Toutefois, pour les catégories 6, 9 et 12, le travailleur qui atteint l'échelon F d'une catégorie, passe à l'échelon G dont la valeur de l'échelon correspond à l'écart des deux derniers échelons de sa catégorie.
- (6) Le travailleur qui a atteint l'échelon F de la catégorie la plus élevée de sa classe socioprofessionnelle, continue d'évoluer à l'intérieur de celle-ci. Dans le cadre de cette évolution, il lui est octroyé lors des avancements en échelons, la différence entre les deux derniers échelons de sa catégorie.
- (7) Le travailleur ayant réussi à un concours interne organisé par l'entreprise en fonction de ses besoins, bénéficie d'un changement de classe socioprofessionnelle.
- (8) En cas de concours interne donnant droit au changement de classe socioprofessionnelle des travailleurs des catégories 6 et 9, l'agent peut présenter le concours aux conditions ci-après :
 - Avoir été recruté sur la base de diplômes d'accession auxdites catégories (BEPC et niveau de la classe de première pour la sixième catégorie et BTS pour la neuvième catégorie) ou tout diplôme équivalent ;
 - Avoir passé dix huit (18) ans d'ancienneté dans la catégorie ou atteint l'échelon G3 de la catégorie ;
 - Avoir été proposé par le Supérieur hiérarchique ;
 - Etre âgé de moins de quarante (40) ans pour la sixième (6^{ème}) catégorie et de moins de cinquante (50) ans pour la neuvième (9^{ème}) catégorie.

Article 39: INTERIM

- (1) L'intérim s'entend comme la position d'un agent appelé à occuper un poste dont la vacance est constatée.
- (2) En cas de vacance d'un poste survenue à la suite de la démission du titulaire du poste, du décès, du départ à la retraite, du détachement, de la mise en disponibilité ou en stage de formation, le travailleur appelé à occuper ce poste bénéficie des avantages liés à celui-ci.

Article 40: COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

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

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. A défaut de réponse ou si celle-ci ne donne pas satisfaction au travailleur, ce dernier 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'Inspecteur du Travail du ressort, par tout moyen laissant trace.

(2) La commission paritaire de classement est composée de :

- Deux (02) représentants de l'employeur ;
- Deux (02) représentants des travailleurs désignés par les organisations syndicales signataires de la présente Convention ;
- L'Inspecteur du Travail du ressort assure la présidence et le secrétariat de la commission ;

(3) 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. Cette décision, qui prend effet pour compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, 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.

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

(5) Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée et laissée à l'appréciation de la juridiction compétente ou de fermeture de l'établissement.

CHAPITRE IV: MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41 : MODIFICATION

Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, conformément à la réglementation en vigueur. En cas de modification substantielle, le régime suivant est applicable :

(1) Modification du fait de l'employeur

Si la proposition de l'employeur est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Dans ce cas, les modalités de rupture prévues à l'article 48 de la présente Convention sont applicables.

(2) Modification du fait du travailleur

Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat dans ce cas ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur.

CHAPITRE V : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 : GENERALITES

Les cas et les effets de suspension du contrat sont ceux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 43 : SUSPENSION A TITRE DE MESURES CONSERVATOIRES

- (1) L'Employeur peut, jusqu'à ce qu'une décision intervienne sur le fond, et en dehors de toutes procédures disciplinaires, suspendre immédiatement un travailleur en détention préventive pour des infractions qualifiées de crime, délit, détournement tant du bien matériel que des deniers de l'entreprise avec éventuellement privation partielle ou totale de son traitement, à l'exception des indemnités à caractère familial.
- (2) La suspension prévue ci-dessus est de droit à l'encontre d'un travailleur frappé par une décision de justice assortie d'une peine afflictive ou infâmante.
- (3) Le travailleur acquitté peut être réintégré dans son emploi conformément à la réglementation en vigueur.

Article 44 : DETACHEMENT

- (1) Le détachement est la position d'un travailleur qui, bien que placé hors de l'entreprise, voit courir ses droits à l'avancement et à la retraite.
- (2) Le détachement peut intervenir auprès d'une collectivité publique, d'un organisme public, parapublic ou international.
- (3) Le détachement est constaté par une décision de l'employeur après accord de l'organisme auprès duquel le travailleur est détaché.
- (4) Le détachement est réputé de plein droit dans le cadre de l'exercice d'un mandat de parlementaire ou de magistrat municipal. Il est également réputé de plein droit à la suite d'une instruction du Gouvernement ou de la prise d'un acte de nomination à une fonction à caractère public.
- (5) Les charges sociales et la rémunération du travailleur détaché sont entièrement prises en charge par l'organisme de détachement.
- (6) A l'expiration du détachement, le travailleur est réintégré dans son grade (catégorie, échelon), et affecté à un emploi correspondant à sa qualification.
- (7) Le travailleur dont le départ intervient sous quelque forme que ce soit pendant sa période de détachement est pris en charge par l'organisme de détachement.

Article 45 : DISPONIBILITE

- (1) La disponibilité est la position d'un travailleur qui cesse temporairement ses activités au sein de l'entreprise ; durant cette période, il ne bénéficie ni de sa rémunération, ni de ses droits à l'avancement.

- (2) La disponibilité est prononcée par l'employeur à la demande de l'intéressé.
- (3) La mise en disponibilité sur demande ne peut être accordée qu'à un travailleur justifiant d'au moins cinq (05) années d'ancienneté et dans les cas ci-après :
 - Etudes ou recherches présentant un intérêt général (durée au plus égale à trois (03) ans renouvelable une fois) ;
 - Regroupement familial (durée au plus égale à deux ans, renouvelable une fois) ;
- (4) Le travailleur mis en disponibilité doit solliciter sa réintégration au moins trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité, faute de quoi, il sera considéré comme démissionnaire.
- (5) Toutefois, la réintégration peut être retardée pour raisons budgétaires, sans toutefois dépasser un an.

Article 46 : ACCIDENTS ET MALADIES NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

- (1) En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par la réglementation en vigueur.
- (2) La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf indications contraires du médecin ou intervention d'éléments nouveaux.

Article 47 : INDEMNITE D'ACCIDENTS OU DE MALADIES NON IMPUTABLES AU TRAVAIL

En cas de maladies ou d'accidents non imputables au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée de la façon suivante :

- (1) Avant le recrutement définitif : le travailleur est soumis à la réglementation en vigueur.
- (2) Après le recrutement définitif : le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire comme suit :

Moins de 05 ans	De 05 à moins de 10 ans	De 10 à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
03 mois	04 mois	05 mois	06 mois

- (3) Le salaire à prendre en considération est constitué du salaire de base échelonné, de la prime d'ancienneté et des éléments fixes de rémunération, déduction faite des primes et indemnités liées à l'activité professionnelle.

- (4) En cas de pluralité d'absences 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.
- (5) Le travailleur ayant épuisé la période de régime indemnitaire définie à l'alinéa 2 ci-dessus, et qui sur preuve médicale ne peut toujours pas reprendre son activité, peut bénéficier d'un nouveau régime indemnitaire négocié d'accord parties. Cet éventuel nouveau régime indemnitaire ne peut conduire à une période de suspension globale dépassant deux (02) ans.
- (6) Le paiement des indemnités ci-dessus dans la mesure où elles excèdent celles dues en application des textes légaux ou réglementaires, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu par la faute intentionnelle du travailleur, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non corporatives auxquelles le travailleur aurait participé.

Article 48 : ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : INDEMNITES COMPLEMENTAIRES DE L'INDEMNITE LEGALE.

- (1) En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.
- (2) Cependant, dans la limite de la période de suspension découlant de l'article 47 pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son plein salaire.

Article 49 : RECLASSEMENT A LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE AYANT ENTRAINE UNE REDUCTION DE CAPACITE DE TRAVAIL.

- (1) Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail. Le travailleur conserve les avantages acquis.
- (2) Lorsqu'à la suite d'un accident, ou d'une maladie non professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur, dans les limites de ses capacités résiduelles, lui propose un emploi qui peut être de catégorie inférieure, mais qui correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail. Le travailleur ainsi reclassé est rémunéré sur la base de la catégorie et des conditions de travail du nouvel emploi occupé.

CHAPITRE VI : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 50 : GENERALITES

- (1) La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification de la partie, employeur ou travailleur, qui prend l'initiative de la rupture.
- (2) Cette notification faite par écrit à l'autre partie, doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
- (3) Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la réglementation en vigueur.
- (4) Les parties conviennent qu'une attestation de service est délivrée au travailleur sur sa demande, au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Article 51 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR ACCIDENT OU MALADIE NON IMPUTABLE AU TRAVAIL.

- (1) A l'expiration du délai légal de six mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service.
S'il n'a pas demandé et obtenu la prolongation de la suspension prévue à l'article 42 et s'il n'a pas été remplacé, le délai de six mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.
- (2) Si le certificat médical n'est pas parvenu à l'employeur dans les quinze jours qui suivent l'expiration du délai légal, l'employeur peut constater d'office la rupture du contrat.
- (3) Dans tous les cas, la rupture du contrat est notifiée par tout moyen laissant trace écrite au travailleur, avec ampliation à l'Inspection du Travail.
- (4) La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits.
- (5) Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

Article 52 : PREAVIS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

- (1) Toute résiliation de contrat est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas suivants ;
 - Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 26 ;
 - Faute lourde ;
 - Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;

- Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.
- (2) Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée.
 - (3) La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis. Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas effectivement été respecté.
 - (4) Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie à l'autre. Les conditions et la durée du préavis prévues par les dispositions légales et réglementaires, obéissent aux modalités suivantes :

CATEGORIE	ANCIENNETE		
	Moins d'un an	Entre 1 et 5 ans	Plus de 5 ans
I à VI	15 jours	1 mois	2 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

- (5) Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion de fonds, de matières, de personnel, il ne peut quitter son emploi, quelle que soit la durée du préavis sans avoir passé le service.
- (6) En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix, globalement ou heure par heure. Celui-ci doit prévenir son supérieur hiérarchique. Ces absences sont payées à plein salaire.
- (7) A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.
- (8) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il ait à payer d'indemnité pour non observation de ce délai et sans qu'il puisse réclamer une indemnité compensatrice pour la partie du préavis non effectuée.

Article 53 : PREAVIS EN CAS DE DEPART EN CONGE

Les parties s'accordent à ce qu'il n'y ait aucune notification de licenciement, ni de début de délai de préavis pendant le congé du travailleur.

Article 54 : COMPRESSION DU PERSONNEL

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'entreprise ou une réorganisation interne envisagée par l'employeur, est soumis à la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation de trouver un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 52.

Article 55 : INDEMNITES DE LICENCIEMENT

- (1) En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant fait l'objet d'un engagement définitif et ayant accompli au moins douze mois de travail effectif, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
- (2) Sauf pratique plus avantageuse, cette indemnité est représentée pour chaque année par un pourcentage déterminé du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois d'activités qui ont précédé la date de son licenciement.
Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :
 - De 1 à 5 ans : 20 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;
 - De 6 à 10 ans : 30 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;
 - De 11 à 15 ans : 40 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;
 - De 16 à 20 ans : 45 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois ;
 - Plus de 20 ans : 50 % du salaire brut mensuel moyen des douze derniers mois.

Le travailleur bénéficie en outre d'une indemnité égale à la durée du préavis.

Article 56 : DEMISSION

- (1) La démission résulte de la décision du travailleur, adressée par lettre avec accusé de réception à l'employeur, marquant sa volonté de quitter son emploi.
- (2) Dans un délai de trente (30) jours, à compter de la date de réception de la lettre de démission, l'employeur est tenu de signifier par écrit sa réaction au démissionnaire. Passé ce délai, la démission est réputée acceptée.
Les engagements réciproques prennent alors fin au gré de chacune des parties, à charge pour celles-ci d'observer le préavis fixé par les textes en vigueur.
- (3) Si le travailleur, au moment de la renonciation d'emploi est responsable d'un service, des valeurs réalisables, d'une caisse ou des stocks, il ne peut sous peine de procédure judiciaire quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion par un rapport écrit et procédé à la passation de service en bonne et due forme.

Article 57 : INDEMNITE DE DECES

1- DECES DU TRAVAILLEUR

- (1.1) En cas de décès du travailleur, le salaire, les accessoires du salaire ainsi que les indemnités de toutes natures acquises à la date du décès, reviennent à ses ayants droits.
- (1.2) L'employeur verse aux ayants droit une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de départ à la retraite.

- (1.3) Au titre des frais funéraires et en cas de non souscription d'une police d'assurance, l'employeur verse à la famille un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :
- Agents d'Exécution : deux millions (2 000 000) de francs CFA ;
 - Agents de Maîtrise : deux millions deux cent mille (2 200 000) francs CFA ;
 - Cadres : deux millions cinq cent mille (2 500 000) francs CFA.
- (1.4) L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation officielle prise en charge par l'employeur qui remet une gerbe de fleur.

2- DECES DU CONJOINT OU D'UN ENFANT A CHARGE SCOLARISE DU TRAVAILLEUR

- (2.1) En cas de décès du conjoint du travailleur, l'employeur verse au travailleur un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :

- Agents d'Exécution : un million cinq cent mille (1 500 000) francs CFA ;
- Agents de Maîtrise : un million sept cent mille (1 700 000) francs CFA ;
- Cadres : deux millions (2 000 000) de francs CFA.

- (2.2) En cas de décès de l'enfant à charge scolarisé du travailleur, l'employeur verse au travailleur un montant forfaitaire réparti ainsi qu'il suit :

- Agents d'Exécution : cinq cent mille (500 000) francs CFA ;
- Agents de Maîtrise : huit cent mille (800 000) francs CFA ;
- Cadres : un million (1 000 000) de francs CFA.

Article 58 : INVALIDITE TOTALE

- (1) Le travailleur atteint d'une invalidité totale attestée par un médecin du travail peut être licencié. L'Employeur lui verse alors une indemnité équivalente à une indemnité de départ à la retraite.

Toutefois, si le travailleur concerné remplit en outre les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée, l'employeur prend les dispositions nécessaires auprès des organismes compétents en vue du paiement de sa pension retraite.

- (2) Les frais de transport du travailleur invalide, de sa famille et de ses bagages, sont à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 68 de la présente Convention.

Article 59 : RETRAITE NORMALE

- (1) L'âge de la retraite dans les Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun est fixé par la réglementation en vigueur à soixante (60) ans ; toutefois, l'employeur peut décider de prolonger l'activité pour nécessités de service.
- (2) L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension vieillesse, constitue un cas normal de cessation définitive d'activité. Dans ce cas, il est attribué au travailleur une indemnité de départ à la retraite comprenant les éléments ci-après :

(2.1) Une indemnité de fin de carrière, égale à deux (02) fois l'indemnité de licenciement sauf pratique plus avantageuse ;

(2.2) Le transport du travailleur, de sa famille et de ses bagages, est à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 68 ;

(2.3) Sauf dispositions plus avantageuses, le travailleur bénéficie en outre d'une prime de bonne séparation se situant entre 2 et 5 mois de salaire brut ;

(2.4) Le travailleur perçoit l'indemnité de fin de carrière et la prime de bonne séparation au plus tard le jour de son départ effectif.

Il bénéficie en outre des avantages ci-après :

- La consultation gratuite au Centre Médical de l'employeur pour lui-même et sa famille légitime pendant une durée ne pouvant excéder cinq (05) ans.
 - Les ayants droit du travailleur retraité qui décède reçoivent un montant forfaitaire de cinq cent mille (500 000) francs CFA au titre de contribution à l'organisation des obsèques.
- (3) L'employeur doit prévenir le salarié devant être mis à la retraite au moins un (01) an avant la date effective de son départ.
- (4) L'employeur demande au travailleur intéressé de lui fournir les pièces exigées par la Caisse nationale de Prévoyance Sociale. Il complète le dossier à son niveau et le dépose au Centre de Prévoyance Sociale du ressort au moins trois (03) mois avant la date de cessation d'activités.
- (5) La rémunération à verser au travailleur pendant la période allant du dépôt à la date de cessation effective d'activité est prise en compte dans le relevé des salaires accompagnant le dossier. Lorsqu'un salarié, ayant eu plusieurs employeurs au cours de sa carrière ne peut produire les bulletins afférents à ses emplois antérieurs, son dernier employeur prend l'attache des précédents employeurs pour obtenir les renseignements nécessaires.
- (6) La notification de la décision de retraite doit intervenir avant la date de prise d'effet. Cette décision fixe la date de prise d'effet le lendemain de la cessation de l'activité salariée. Si le dossier n'a pas abouti avant cette date, l'employeur peut maintenir le travailleur en poste jusqu'à la notification de la décision. Mais s'il décide de se séparer du travailleur avant cette notification, il doit continuer à suivre le dossier, en collaboration avec le travailleur dont il doit détenir l'adresse.
- (7) Le retraité qui n'aurait pas une adresse personnelle conservera celle de son employeur avec qui il devra rester en contact jusqu'au premier paiement de sa pension.

Article 60 : RETRAITE ANTICIPEE

La retraite par anticipation est ouverte à tout agent de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur. Les modalités de paiement des droits de retraite seront définies par un texte particulier.

Article 61 : DEPART NEGOCIE

- (1) Le départ volontaire est une forme de rupture de contrat négociée et formalisée par un protocole d'accord entre l'employeur et les travailleurs représentés par leurs organisations syndicales et les Délégués du Personnel.
- (2) Le départ volontaire est ouvert à tout le personnel, selon des modalités précisées par l'acte y ouvrant droit.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL

Article 62 : GENERALITES

- (1) Les horaires de travail sont fixés par l'Employeur, conformément à la réglementation en vigueur en tenant compte de la spécificité de certaines activités.
- (2) Le travail est organisé sur la base de huit (08) heures par jour pendant cinq jours, soit 40 heures par semaine, excepté pour les marins dont l'organisation du travail est régi par des textes particuliers.
- (3) Les agents des services de la facturation travaillent en continu :
De lundi à vendredi : de 07 heures 30 à 18 heures ;
Samedi : de 08 heures à 13 heures.
- (4) Les agents en service dans les terminaux portuaires travaillent par shift organisé comme suit :
de 06 heures à 18 heures et de 18 heures à 06 heures.

Le personnel effectue successivement deux shifts et bénéficie d'un repos compensateur les deux shifts suivants.

Les travailleurs effectuant structurellement une activité dont la durée excède 40 heures par semaine bénéficient d'un sursalaire dont le pourcentage est indexé sur le quantum d'heures dépassant les 40 heures.

Article 63 ; RECUPERATION DES HEURES PERDUES

La récupération des heures perdues s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur cinq jours et demi, la récupération se fait le sixième jour.

Article 64 : TRAVAIL DE NUIT-INDEMNITE DE PANIER

Le travail de nuit est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur. Tout travailleur effectuant au moins six heures de travail dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant journalier est égal mille (1000) francs CFA.

CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 65 : DISPOSITIONS GENERALES

- (1) Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.
- (2) Les déplacements à l'initiative de l'employeur sont à sa charge.

Article 66 : MUTATION AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE

- (1) Quand l'exécution du contrat de travail ne peut se satisfaire d'une forme de déplacement occasionnel, elle entraîne l'installation de la demeure du travailleur hors de sa résidence ou de son lieu d'embauche.
- (2) Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu d'embauche ou du lieu de résidence habituel au lieu d'emploi selon les modalités prévues à l'Article 68.
- (3) Les conditions de logement et d'aménagement du travailleur et de sa famille sont régies par les dispositions de l'article 79.

Article 67 : MUTATION POUR CONVENANCES PERSONNELLES

- (1) Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances personnelles ou sur prescription médicale dans une autre localité que celle de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut, sur demande écrite être affecté en fonction des possibilités de l'entreprise.
- (2) Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de l'article 66 ci-dessus.

Article 68 : VOYAGES ET TRANSPORT

Les modalités de voyage obéissent aux conditions suivantes :

1 .Voyage du travailleur

	Catégories I à VI	Catégories VII à XII
Chemin de fer	2 ^e classe Wagon-lit la nuit	1 ^{ère} classe Wagon-lit la nuit
Route	Tarif courant en vigueur	Tarif courant en vigueur
Avion	Classe économique	Classe économique

2. Transport des bagages

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

Toutefois, il est consenti les conditions préférentielles suivantes dans les hypothèses ci-après :

- Premier voyage du lieu de résidence ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituel ou au lieu de recrutement.

Dans ces cas, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même ;
- 500 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des conjoints légitimes ;
- 200 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.

a)- En cas de transport par voie aérienne, l'employeur prend en outre à sa charge le transport des bagages en sus de la franchise dans les limites suivantes :

	Catégories I à VI	Catégories VII à XII
Célibataire	10 kg	15 kg
Marié sans enfant	15 kg	20 kg
Marié avec enfant (s)	20 kg	25 kg

b)- le transport des bagages assuré 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.

CHAPITRE III- REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 69 : CONGE PAYE, MAJORATION POUR ANCIENNETE

- (1) La durée du congé payé est fixée à dix huit (18) jours ouvrables par an pour les travailleurs de la 1^{ère} à la 9^e catégorie.
- (2) Cette durée est majorée de 02 jours ouvrables par tranche d'ancienneté de cinq (05) années de service continu ou non.
- (3) La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées de deux jours ouvrables par enfant, inscrit à l'état civil, âgé de moins de six (06) ans à la date de départ en congé.
- (4) La durée du congé annuel payé des cadres et assimilés est fixée invariablement à un (01) mois.
- (5) Durant sa période de congé annuel, le travailleur bénéficie d'une indemnité de congé égale au dixième (10^e) de son brut congé.
- (6) Cette indemnité doit être versée aux travailleurs en congé au plus tard la veille du jour de départ en congé.
- (7) Le congé annuel est obligatoire et un planning de départ en congé est établi par l'employeur.

Article 70: PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE PAYEES

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

EVENEMENTS	NOMBRES DE JOURS
Mariage du travailleur	4
Accouchement de l'épouse du travailleur	3
Baptême d'un enfant du travailleur	1
Décès du père ou de la mère du conjoint légitime	2
Mariage d'un enfant du travailleur	2
Décès du conjoint du travailleur	5
Décès d'un enfant du travailleur	3
Décès du père ou de la mère du travailleur	3
Décès d'un frère ou d'une sœur du travailleur	2
Déménagement du travailleur	2

- (2) Ces jours s'entendent en jours de travail effectif et doivent être pris au moment de l'évènement qui les justifie.

- (3) Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus mais à condition que leur cumul n'excède pas douze (12) jours ouvrables par année calendaire.
- (4) A la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de douze (12) jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées au choix du travailleur.
- (5) Quand l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.
- (6) Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates dans un délai de soixante (60) jours suivant l'évènement. Le travailleur doit informer son employeur pour les évènements prévisibles.

Article 71 : PERMISSIONS D'ABSENCE NON PAYEES

Pour tout autre évènement non visé à l'article 70 l'employeur peut accorder au travailleur des permissions d'absence non payées dans la limite d'un mois par an.

Article 72 : ABSENCES NON JUSTIFIEES

En cas d'absence non autorisée, le travailleur est tenu d'informer son employeur dans les trois (03) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail. A défaut de justification dans ledit délai, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire et, passé un délai de dix (10) jours ouvrables, il peut prononcer le licenciement pour abandon de poste.

CHAPITRE IV : POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 73 : DISCIPLINE

- (1) Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce tel que défini par le règlement intérieur.
- (2) Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires non limitatives ci-après, selon la gravité ou la récurrence de la faute :
 - Avertissement ;
 - Blâme ;
 - Mise à pied de 1 à 8 jours ;
 - Licenciement.
- (3) Les conditions d'application de ces sanctions sont définies par le règlement intérieur.

- (4) Avant toute sanction, le travailleur doit avoir la possibilité de se justifier, assisté s'il le désire d'un Délégué du Personnel. Le travailleur dispose d'un délai de trois (03) jours ouvrables pour justifier ses actes. Toutefois, les sanctions de mise à pied ou de licenciement ne peuvent être prononcées si nécessaire, qu'après avis du conseil de discipline.
- (5) La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. L'ampliation de la décision est adressée dans les quarante huit heures (48) heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et aux délégués du personnel.
- (6) Une même faute ne peut entraîner une double sanction disciplinaire.

TITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 74 : DETERMINATION DU SALAIRE

- (1) Le salaire est déterminé conformément à la réglementation en vigueur ; il est payé au mois.
- (2) La grille des salaires applicable est annexée à la présente Convention. Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de son grade ou de son niveau hiérarchique dans l'entreprise. Cette rémunération est constituée d'un salaire de base et ses accessoires.
- (3) Chaque catégorie comporte six (06) échelons de salaire dénommés respectivement A, B, C, D, E, F ; toutefois, l'échelon G est maintenu dans les catégories de fin de classe socio professionnelle que sont les catégories VI, IX et XII. L'échelon A correspond au salaire de base minimum de la catégorie.

Article 75 : APPLICATION DU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Toutefois, l'employeur se réserve le droit de négocier des contrats de travail particuliers en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 76 : COMPOSITION DE LA REMUNERATION

La rémunération à laquelle peut prétendre le travailleur régi par la présente Convention Collective comprend le salaire catégoriel échelonné et ses accessoires, à savoir :

- la prime d'ancienneté ;
- l'indemnité de transport ;
- l'indemnité de logement ;
- le sursalaire éventuellement.
- diverses primes fixées par des textes particuliers.
- le supplément de rémunération lorsqu'il existe.

La grille de ces primes et indemnités allouées aux travailleurs est jointe en annexe.

Article 77 : AVANCES SUR SALAIRE

- (1) Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au travailleur en fonction de l'objet de l'avance et des engagements en cours.
- (2) Ces avances sont consenties dans les formes prévues par la réglementation en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévues par lesdites dispositions.

Article 78 : PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur. Cette prime est payable au mois entier et non au prorata temporis quel que soit le nombre de jours de travail exécuté par le travailleur durant le mois.

Article 79 : PRIMES A CARACTERE ANNUEL

- (1) Il est en outre alloué au travailleur :
 1. Un treizième mois payable à la fin de chaque année civile, équivalent à un mois de salaire net d'impôts ;
 2. Eventuellement, une prime de résultat conformément aux textes régissant les Organismes Portuaires Autonomes.
- (2) Les primes ci-dessus sont accordées au prorata temporis.

Article 80 : AVANTAGES EN NATURE : LOGEMENT

- (1) Les travailleurs bénéficiant d'un logement offert par l'employeur ne sont pas éligibles à l'indemnité de logement.
- (2) L'employeur est tenu d'assurer le logement du travailleur qu'il a déplacé. Ce logement doit être décent. Il doit correspondre à sa situation hiérarchique dans l'entreprise.
- (3) Si l'employeur ne dispose pas de logement pour le travailleur déplacé, il est tenu de verser au travailleur une indemnité supplémentaire égale à 1/3 du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.
- (4) En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :
 - 4.1 Evacuation à l'expiration du préavis effectivement accompli dans les cas de démission ou de licenciement du travailleur ;
 - 4.2 Evacuation à l'issue du délai de préavis en cas de licenciement ou démission avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- 4.3 Evacuation immédiate en cas de démission, sans préavis et sans indemnité compensatrice ;
 - 4.4 Evacuation différée dans la limite de huit (08) jours ouvrables en cas de licenciement pour faute lourde ;
 - 4.5 Evacuation du logement par la famille dans les trente (30) jours qui suivent le décès du travailleur.
- (5) Sauf dispositions plus avantageuses, l'employeur verse une indemnité de logement à tous les travailleurs non logés. Cette indemnité est égale à 30 % du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté

TITRE VI : HYGIENE, SECURITE ET SANTE **AU TRAVAIL**

CHAPITRE I : HYGIENE ET SECURITE

Article 81 : HYGIENE ET SECURITE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

- (1) L'employeur veille tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur.
- (2) L'employeur et les travailleurs s'efforcent de faire prévaloir les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Article 82 : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Il est créé au sein de l'entreprise un comité d'hygiène et de sécurité, dont le fonctionnement est régi par la réglementation en vigueur.

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

Article 83 : TENUES DE TRAVAIL ET DE SECURITE

- (1) L'employeur fournit gratuitement au travailleur les équipements adaptés aux circonstances et à la nature du travail qui lui est confié, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.
- (2) Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation sont spécifiées dans un texte particulier.

CHAPITRE II : SERVICE MEDICAL ET SOINS

Article 84 : MISE EN PLACE DU SERVICE MEDICAL

L'employeur assure la mise en place d'un service médical et sanitaire, conformément à la réglementation en vigueur. Il s'engage en outre à assurer le suivi psychosocial des travailleurs.

Article 85 : COUVERTURE MEDICALE

- (1) La couverture sanitaire du travailleur, de son (ou ses) conjoint (s) et de son (ou ses) enfant (s) légitimes ou reconnus, est effectuée conformément à la réglementation en vigueur.
- (2) L'employeur se porte garant auprès des établissements hospitaliers du paiement des frais dus par le travailleur et des membres de sa famille.
- (3) Le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux et d'hospitalisation engagés par le travailleur ou les membres de sa famille est effectué selon les modalités et conditions définies d'accord parties.

TITRE VII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE I : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT

Article 86 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- (1) La formation professionnelle est un moyen permettant d'améliorer les connaissances et les capacités du travailleur, afin de créer de meilleures conditions de travail, de rendement et de productivité.
- (2) La formation professionnelle est à la charge de l'employeur. Des sessions de formation ou des stages sont organisés par l'employeur, au Cameroun ou à l'étranger, en fonction des besoins. La formation au Cameroun peut se dérouler au Centre de formation professionnelle de l'entreprise.
- (3) Le travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue de percevoir sa rémunération habituelle.
- (4) L'employeur délivre au travailleur des brevets ou attestations précisant le niveau, la durée et le contenu des formations auxquelles il a participé avec succès dans le centre de formation professionnelle de l'entreprise.
Le travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation sur le tas ou un diplôme supplémentaire peut, dans la mesure du possible et conformément aux impératifs de l'exploitation, accéder à un poste correspondant à ses capacités.

Article 87 : COMITE DE FORMATION

Il est créé au sein de l'entreprise un comité de formation professionnelle chargé de conseiller l'employeur en matière de formation professionnelle et, en particulier de faire toute proposition relative :

- à la politique de formation et de développement des ressources humaines de l'entreprise ;
- au plan annuel de formation à exécuter par la structure en charge de la formation ;
- au transfert des acquis de la formation à l'environnement pratique (FEP) ;
- à la prise en compte des nouvelles compétences validées du travailleur dans son évolution de carrière ;
- à l'accroissement du rendement.

Sa composition est constatée par décision de l'employeur.

CHAPITRE II : APPRENTISSAGE

Article 88 : PRESCRIPTION LEGALE

L'apprentissage est organisé conformément à la réglementation en vigueur.

TITRE VIII : ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES

CHAPITRE I : ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATIONS MUTUALISTES

Article 89 : CLUBS ET ASSOCIATIONS SPORTIVES

Les parties reconnaissent, pour l'épanouissement du travailleur et pour l'amélioration de la productivité, l'importance des activités littéraires, artistiques, culturelles et sportives.

En conséquence, elles se déclarent favorables à la création de clubs et associations ayant pour objet la promotion desdites activités, à l'initiative soit d'une organisation syndicale des travailleurs, soit de l'employeur.

Toutes ces activités sont gérées et coordonnées par les structures dont le fonctionnement est régi par des textes internes.

Les associations à caractère tribal et religieux sont interdites au sein de l'entreprise.

Article 90 : ORGANISATIONS MUTUALISTES

Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création des organismes mutualistes au sein de l'entreprise avec la participation des travailleurs et éventuellement celle de l'employeur.

Les modalités de gestion et de fonctionnement des fonds de ces organismes sont définies par des textes particuliers arrêtés d'accord parties.

Article 91 : RESTAURANT D'ENTREPRISE

L'employeur peut mettre à la disposition du travailleur pour ses besoins de restauration, un restaurant ouvert à l'heure de la pause.

La gestion de ce restaurant peut être sous-traitée.

Article 92 : CADEAUX DE FIN D'ANNEE

A l'occasion de la fête de fin d'année, l'employeur octroie à chaque enfant du travailleur âgé de moins de 21 ans, une allocation forfaitaire.

CHAPITRE II : RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 93 : RECOMPENSES.

Le travailleur qui, dans les circonstances particulières a fait preuve de zèle, de probité, ou qui a posé un acte de courage et de bravoure peut recevoir une lettre de félicitation, une proposition aux ordres nationaux ou toute autre récompense à la discrétion de l'employeur.

Article 94 : DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Le travailleur bénéficie des médailles d'honneur du travail, conformément à la réglementation en vigueur. A ce titre, l'employeur est chargé de :

- La constitution du dossier, la transmission et le suivi auprès du Ministère compétent, l'achat de l'insigne ;
- L'octroi d'une prime équivalant à un mois de salaire brut à chaque récipiendaire pour chaque catégorie de médaille ;
- L'organisation de la cérémonie de remise de décorations aux travailleurs récipiendaires en tant que de besoin.

TITRE IX : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 95 : CLAUSES DE SAUVEGARDE

- (1) Toute disposition de la présente Convention qui serait contraire au Code du Travail est nulle et de nul effet.
- (2) Pour des cas non prévus, les parties conviennent de se référer à la réglementation en vigueur.

Article 96 : APPLICATION DE LA CONVENTION

Les parties signataires veillent conjointement à l'application des dispositions de la présente Convention.

ONT SIGNE :

POUR LES TRAVAILLEURS

ASSANGO Justine épouse TADJO

DJOUMESSI Binjamen

NGOUMOU Jean Paul

BILLE AVOM Germain

AVEBE Jean

ONANA Zacharie

YETCHUE Denis

OKALA Jean Paul

POUR L'EMPLOYEUR

MFOU'OU OYONO Jean Pierre

MVA Jean René

OWONO NDI Bertrand

MOHAMADOU GASSIMOU

HOUMAROU BELLO

TCHATCHOUA TCHANDE C. E.

TZEUTON Monique

SOUMO INNA Konaté

Yaoundé, le

Le Président de la Commission

Raymond YAPELE
Administrateur Principal du Travail
et de la Prévoyance Sociale

ANNEXES

ANNEXE I :

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS DANS LES OPA

I-PREMIERE CATEGORIE :

Agents sans références académiques auxquels sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles, ni adaptation.

II- DEUXIEME CATEGORIE

Agents auxquels sont confiés des travaux simples, avec ou sans machine de conduite simple, exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

III- TROISIEME CATEGORIE :

Agents auxquels sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instructions ou compétences acquises par la pratique.

Filière Administrative :

- Employé de bureau, chargé des travaux de simple copie, ou de la réception et de l'envoi du courrier ainsi que l'établissement des bordereaux de transmission ;
- Coursier ;
- Photocopieur ou tireur de plan ;
- Agent de sécurité ;
- Aide-magasinier débutant.

Filière Technique :

- Ouvriers ;
- Chauffeur de véhicule titulaire d'un permis de catégorie B ;
- Jardinier ;

Diplôme pouvant donner accès à la troisième catégorie :

- CEPE, CEP, First School Leaving Certificate, titre technique équivalent.

IV- QUATRIEME CATEGORIE

Agents exécutants dans les conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

Filière Administrative :

- Employé de bureau assurant sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers

simples, calcul de rémunération, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables élémentaires ;

- Aide-soignante diplômée d'Etat ;
- Agent de sécurité qualifié.

Filière Technique :

- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage de machine sans CAP mais ayant subi les tests ;
- Electricien en bâtiment effectuant des installations courantes et en assurant l'entretien ;
- Chaudronnier, Soudeur, Forgeron, Plombier, Maçon, Peintre, Menuisier, Ferrailleur, charpentier, etc effectuant les travaux courants de leur spécialité ;
- Conducteur d'engins de terrassement ;
- Chauffeur de véhicule titulaire d'un permis de catégorie C, D, E ;
- Marin Pompier de niveau I ;
- Graisseur débutant ;
- Matelot débutant ;
- Lamaneur.

Diplômes pouvant donner accès à la quatrième catégorie :

- Certificat de fin d'apprentissage ;
- Royal Society of Arts Stage Elementary;
- Certificat de formation rapide d'employés de bureau.

V- CINQUIEME CATEGORIE

Agents exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de leur métiers ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignant approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente.

Filière Administrative

- Employé de bureau qualifié, de niveau du Brevet d'Etudes du Premier Cycle du second degré ;
- Secrétaire sténodactylographe de niveau CAP ou équivalent ;
- Aide-Comptable ;
- Magasinier ;
- Caissier ;*Infirmier breveté ;
- Agent de sécurité principal

Filière Technique :

- Mécanicien, Electricien, soudeur, forgeron, plombier, maçon, peintre, menuisier, ferrailleur, charpentier, tôlier de niveau CAP ;
- Opérateur radio ;
- Surveillant de port ;
- Scaphandrier ;
- Marin pompier qualifié de niveau 2 (décision N° 095/CA/ONPC du 21 décembre 1981) ;
- Graisseur confirmé ;
- Matelot confirmé.

Peuvent être recrutés à la cinquième catégorie les agents titulaires du :

- B E (Brevet Elémentaire) ;

- B E P C (Brevet d'Etudes du Premier Cycle) ;
- GCEOL (General Certificate of Education Ordinary Level) avec moins de 4 matières ;
- S S L C (Secondary School Leaving Certificate) ;
- C A P (Certificat d'Aptitude Professionnelle);
- R S A (Royal Society of Arts) Stage II ;
- Diplôme de sortie du Collège Technique de Ombé;
- Trade Test II and III.

VI- SIXIEME CATEGORIE

Agents exécutants les travaux particulièrement difficiles de leur métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de leur métier.

Du fait de leur compétence peuvent surveiller les travaux des travailleurs des catégories précédentes et occasionnellement des travailleurs moins confirmés de leur catégorie.

Filière Administrative

- Employé de bureau très qualifié, présentant les qualifications requises pour la 5^{ème} catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues ;
- Caissier effectuant toutes les opérations de caisse et tenant les écritures correspondantes ;
- Comptable matières (magasinier) assurant la gestion physique des stocks.

Filière Technique :

- Ouvriers de toutes spécialités très qualifiés (électricien bâtiment et moteur, mécanicien, menuisier, maçon, chaudronnier homologué, maître machine, maître d'équipage, maître cuisinier, topographe, dessinateur, Marin pompier niveau III (chef d'intervention) ;
- Second maître de port ;
- Agent de sécurité chef de patrouille.

Peuvent être recrutés à la sixième catégorie les agents titulaires du :

- G C E O L (General Certificate of Education Ordinary Level) 4 matières obtenues à la même session d'examen hormis la religion ;
- niveau de 1^{ère} avec Brevet d'Etudes du Premier Cycle sans probatoire (Enseignement général et technique) ;
- S A (Royal Society of Arts) stage II 4 matières obtenues à la même session d'examen;
- B E P C (Brevet d'Etudes du Premier Cycle) avec bonification pour le second maître de port après succès à l'examen de fin de stage.
- 2 C A P Complémentaires.

VII- SEPTIEME CATEGORIE

A- DEFINITION GENERALE

Les agents chargés d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui leur sont confiés.

L'agent de maîtrise de 7^{ème} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit les connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire.

a) Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant, en exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou d'employés, et assurant les respects des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

b) Fonction de Technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assurer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des travailleurs des catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après les directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B- DEFINITIONS PARTICULIERES

Filière Administrative

- Employés de bureau principal ;
- Secrétaire confirmé ;
- Comptable matière Chef magasinier
- Comptable.

Filière Technique :

- Chef de groupe d'ouvriers (mécaniciens, électriciens, plombiers, etc) ;
- Chef de quart pont/machine ;
- Chef de Chantier, surveillant des travaux ;
- Métreur, calculateur et dessinateur de petites études ;
- Maître de port ;
- Marin pompier de niveau 4 (maître) ;
- Agent de sécurité contrôleur.

Peuvent être recrutés à la 7^{ème} catégorie les agents titulaires du

- Probatoire (avec bonification pour maître de port après succès à l'examen de fin de stage)
- G C E O L (General Certificate of Education Ordinary Level) avec 5 matières obtenues à la même session d'examen;
- W A S C (West African School Certificate);
- B E C (Brevet d'Etudes Commerciales).

VIII- HUITIEME CATEGORIE

A- DEFINITION GENERALE

Les agents chargés d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui leur sont confiés.

- L'agent de maîtrise de 8^e catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par des diplômes ci-dessous ;
- Baccalauréat (avec bonification pour maître principal et second maître de port après succès à l'examen de fin de stage) ou équivalent ;
- G C E A L (General Certificate of Education Advanced Level) 3 matières au moins (religion non comprise) ;
- I P D (Diplôme de l'Institut Panafricain de développement de Douala/Buéa) ;
- B S E C (Brevet Supérieur d'Etudes Commerciales) ;
- B E P (Brevet d'Etudes Professionnelles) ;

- BT (Brevet de Technicien ou Baccalauréat Technique) ;
- Probatoire de D E C S (du Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures) ;
- Examen spécial d'entrée à l'Université avec probatoire ;
- R.S.A (Advanced ou stage III en 2 matières au moins;
- City + Gills Finals Advanced ou Craft ;
- Corporation of secretaries intermediate ;
- Lieutenant de pêche (sans brevet) ;
- Patron de remorqueur (Tug mate) ;
- Agent de sécurité Superviseur.

a- *Fonction de Commandement*

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des agents de maîtrise, des ouvriers ou employés de catégorie précédente. Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

b- *Fonction de Technicité*

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VII, à prendre des initiatives et à étudier d'après les directives précises des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B- DEFINITIONS PARTICULIERES

Filière Administrative :

- Secrétaire avec niveau Bac ;
- Infirmier Diplômé d'Etat ;
- Employé de bureau principal.

Filière Technique

- Contremaître d'Atelier ;
- Chef de garage ;
- Chef de chantier principal des travaux publics ;
- Métreur ;
- Cartographe ;
- Métreur-calculateur et dessinateur d'études ;
- Maître de port principal ;
- Marin pompier de niveau 5 (Maître principal) ;
- Chef de quart pont/machine.

IX- NEUVIEME CATEGORIE

A- DEFINITION GENERALE

Les agents chargés d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui leur sont confiés. L'agent de maîtrise de neuvième catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par des diplômes ci-dessous ;

- Bac+2 années d'université toutes séries ;
- Two years successful University Work ;
- B T S ('Brevet de Technicien Supérieur) (toutes sections) ;
- Diplômes d'Etudes Scientifiques ou Littéraires générales ;
- Diplômes des Instituts Universitaires de technologie ;
- Diplôme de l'Institut de gestion des entreprises ;
- Brevet de chef de quart ;
- Brevet de Lieutenant de pêche ;
- Capitaine côtier ;
- Officier mécanicien 3^e classe ;
- Brevet de l'ENAM avec bonification d'échelon.

a- Fonction de Commandement

- Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de sa catégorie égale d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant. Il a sous ses ordres des techniciens ou de ses employés de catégorie V et VI.
- Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui sont préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.
- Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

b- Fonction de Technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assurer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VIII, à prendre des initiatives et à étudier d'après les directives générales les questions techniques et administratives délicates de la profession.

B- DEFINITIONS PARTICULIERES

- Lieutenant de Port ;
- Marin Pompier (Inspecteur de sécurité 3^{ème} classe)

INGENIEURS ET CADRES

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique commerciale ou supérieur, résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
2. Susceptibles d'occuper un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement ou des fonctions de conception et d'encadrement.

Les cadres seront classés dans l'une des trois catégories X, XI, XII, en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.

X- DIXIEME CATEGORIE

Agents appelés à occuper des fonctions de cadre Administratif, technique ou commercial, et titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquise par une expérience professionnelle.

Ils doivent avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, leur permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de leurs attributions.

Peuvent être recrutés à la dixième catégorie les agents titulaires de :

- Licence de toutes disciplines ;
- Bachelor degrees of all disciplines ;
- Diplômes d'Ingénieur de travaux (Bac + 3);
- Diplôme d'Ingénieur Commercial ;
- Diplôme d'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature avec bonification d'échelon ;
- D E C S (Diplôme d'Etudes Supérieures) complet 3 certificats ;
- Diplômes des écoles normales supérieures ;
- Doctorat de troisième cycle + bonification d'un échelon ;
- D E S S (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) + bonification d'échelon ;
- Diplôme équivalent à celui délivré par les Ecoles Supérieures de Commerce ;
- Diplôme de Lieutenant au long cours ou équivalent ;
- Diplôme d'études supérieures d'études maritimes ;
- Diplôme de lieutenant de port ;
- Brevet de Capitaine côtier ;
- Brevet d'officier mécanicien 3^e classe ;
- Marin pompier (inspecteur de sécurité 2^{ème} classe).

XI- ONZIEME CATEGORIE

Agents répondant à la définition de la catégorie X et ayant à prendre dans l'accomplissement de leurs activités les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de leurs collaborateurs de catégorie précédente.

Peuvent être recrutés à la 11^{ème} catégorie les agents titulaires de :

- Diplôme d'ingénieur de conception de l'Ecole Polytechnique de Yaoundé Cycle long (Bac + 5) ou équivalent ;
- Diplôme de H.E (Hautes Etudes Commerciales de Paris) ;
- Doctorat d'Etat ;
- PH.D Sciences or Arts ;
- Ecole Nationale Supérieure des Techniques Avancées/ancienne école de génie maritime ;
- Diplôme de Docteur – Ingénieur ;
- Tout autre diplôme équivalent :
 - Brevet d'études supérieures maritimes ;
 - Brevet de lieutenant au long court ;
 - Brevet d'officier mécanicien 2^{ème} classe ;
 - Diplôme capitaine 1^{ère} classe ;
 - Diplôme d'officier mécanicien 1^{ère} classe ;
 - Marin pompier (inspecteur de sécurité 1^{ère} classe).

Les candidats pourront bénéficier de bonification d'échelons, en rapport avec le niveau de leur Ecole.

XII- DOUZIEME CATEGORIE

Agents de cadre supérieur placés directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de leurs attributions.

ANNEXE II : GRILLE DES AVANTAGES

En fonction de l'ancienneté, et sauf dispositions plus avantageuses, il est alloué aux personnels les avantages ci-après exprimés en francs CFA :

(1) Moins de 15 ans

Cat. /Ech.	Logement	Transport	Eau/Electricité/ Gaz / Téléphone
1 à 6	50 000	25 000	10 000
7 à 9	80 000	40 000	20 000
10 à 12	150 000	50 000	30 000

(2) A partir de 15 ans

CAT/ECH	LOGEMENT	TRANSPORT	EAU/ELECTRICITE/GAZ / TELEPHONE
4	50 000	25 000	25 000
5	60 000	25 000	25 000
6	80 000	25 000	25 000
7	100 000	40 000	30 000
8	120 000	40 000	40 000
9	150 000	50 000	50 000
10	200 000	60 000	60 000
11	300 000	70 000	70 000
12	350 000	80 000	80 000

(3) Sauf dispositions plus avantageuses, les personnels nommés aux postes de responsabilités définis dans l'organigramme ont droit, en plus, aux avantages suivants :

RESPONSABILITES	REPRESENTATION	SUJETION	ENTRETIEN LOGEMENT
DIRECTEUR	80 000	100 000	90 000
DIRECTEUR ADJOINT	70 000	90 000	80 000
CHEF DE DEPARTEMENT	65 000	85 000	70 000
CHEF DE SERVICE	60 000	80 000	60 000
CHEF DE SERVICE ADJOINT	50 000	75 000	50 000
CHEF DE BUREAU	40 000	50 000	30 000
CHEF DE BUREAU ADJOINT	30 000	40 000	20 000

ANNEXE III : GRILLE DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES ORGANISMES PORTUAIRES AUTONOMES DU CAMEROUN

Ech. Cat.	A	B	C	D	E	F	ECARTS
1	38 377	41796	45 192	48 619	52 033	55 432	
2	46 891	50 310	53 738	57 150	60 551	63 977	
3	56 488	63 866	71 241	78 612	85 987	93 363	
4	73 562	85 424	97 290	109 129	121 017	132 881	
5	98 121	109 955	121 787	134 112	146 059	158 062	
6	125 970	142 762	159 563	176 233	192 900	209 569	16 669
7	132 500	154 264	176 037	197 798	219 819	241 325	
8	185 633	204 837	224 043	243 245	262 449	281 658	
9	230 408	266 791	303 170	339 549	375 931	412 315	36 384
10	254 789	288 125	321 465	354 801	388 142	421 478	
11	335 752	364 326	392 904	421 475	452 436	481 010	
12	407 191	435 764	464 342	492 917	521 494	550 068	28 574

GRILLE DES SALAIRES : ECHELON G

ECH. CAT.	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
6	226 238	242 907	259 576	276 245	292 914	309 583	326 252
9	448 699	485 083	521 467	557 851	594 235	630 619	667 003
12	578 642	607 216	635 790	664 364	692 938	721 512	750 086