

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES JOURNALISTES ET DES PROFESSIONNELS DES METIERS CONNEXES DE LA COMMUNICATION SOCIALE DU CAMEROUN

## **Entre les soussignés représentant :**

- Les Entreprises de presse, d'information écrite et audiovisuelle.

## **D'une part,**

- Et le Syndicat des Journalistes Employés du Cameroun (SJEC), le Syndicat National des Journalistes du Cameroun (SNJC), le Syndicat National des Travailleurs des Médias du Cameroun (SYNATMEC).

## **D'autre part,**

Et sous la présidence de **M. BELL Mathias Louis**, Inspecteur n°3, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité sociale,

## **Il a été convenu ce qui suit :**

## **TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1<sup>er</sup> : Du champ d'application et de l'objet**

1. Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du Code du Travail, de la loi n°90/052 du 19 décembre 1990 portant Liberté de la Communication Sociale et les textes d'application subséquents, la présente Convention régit les rapports professionnels entre les entreprises de presse et d'information, les journalistes ainsi que les professionnels des métiers connexes de la Communication Sociale de la branche d'activités tel que prévu dans l'annexe du décret n°93/514 du 15 juillet 1993 portant nomenclature des branches d'activités en République du Cameroun ;
2. Au sens des dispositions de la présente convention, on entend par travailleur, celui qui a pour occupation principale et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une agence d'information, une entreprise ou un service de presse public ou privé, écrit, parlé ou filmé, quotidien ou périodique, ou tout autre établissement engageant des professionnels de l'information et de la communication sociale.

### **Article 2 : De la prise d'effet et de la durée**

1. La présente Convention prend effet le jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 3 : De l'adhésion**

1. Toute organisation syndicale de journalistes ou toute entreprise de presse écrite ou audiovisuelle, prise individuellement, qui n'est pas partie de la présente convention, peut adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies à l'article 16 du décret n°93/578 du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail ;
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance du lieu où la présente Convention a été conclue ;
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer, elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion ;
4. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organisations paritaires prévues par la présente convention.

#### **Article 4 : De la révision et de la modification**

1. La présente Convention ainsi que les annexes pris dans leur ensemble ou séparément peuvent être révisés ou modifiés soit à l'initiative du Ministre en charge des questions du travail par la Commission Mixte Paritaire prévue à cet effet, soit à la demande de l'une des parties contractantes conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
2. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre chargé des questions du travail, qui en informe les parties intéressées ;
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard ;
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention ;
5. Aucune demande de révision ou de modification ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses avenants ultérieurs.

#### **Article 5 : De la dénonciation**

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée à l'alinéa 2 de l'article 4 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente Convention par un acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de publication définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date du dépôt de l'acte ;
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus. La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

#### **Article 6 : Des avantages acquis**

1. La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels ou collectifs acquis par les Travailleurs dans une entreprise.
2. Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet.

#### **Article 7 : Du dialogue et de la concertation**

1. Les organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs et les entreprises de presse et de communication audiovisuelle et électronique s'engagent à rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise et/ou de la profession.
2. Dans ce but, elles s'engagent à user de toutes les voies de dialogue avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends de travail.

#### **Article 8 : De la commission mixte paritaire d'interprétation et de conciliation**

1. Il est institué une commission mixte paritaire d'interprétation et de conciliation constituée, en cas de besoin, par décision du Ministre chargé des questions du travail, sur proposition des parties signataires.
2. La commission mixte paritaire d'interprétation et de conciliation visée ci-dessus n'est compétente que pour connaître des contestations relatives à la portée d'une disposition de

la convention, de ses annexes ou de ses avenants, lesquelles n'auraient pas été réglées directement par les parties intéressées.

3. Cette commission est composée de douze (12) membres à raison de cinq (5) représentants de chacun des groupes Employeurs et Travailleurs. La présidence et le secrétariat sont assurés par les représentants du Ministère en charge des questions de travail.

4. La commission est saisie par la partie signataire de la Convention la plus diligente, par lettre recommandée ou tout autre moyen laissant trace écrite, adressée au Ministre. L'objet du différend et la clause de la Convention de l'annexe ou de l'avenant auquel il se rapporte doivent clairement être indiqués.

5. La commission se réunit dans les trente (30) jours suivant la réception de la requête par le Ministre en charge des questions de travail. Elle ne peut valablement délibérer que si huit (8) de ses membres au moins sont présents ou valablement représentés.

6. Les décisions de la Commission sont prises sous la forme d'accord de conciliation à la majorité des membres, le Président participant au vote.

### **Article 9 : Du dépôt et de la publication**

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

## **TITRE II : DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Article 10 : Du droit syndical et de la liberté d'opinion**

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur. Les Employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un Travailleur d'appartenir ou non à une association ou un syndicat professionnel d'exercer ou non des fonctions syndicales pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement.

2. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ou contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent de leur côté à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues en vue de les obliger à adhérer à une quelconque organisation syndicale.

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

### **Article 11 : De la clause de conscience**

1. L'employeur s'engage à respecter la clause de conscience ; à ne pas obliger le travailleur à effectuer un travail incompatible avec la dignité humaine. Le travailleur ne peut être contraint de diffuser des informations contraires à la réalité, d'exprimer une opinion qui serait contraire à son intime conviction.

2. Lorsque l'entreprise de presse et d'information et de communication change manifestement d'orientation rédactionnelle, le travailleur qui se trouverait en désaccord de fond avec la nouvelle orientation, pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur en invoquant la clause de conscience. Dans ce cas, il percevra une indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en cas de licenciement.

## **Article 12 : De l'éthique**

1. Le travailleur ne peut être obligé de révéler ses sources que dans les limites prévues par la loi. L'employeur a le devoir de protéger le travailleur. Il ne peut faire sous sa signature l'éloge d'un produit ou d'une entreprise auquel il est directement ou indirectement intéressé.
2. L'employeur ne peut exiger d'un travailleur un travail de publicité rédactionnelle signé.
3. Le refus par un Travailleur d'exécuter un travail de publicité ne peut en aucun cas être retenu comme une faute professionnelle. Un tel travail devra être rétribué suivant un accord particulier.
4. Les litiges provoqués par l'application du paragraphe ci-dessus seront soumis à l'appréciation de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 8 de la présente convention.

## **Article 13 : De la déontologie**

1. Le travailleur s'abstient de toutes pratiques contraires aux règles éthiques et déontologiques.
2. L'employeur s'engage à respecter la fonction première de la presse qui est d'informer et de véhiculer sans distorsion les divers courants et sensibilités.
3. Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe, seront soumis à l'appréciation de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 8 de la présente convention.

A cet égard, obligation lui est faite, au même titre que le travailleur de respecter la rigueur dans la relation des faits et la liberté de l'information et du commentaire, ces deux fonctions étant distinctes.

## **Article 14 : Du droit d'exploitation**

1. Les droits de propriété, de diffusion, de reproduction et ceux d'exploitation des émissions, d'articles, de documents d'illustration sont acquis à l'entreprise. Toutefois le travailleur jouit du droit d'auteur sur ses œuvres ; à ce titre, le travailleur bénéficie des retombées de toute cession à titre onéreux des droits d'exploitation dans les conditions qui feront l'objet d'un protocole entre les parties.
2. L'entreprise a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation.
3. Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, le travailleur perçoit une rémunération supplémentaire dans les conditions qui feront l'objet d'un protocole particulier entre l'entreprise et le travailleur concerné.

## **Article 15 : De la collaboration extérieure**

1. Toute collaboration extérieure du travailleur est soumise à l'autorisation de l'employeur. La demande d'autorisation de collaboration est formulée par le travailleur.
2. L'autorisation comporte, s'il y a lieu les modalités d'application. Le défaut de réponse à la demande écrite dans un délai de dix (10) jours vaut autorisation.
3. Toute collaboration extérieure avec une structure concurrente est interdite.
4. En cas de différend, l'une ou l'autre partie peut demander l'avis de la commission mixte paritaire de conciliation prévue dans la présente convention.

## **Article 16 : Des cotisations syndicales**

1. L'employeur doit opérer la retenue de la cotisation syndicale pour tous les travailleurs ayant souscrit librement au check-off et les reverser conformément à la réglementation en vigueur.

2. Une copie du bordereau de reversement desdites cotisations est tenue à la disposition du syndicat de base.

### **Article 17 : Du permanent syndical**

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux (2) 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 son ancienne entreprise.

2. A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder trois (3) ans éventuellement renouvelable une fois le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente classification professionnelle, l'employeur veillant à lui confier des tâches de niveau correspondant.

3. La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait en aucun cas excéder six (6) ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.

4. Pour la réintégration du travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient au plus tard un (1) mois après l'expiration de son mandat syndical.

### **Article 18 : De l'autorisation d'absence**

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

- Participation aux réunions (bureau, conseil ou congrès) statutaires de leurs organisations professionnelles ;
- Missions, autres réunions et activités syndicales.

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

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

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

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

### **Article 19 : Des délégués du personnel : élection, exercice des fonctions**

1. Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 20 Travailleurs, il sera institué des Délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

2. Les élections des Délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3. Chaque Délégué du Personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de la fonction est inclus dans cet horaire. Le temps réglementaire, fixé par les textes en vigueur, réservé à l'exercice des fonctions de chaque Délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.

Pour bénéficier de ce temps :

- a. A l'extérieur de l'établissement, le Délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son Employeur 48 heures à l'avance.
  - b. A l'intérieur de l'établissement, le Délégué ne pourra se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.
4. Le Délégué du Personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre ni à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué, ni être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle.
5. Il ne peut être déplacé à titre définitif ou temporaire contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement.
6. L'exercice de la fonction de Délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'entreprise ou l'établissement.

### **Article 20 : Des panneaux d'affichage**

1. Les panneaux d'affichage doivent, conformément à la loi, être réservés, dans chaque établissement, aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales.
2. Les communications seront limitées aux convocations qui comportent d'autres indications, que les lieux, ordre de jour et qualité de ses auteurs, et aux comptes-rendus des réunions.
3. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et elles doivent avant d'être affichées, être communiquées à la direction de l'entreprise ou établissement pour visa.
4. Aucun document ne peut être affiché ni aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage.

### **Article 21 : Des délégués syndicaux**

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

## **TITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : DE LA FORMATION ET DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 22 : De l'engagement**

1. Le Travailleur est engagé individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail et/ou par une lettre d'engagement, signé des parties en double exemplaire et comportant les indications suivantes :
  - a. La raison sociale de l'employeur ;
  - b. Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
  - c. La composition de la famille du travailleur au sens de la législation sur les prestations familiales ;
  - d. La référence à la présente convention ;

- e. La nature du contrat de travail avec indication de la date de la prise d'effet de l'engagement et la durée dans le cas d'un contrat à durée déterminée ;
  - f. Les diplômes et/ou les certificats de travail ou tout document justifiant de l'expérience professionnelle ;
  - g. La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au Travailleur ;
  - h. Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, les modalités de calcul et d'attribution des primes permanentes, indemnités et avantages en nature alloués au Travailleur ;
  - i. Le lieu d'embauche ;
  - j. Le lieu d'exécution du contrat ;
  - k. La durée et les modalités d'exécution de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat ;
  - l. La durée de service effectif ouvrant droit au congé, ainsi que la durée de celui-ci.
3. Tout engagement est subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise à l'emploi objet de l'engagement.

### **Article 23 : De l'engagement a l'essai**

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Si l'essai a été renouvelé et en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues au préavis suivant :
  - Catégories I – VI : 7 jours ouvrables ;
  - Catégories VII – XII : 10 jours ouvrables ;
  - Catégorie X – XII : 14 jours ouvrables.

### **Article 24 : De la mutation**

1. Le travailleur entrant dans l'entreprise accepte de se rendre en tout lieu où l'entreprise accomplit des travaux répondant à son objet social, tant pour son compte que pour celui de tiers, à condition que la possibilité de mutation ait été prévue dans son contrat.
2. Le travailleur qui refuse d'exécuter les instructions qui lui sont données dans ce sens, commet une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
3. Le refus peut cependant être recevable pour raison de santé attestée par un certificat médical établi par un médecin d'un hôpital public ou privé.
4. Lorsque le travailleur est muté en cours d'année scolaire et lorsque cette mutation entraîne une perturbation sérieuse de la scolarité des enfants, l'employeur tient compte de cette situation en apportant à chaque cas particulier une solution appropriée.
5. En cas de mutation, le travailleur a droit aux prestations suivantes :
  - a. Le logement ou l'indemnité de logement, dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
  - b. Le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages de manière à couvrir les frais réels du déplacement.
  - c. Le maintien du salaire en l'état ou sa révision à la hausse selon la pratique en vigueur dans l'établissement de mutation.

Une prime unique et forfaitaire dite prime de changement de résidence égale à :

- Célibataire : ½ mois de salaire catégoriel échelonné.
- Marié sans enfant : 1 mois de salaire catégoriel échelonné.

- Marié avec enfants : 1 ½ mois de salaire catégoriel échelonné.

6. Les mutations à l'étranger sont traitées par note de service ou procédure interne à chaque Entreprise.

### **Article 25 : De la mobilité provisoire du personnel**

1. La gestion de l'entreprise peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. L'employeur informe les délégués du personnel qui peuvent émettre un avis.

Le travailleur ne peut refuser une mutation provisoire pour une durée inférieure ou égale à un mois, sauf pour des raisons acceptables par l'employeur. Un motif non acceptable est passible de sanction.

2. Tout changement d'emploi d'une durée supérieure à un mois doit être notifié au travailleur par écrit. L'avis des délégués du personnel est sollicité.

3. L'employé muté provisoirement à un autre emploi d'une catégorie différente est soumis aux conditions suivantes :

a) La durée de mutation ne peut excéder six (6) mois renouvelable une fois ;

b) En cas de mutation à un emploi de catégorie supérieure et si la durée de la mutation dépasse un mois, le travailleur a droit à une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie de remplacement.

Elle est payée en même temps que le salaire et vient s'ajouter aux autres avantages prévus par l'article 24 ci-dessus en cas de mutation en dehors du lieu de résidence habituelle du travailleur.

### **Article 26 : De l'apprentissage, de la formation et du perfectionnement professionnels**

1. L'entreprise favorise la formation professionnelle dans la mesure compatible avec les nécessités du service et les besoins de l'entreprise. Elle accorde, en conséquence, des facilités aux travailleurs pour leur permettre d'acquérir ou de compléter cette formation dans les disciplines correspondant aux activités de l'entreprise. Elle examine dans ce sens toute demande formulée par ses travailleurs de participer à des stages professionnels. Elle se réserve le droit de vérifier l'assiduité à ces stages du personnel autorisés par elle et de demander la communication des résultats obtenus, la sanction pouvant être la suppression des facilités accordées.

2. La formation peut être dispensée dès le premier jour de la prise de service du travailleur dans l'entreprise, lorsque l'emploi pour lequel l'engagement est effectué nécessite une formation spécifique inhérente à l'objet social de l'entreprise.

3. Au cours de la vie professionnelle, des programmes de perfectionnement destinés à améliorer la qualification professionnelle, ou à assurer la promotion à des emplois supérieurs du personnel en place peuvent être organisés par l'entreprise dans ou en dehors de celle-ci. Pendant la durée d'une telle formation, le travailleur est maintenu à sa catégorie d'emploi, sans perte de rémunération. Toutefois, il ne peut prétendre au versement des primes dont les conditions d'octroi ne sont pas remplies. L'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par cette formation.

4. Il lui est fait obligation de servir, au terme de sa formation, son entreprise, pendant une durée au moins égale à celle de sa formation. Il ne peut en outre dès lors que la bourse lui est accordée et la spécialité déterminée, changer d'orientation sauf accord de l'employeur.

5. L'inobservation des clauses du présent article entraîne pour le travailleur le remboursement de l'intégralité des dépenses engagées.

## **Article 27 : De la formation sur le tas**

1. Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation sur le tas. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible.
2. La durée du stage dans le secteur de la communication sociale est fixée à deux (02) ans pour les diplômés de l'enseignement supérieur et à trois (03) ans pour les autres.
3. Le stagiaire perçoit la première année, une allocation égale à la moitié du salaire du 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie à laquelle il aspire. Après un an, cette allocation est portée à la moitié du salaire du 3<sup>e</sup> échelon de la catégorie à laquelle il aspire.
4. Pendant sa formation, le stagiaire bénéficie des mêmes indemnités qu'un travailleur employé dans les conditions identiques.
5. Si les relations de travail se poursuivent au-delà de la période d'apprentissage ou de formation sur le tas, le contrat de travail à durée indéterminée est réputé formé.

## **Article 28 : De la classification professionnelle**

1. Les travailleurs sont classés dans les catégories définies par la classification professionnelle annexée à la présente convention.
2. Les employeurs s'engagent à respecter lors de l'embauche, la classification professionnelle obtenue par le travailleur lors d'un précédent emploi, pour la même entreprise, la même fonction et dans la même entreprise, soit du fait de leur titre, soit du fait de leur formation.
3. Les parties contractantes conviennent qu'il peut être fait usage de la classification d'une autre branche d'activités lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas ses définitions dans la classification ci-dessus.

## **Article 29 : Du principe de classification des emplois**

La classification des emplois en vigueur dans l'entreprise est celle prévue en annexe I de la présente convention. Elle comporte douze (12) catégories comprenant chacune 6 échelons de A à F regroupées en trois (03) collèges professionnels ci-après :

- Employé/ouvrier : de la I à la VI catégorie ;
- Agents de maîtrise : de la VII à la IXe catégorie ;
- Cadres : de la Xe à la XIIe catégorie.

Chaque poste de travail est classé dans une catégorie en fonction des caractéristiques et des exigences spécifiques qui y sont rattachées.

L'appartenance d'un travailleur à un collège professionnel est fonction de la catégorie à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe.

Le travailleur a droit aux avantages liés au poste qu'il occupe.

## **Article 30 : De l'avancement d'échelon**

1. L'avancement d'échelon s'effectue au choix tous les deux (2) ans par décision de l'Employeur. Cependant, après quatre (4) années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.
2. En cas de promotion entraînant un changement de catégorie, le Travailleur bénéficie d'un échelon lui permettant d'avoir un salaire de base échelonné supérieur à celui de son ancienne catégorie.

### **Article 31 : De la promotion**

La promotion consiste au passage d'un poste de catégorie inférieure à un poste de catégorie supérieure, sur décision de l'Employeur.

Elle est subordonnée notamment à :

- a. la vacance d'un poste ;
- b. la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'Employeur ;
- c. la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce poste ;
- d. l'expérience professionnelle ;
- e. L'avis du supérieur hiérarchique.

### **Article 32 : De l'intérim**

1. L'intérim est l'affectation temporaire du Travailleur à un poste de catégorie supérieure provisoirement inoccupé.

2. Une indemnité est payée au Travailleur concerné, à partir du premier mois d'intérim ininterrompu ; cette indemnité correspond à la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie de base du Travailleur intérimaire et le salaire de base de la catégorie (échelon A) correspondant au poste qu'il occupe temporairement.

3. La période d'intérim ne peut être inférieure à un (1) mois ni excéder six (6) mois consécutifs ; passé le délai de six (6) mois, le Travailleur est d'office confirmé à ce poste.

### **Article 33 : Du commissionnement**

1. Le Commissionnement est l'affectation d'un Travailleur à un poste vacant dans une catégorie supérieure au sien en vue de vérifier si l'intéressé possède les aptitudes requises pour occuper ce poste et si par conséquent, sa promotion ultérieure est justifiée.

2. Le Travailleur Commissionné doit faire la preuve de ses aptitudes, pendant une période équivalente à la durée de la période d'essai prévue par l'article 23 de la présente convention. La catégorie de référence est celle du poste auquel le Travailleur est Commissionné.

Durant cette période, le Commissionnement peut être retiré à tout moment, si l'intéressé ne donne pas satisfaction.

Dans ce cas, les insuffisances constatées doivent être portées à la connaissance du Travailleur. Ce dernier est alors réaffecté à son ancien poste ou à un autre poste équivalent.

3. Pendant la durée du Commissionnement, le Travailleur perçoit une rémunération correspondant aux conditions d'intérim.

4. Si le Commissionnement est satisfaisant, le Travailleur est confirmé à son nouveau poste et bénéficie dès lors du salaire de base correspondant.

La période de Commissionnement ne peut être renouvelée qu'une (1) seule fois ; au terme de celle-ci, le Travailleur est d'office confirmé à son nouveau poste.

5. L'interruption de l'exercice de la fonction pendant une durée supérieure à un (1) mois reporte la promotion pour une durée équivalente à cette interruption, sauf si celle-ci est due à la formation professionnelle.

### **Article 34: De la commission mixte paritaire de reclassement**

1. Les contestations individuelles portant sur la classification qui n'auraient pas abouti dans le cadre de l'entreprise sont soumises à une Commission mixte paritaire de reclassement par requête adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

2. Cette Commission présidée par l'Inspecteur du Travail est composée pour chaque collège, de deux (02) représentants de l'Employeur et de deux (02) représentants des travailleurs.

3. Le rôle de la Commission consiste uniquement à déterminer la catégorie dans laquelle doivent être classés le/ou les Travailleurs, en tenant compte des fonctions réellement assumées par ceux-ci dans l'entreprise.

4. Si la Commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend immédiatement sa décision.

Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties à produire des renseignements complémentaires. Elle peut également décider de faire subir aux Travailleurs un essai professionnel dans un cabinet spécialisé aux frais de l'Employeur.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la Commission prononce sa décision.

5. Si cette Commission attribue un nouveau classement au Travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties à la diligence du Président.

6. Toutefois, si une des parties conteste cette décision, il lui est loisible de saisir dans un délai d'un (01) mois, l'autorité compétente dans le cadre du règlement des conflits individuels de travail définis par la législation en vigueur.

7. Le Travailleur continue normalement son activité pendant la durée de la procédure et l'Employeur ne peut prononcer son licenciement qu'en cas de faute grave ou lourde, ou de fermeture de l'établissement.

### **Article 35 : Des clauses de non concurrence**

Sauf dispositions contraires du contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'Employeur, il est interdit au Travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel, susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

## **CHAPITRE II : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 36: Des généralités**

Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur.

### **Article 37 : De la procédure en cas d'accidents et de maladie non-imputable 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 72 heures, sauf cas de force majeure et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation.

2. Ce certificat doit mentionner :

- a) La date à laquelle le travailleur est devenu inapte au travail ;
- b) La durée probable de l'interruption des services ;
- c) S'il y a lieu, le degré d'incapacité temporaire de travail ainsi que le degré probable d'incapacité de travail après guérison ou consolidation.

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

4. Les certificats visés ci-dessus sont établis soit par un médecin agréé par l'employeur ou, un médecin relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat, soit, en cas d'impossibilité, par tout autre médecin, les certificats devant, dans ce dernier cas, être vérifiés et visés par un médecin agréé par l'employeur.

### **Article 38 : Du régime indemnitaire en cas d'accident ou de maladie non imputable au travail**

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la suspension du contrat conformément au tableau ci-dessous :

Moins d'un an	De 1 à moins de 5 ans	De 5 à moins de 10 ans	De 10 à 20 ans	Plus de 20 ans
1 mois	3 mois	5 mois	7 mois	9 mois

2. La rémunération ainsi maintenue correspond au salaire d'activité dans un poste sédentaire y compris les primes et indemnités spécifiques au poste à l'exclusion des primes et indemnités liées aux conditions de travail.

3. En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités payables à ce titre ne peut dépasser l'indemnité correspondant à l'ancienneté du travailleur selon le tableau ci-dessus.

4. Le travailleur totalisant cinq ans de service au moins dans l'entreprise et qui n'est pas en mesure de reprendre le service à l'issue de la période de suspension du contrat obtient, sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, une prolongation de la période de suspension dans la limite de six mois et le paiement des indemnités y afférentes.

5. Le paiement des indemnités ci-dessus 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.

6. En cas d'institution au Cameroun d'un régime de couverture de l'accident et de la maladie non imputable au travail, les indemnités versées par l'organisme chargé de cette couverture viendront diminuer d'autant le montant des indemnités visées au paragraphe 1 ci-dessus.

### **Article 39 : De la prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles**

1. Les accidents de travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Cependant, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire, calculée de manière à lui maintenir son salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de transport, des primes de quart et de toute autre indemnité liée aux conditions de travail.

3. L'employeur prend toutes mesures en son pouvoir pour éviter une interruption dans le versement de l'indemnité journalière.

4. Lorsque l'accident de travail ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité permanente totale, les Parties Contractantes recommandent que l'employeur prenne des mesures nécessaires pour faciliter l'installation de la victime dans son lieu de résidence habituelle.

### **Article 40 : Du chômage technique**

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

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

2. Lorsque la rémunération n'est pas possible ou qu'aucun travail ne peut être proposé en remplacement à tout ou partie du personnel, il est versé aux Travailleurs mis en chômage total ou partiel, une indemnité de chômage égale à un pourcentage du salaire effectif perdu sur la base de la durée légale de travail et déterminée comme suit :

- 50% pour les trois (03) premiers mois ;
- 30% pour le quatrième mois ;
- 25% pour le cinquième mois ;
- 20% pour le sixième mois.

3. Durant et passé la période ouvrant droit au paiement de l'indemnité de chômage technique, le Travailleur ayant trouvé un nouvel emploi peut rompre son contrat, sans être tenu à l'obligation de préavis.

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

#### **Article 41 : Du reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail**

1. Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail.

2. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

### **CHAPITRE III : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 42 : Des généralités sur la rupture du contrat de travail**

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par 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 et de la date de 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 législation et à la réglementation en vigueur.

Les Parties Contractantes conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée, sur sa demande, au travailleur au début de la période de préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.

4. Le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.

5. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date d'expiration de celui-ci.

#### **Article 43 : Du préavis de rupture du contrat de travail a durée indéterminée**

1. Les conditions et la durée du préavis prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur obéissent notamment aux modalités qui suivent.

2. 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 ci-après :

- a) engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 23 paragraphe 2 ci-dessus;

- b) faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente ;
- c) rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;
- d) force majeure (la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme cas de force majeure)

3. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations prévues par la législation en vigueur.

4. Le délai de préavis a pour point de départ le jour ou la partie qui prend l'initiative de la rupture porte celle-ci par écrit à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième.

5. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

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

b) A la demande de l'intéressé ou de l'employeur ces jours de liberté peuvent être bloqués et, s'ils sont pris à la fin de la période de préavis, venir raccourcir celle-ci d'autant.

7. Dans le cas de licenciement, l'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions pour libérer dans des délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur qui justifie qu'il a trouvé un nouvel emploi ; ce dernier n'est alors pas tenu au versement d'une indemnité pour non observation de la partie du préavis non effectuée.

#### **Article 44 : De la rupture du contrat de travail pour maladie ou accident non imputable au travail**

1. a) A l'expiration du délai légal de six mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat et qui ne formule pas la demande prévue à l'article 38 ci-dessus perd le droit au bénéfice de la prolongation fixée à cet article.

b) En tout état de cause, la rupture du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au travailleur, avec ampliation à l'inspecteur du travail du ressort.

2. a) 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.

b) Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tous délais de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué au travailleur comptant cinq ans de service dans l'entreprise une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

#### **Article 45 : Du préavis en cas de départ en congé**

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

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée de 50%.

#### **Article 46 : De l'indemnité de licenciement**

En cas de licenciement par l'employeur, à l'exception de la faute lourde, le travailleur à titre permanent ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à deux ans, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois,

à l'exclusion des indemnités représentant des frais réels ou des avantages en nature suivant les pourcentages ci-dessous et par année de présence dans l'entreprise :

<b>Année</b>	<b>Taux</b>
Pour les cinq (5) premières années	25%
Pour la période comprise entre la 6 <sup>e</sup> et la 10 <sup>e</sup> année incluse	30%
Pour la période comprise entre la 11 <sup>e</sup> et la 13 <sup>e</sup> année incluse	35%
Au-delà de la 13 <sup>e</sup> année	40%

#### **Article 47 : Du décès du travailleur**

1. En cas de décès du travailleur, seront versées aux ayants-droit, toutes les sommes dues à la date du décès, salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles servies dans l'entreprise, correspondant à un travail effectif.

2. Sauf pratiques plus avantageuses au sein de l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil, la couronne et prend à sa charge les frais de transport du corps du défunt et de la famille jusqu'au lieu d'inhumation à l'intérieur du territoire national.

En outre, l'employeur verse aux ayants-droit, une indemnité de décès dont le montant qui dépend de l'ancienneté du défunt sera égale à :

<b>Ancienneté</b>	<b>Montant</b>
Moins de 2 ans	Un (01) mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
De 2 – 6 ans	Trois (03) mois de salaire de 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
De 7 – 9 ans	Quatre (04) mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A
+ de 9 ans	Cinq (05) mois de salaire de la 7 <sup>ème</sup> catégorie, échelon A

#### **Article 48 : Du départ négocié**

Les parties peuvent négocier les conditions de départ d'un Travailleur selon les modalités à concevoir entre elles. Toutefois, celles-ci ne sauraient être en deçà des dispositions en vigueur.

#### **Article 49 : Du départ à la retraite**

##### *1. De la retraite normale*

L'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Toutefois, il peut être prorogé d'accord parties. Le Travailleur est informé par l'Employeur de sa mise à la retraite un (1) an avant son départ. Toutefois, le personnel en service à la date de signature de la présente convention, conserve le bénéfice de l'octroi d'une catégorie une année avant son départ au titre de l'avantage acquis.

##### *2. De la retraite anticipée*

Tout Travailleur ayant 50 ans d'âge et ayant rempli des conditions en vigueur de l'organisme national de sécurité sociale, peut demander son départ à la retraite anticipée. Toutefois, ce départ n'est effectif qu'après l'accord express de cet organisme.

### 3. Des modalités d'indemnisation

Lors de son départ à la retraite, le Travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière. Les taux applicables pour le calcul de cette indemnité sont les suivants :

Année	Taux
Pour les cinq premières années	35%
Pour la période comprise entre la 6 <sup>e</sup> et la 10 <sup>e</sup> année incluse	40%
Pour la période comprise entre la 11 <sup>e</sup> et la 15 <sup>e</sup> année	45%
Au-delà de la 15 <sup>e</sup> année	50%

Ce pourcentage s'applique sur le salaire moyen imposable des douze (12) derniers mois précédant la mise à la retraite. Il est tenu compte des fractions d'années

#### **Article 50 : Du licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique, l'Employeur est tenu de proposer au Délégué du Personnel un plan social. Ce plan social qui fera l'objet d'un protocole d'accord signé par les parties devra notamment comporter :

- Le calendrier et l'ordre de départ ;
- Les mesures de reconversion possibles ;
- Les indemnités de départ ;
- Et toute autre mesure négociée librement entre les parties de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

#### **Article 51 : De l'obligation de rendre compte**

Si le Travailleur, au moment de la résiliation de son engagement quel qu'en soit le motif, est responsable d'un inventaire, d'une opération, d'une caisse, d'un bureau ou d'un service, il ne peut quitter son emploi, quelle que soit la durée du préavis, avant d'en avoir rendu les comptes.

De même, l'agent est tenu de restituer à son départ, tous les biens de l'entreprise en sa possession.

#### **Article 52 : De la libération du logement**

Si le travailleur est installé dans un logement fourni par l'employeur, il est tenu en cas de rupture, de le libérer dans les délais suivants :

- a. En cas de notification de préavis dans les délais requis : libération à l'expiration du délai de préavis ;
- b. En cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le délai de préavis ait été respecté : libération sous huitaine ;
- c. En cas de licenciement par l'employeur sans que le préavis ait été effectué :
  - libération différée dans la limite maximale d'un mois ;
  - libération différée à la fin du trimestre scolaire en cours si un ou des enfants scolarisés habitent le logement ;
- d. En cas de décès : libération dans les trois (3) mois qui suivent le décès ;
- e. En cas de départ à la retraite : libération dans un délai d'un mois.

## TITRE IV : DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE I : DE LA DUREE DE TRAVAIL

#### Article 53 : De la durée normale du travail

Conformément à la législation en vigueur, la durée normale du travail dans l'entreprise est fixée à 40 heures par semaine.

#### Article 54 : De l'horaire de travail

1. Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'entreprise sont détaillées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

2. Les horaires sont affichés sur les lieux de travail.

3. Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, les horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains Travailleurs des prestations de nuit, des prestations des dimanches et/ou jours fériés, le travail par roulement successif.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront respectées.

4. Etant donné les rôles dévolus aux cadres, leurs horaires ne peuvent être fixés de manière rigide et leur rémunération en tient compte implicitement.

#### Article 55 : Des équivalences

1. L'équivalence est l'égalité posée par la réglementation entre la durée hebdomadaire de travail et une durée de présence qui lui est supérieure ; elle est fondée sur la nature et/ou le caractère intermittent de certaines tâches.

2. Les équivalences concernent :

- Le personnel employé aux opérations de gardiennage et de surveillance (56 heures) ;
- Les domestiques et employés de maison (54 heures) ;
- Le personnel des dispensaires (45 heures).

3. Les heures supplémentaires de ces Travailleurs commencent au-delà de la durée considérée comme équivalente.

#### Article 56 : des heures supplémentaires

1. Les heures prestées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires.

2. Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales dues en cas d'heures supplémentaires sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir :

Heures supplémentaires	Taux
Pour les 8 premières	20% du salaire horaire
Pour les 8 suivantes	30% du salaire horaire
Pour la 3 <sup>ème</sup> tranche (jusqu'à 20 heures par semaines)	40% du salaire horaire
Pour les heures supplémentaires accomplies le dimanche	40% du salaire horaire
Pour les heures supplémentaires prestées de nuit	50% du salaire horaire

3. La mise en œuvre de cette disposition se fait dans le cadre des aménagements internes des horaires de travail dans l'entreprise.

### **Article 57 : Du travail de nuit**

Sont considérées comme heures de nuit les heures prestées entre 22 H 00 et 06 H 00.

### **Article 58 : De l'interruption pour causes accidentelles ou de force majeure**

En cas d'interruption collective du travail résultant soit d'une cause accidentelle, soit d'un cas de force majeure, la récupération des heures de travail perdues est effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

## **CHAPITRE II : DU REGIME DES CONGES, DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS**

### **Article 59 : Du droit aux congés**

1. Le Travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

2. Le Travailleur acquiert le droit au congé à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum d'un jour et demi (1 ½) ouvrable de congé par mois de service effectif, sauf en ce qui concerne :

- Les jeunes âgés de moins de 18 ans qui ont deux jours et demi (2 ½ ) ouvrables par mois de service ;
- Les cadres qui bénéficient de trente (30) jours calendaires par année de service, sauf dispositions plus favorables.

3. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieurs.

4. Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un (1) an.

5. L'année de référence est l'année budgétaire précédant le congé.

6. La jouissance du congé acquis obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 60 : De l'organisation des congés**

1. Les congés sont répartis sur toute l'année. Les dates en sont fixées par l'Employeur en tenant compte des nécessités de service d'une part et des désirs des Travailleurs, d'autre part.

- sont considérés comme temps de service effectif pour le calcul du droit au congé :
- Les absences pour accident de travail ou pour maladies professionnelles ;
- Les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- Les périodes de chômage technique, dans la limite de six (6) mois maximum ;
- Les absences dans la limite de six (6) mois pour maladies non professionnelles dûment constatées par un certificat médical confirmé par le médecin de l'entreprise ;
- Les permissions exceptionnelles prévues à l'article 64 ci-dessous ;
- Les absences pour activités syndicales conformément à l'article 18 ci-dessus.

2. Il en est de même de la période des congés pris pendant l'année de référence ;

3. Le droit au congé est acquis après un temps de présence minimum d'un (1) mois ;

4. A partir d'un (1) mois, la période d'essai donne également droit au congé.

### **Article 61 : De l'allocation de congé**

1. Au moment de son départ en congé, le Travailleur perçoit une allocation de congé qui est égale à 1/16<sup>e</sup> de la rémunération totale perçue pendant la période de référence.
2. toutefois, elle est égale à un mois de salaire par année calendaire pour le cadre et à 5/48<sup>e</sup> pour le jeune Travailleur.
3. Cette allocation est majorée conformément à l'article 65 ci-après.
4. Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal multiplié par le nombre de jours de congés supplémentaires :

$$\text{Allocation de congé supplémentaire} = \frac{\text{Salaire de référence de la période} \times \text{nombre de jours supplémentaires}}{288 \text{ jours (nombre de jours ouvrables de travail dans l'année)}}$$

5. La rémunération correspondant au temps de service pris comme référence pour le calcul des allocations de congé comprend :
  - Les salaires proprement dits ainsi que les heures supplémentaires ;
  - Les primes diverses ;
  - Les gratifications ;
  - Les avantages en nature, à l'exclusion des indemnités diverses ayant un caractère de remboursement de frais (indemnités de panier, de bicyclette, de transport, de caisse, de naissance, de mariage, de déplacement, frais médicaux etc.....)

### **Article 62 : de l'indemnité compensatrice de congé**

1. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le Travailleur n'ait joui du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales réglementaires et conventionnelles lui est accordée en lieu et place du congé.
2. En dehors de ce cas le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

### **Article 63 : De la majoration des congés**

1. Pour le Travailleur âgé de plus de dix huit (18) ans ayant droit au congé dans les conditions définies ci-dessus, ce congé est augmenté de :
  - 1 jour après 3 ans de présence dans l'entreprise
  - 2 jours après 5 ans de présence dans l'entreprise
  - 3 jours après 7 ans de présence dans l'entreprise
  - 4 jours après 9 ans de présence dans l'entreprise
  - 5 jours après 12 ans de présence dans l'entreprise
  - 6 jours après 15 ans de présence dans l'entreprise
  - 7 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise
  - 8 jours après 22 ans de présence dans l'entreprise
  - 9 jours après 26 ans de présence dans l'entreprise
  - 10 jours après 30 ans de présence dans l'entreprise

2. La mère de famille bénéficie de deux (2) jours supplémentaires de congé par an pour chacun de ses enfants à charge, enregistré à l'état civil, vivant au foyer et âgé de moins de six (6) ans. Ce congé est d'un (1) jour seulement si le congé principal n'excède pas six (6) jours.

3. Le Travailleur titulaire de distinctions honorifiques nationales bénéficie d'un (1) jour supplémentaire par an, et ceci dès notification de l'attribution quelle que soit la distinction.

#### **Article 64 : Des congés de circonstance**

1. Dans la limite des douze (12) jours par année, le Travailleur a droit à des congés de circonstances payés, à l'occasion de certains événements familiaux touchant son foyer, dans les cas prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Mariage du travailleur	3 jours
Naissance d'un enfant	3 jours
Décès du conjoint ou d'un descendant direct du Travailleur	3 jours
Décès d'un ascendant en ligne directe d'un collatéral privilégié ou ordinaire	2 jours
Décès du beau-père, de la belle-mère du Travailleur	1 jour
Distinctions honorifiques	1 jour ( <i>lendemain de la remise</i> )

2. Ces permissions ne sont accordées qu'au moment où se produit l'évènement qui les justifie.

3. Le Travailleur informe l'Employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un (1) mois.

4. En cas de non prestation de pièces justificatives, le Travailleur est classé en position d'absence irrégulière et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.

5. D'autres permissions exceptionnelles de congé à caractère culturel, religieux et politique peuvent également être accordées aux Travailleurs de l'entreprise.

#### **Article 65 : Des fêtes légales**

Conformément à la législation nationale, les fêtes légales sont arrêtées ainsi qu'il suit :

##### **A - Fêtes légales civiles**

Les fêtes légales civiles sont :

<b>Désignation</b>	<b>Date</b>
Jour de l'an	1 <sup>er</sup> janvier
Fête de la jeunesse	11 février
Fête du travail	1 <sup>er</sup> mai
Fête nationale	20 mai

Ainsi que les jours consécutifs à ces fêtes lorsqu'elles sont célébrées le dimanche ou un jour férié.

## B - Fêtes légales religieuses

Les fêtes légales religieuses sont :

Désignation	Date
Vendredi Saint	-
Ascension	-
Assomption	15 août
Noël	25 décembre
Fête fin du Ramadan (Djouldé Soumaé)	-
Fête du mouton (Djouldé Lai hadji)	70 jours après la précédente

## C - Autres jours fériés

Sont considérés comme jours fériés, les jours déclarés tels par arrêté du Président de la République et notamment :

- Le jour consécutif à une fête légale religieuse lorsqu'elle est célébrée un dimanche ou un jour férié ;
- La veille ou le lendemain d'une fête légale lorsqu'elle est célébrée un mardi ou un vendredi ;
- Tout autre jour déclaré férié ;

Les jours fériés indiqués ci-dessus sont effectivement chômés sauf pour les services dont le fonctionnement ne peut être interrompu.

### Article 66 : De la rémunération des jours fériés

1. Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de réduction de salaire. Ainsi, si le Travailleur n'a pas travaillé le jour férié, il perçoit son salaire normal sans abattement. A contrario, s'il travaille, il perçoit en plus de son salaire normal, un salaire correspondant au travail réellement effectué.

2. Aucune heure supplémentaire n'est autorisée les jours de fête légale.

### Article 67: Du congé non paye

L'Employeur peut accorder, à titre exceptionnel, un congé non payé, à la demande écrite du Travailleur ayant épuisé ses droits à congé ; cette demande sera appréciée en fonction des motifs invoqués, des contraintes liées à l'exploitation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

### Article 68 : Des absences injustifiées

1. En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires adéquates, le Travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération.

2. Sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée de dix (10) jours ouvrables est assimilée à un abandon de poste et constitue en soi une faute entraînant le licenciement du Travailleur.

Les abandons de poste de même durée, consécutifs au vol ou détournement entraînent le licenciement sans indemnisation ni préavis.

## **Article 69 : Du voyage et du transport**

1. Les dispositions afférentes aux voyages du Travailleur et des membres de sa famille ainsi qu'au transport des bagages sont celles fixées par le Code du Travail et ses textes d'application.

2. Le Travailleur en congé qui voyage par chemin de fer ou par route, bénéficie d'un délai de route.

Le délai de route est déterminé sur la base de 300 kilomètres par jour ; toute fraction supplémentaire égale ou supérieure à la moitié du parcours précité donne droit à un jour supplémentaire de salaire. Cette période donne droit au salaire normal y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion des heures supplémentaires, des indemnités de panier et de transport.

Les conditions de transport du Travailleur, de sa famille et de ses bagages sont définies dans les articles 61 et 62 de la présente convention.

Pour tous les cas non énumérés ci-dessus, il est fait application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires.

## **Article 70 : Des moyens de transport**

Les déplacements du Travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'Employeur, s'effectuent, sauf dispositions plus favorables de l'Employeur, dans les conditions suivantes :

<b>Moyen de transport</b>	<b>Classe</b>
Train	1 <sup>ère</sup> classe
Avion	Classe économique ou affaires
Autre moyen de transport	Véhicule de l'entreprise Transport public

Le mode de transport et l'itinéraire sont fixés par l'Employeur.

Dans le cas où il y a nécessité de faire voyager le Travailleur de nuit, des dispositions particulières sont prises par l'Employeur.

## **Article 71 : Du transport des bagages**

Lorsque le transport des bagages est à la charge de l'Employeur, les modalités de remboursement de frais y afférents sont définies suivant une note interne.

## **CHAPITRE III : DU REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSION**

### **Article 72 : Des frais de mission du travailleur sédentaire**

1. L'Employeur accorde au Travailleur sédentaire effectuant une mission en dehors de sa localité d'affectation, une indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'hébergement et de subsistance engagés à cette occasion, au cas où il ne serait pas directement pris en charge par l'entreprise.

Les taux appliqués pour les missions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays sont fixés par l'Employeur.

2. Le déplacement du Travailleur est également pris en charge par l'Employeur.

3. Les frais de mission du Travailleur sont payés mensuellement sur fiche de paie, pour autant que tous les documents justificatifs requis soient présentés en temps utile. Des

avances sont payées en espèces, au départ de la mission, à concurrence de 100% du montant estimé en fonction de la durée prévue de la mission.

## **CHAPITRE IV : DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **Article 73 : Des mesures d'hygiène et de sécurité**

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise conformément à la réglementation en vigueur.
2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, s'engagent à développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
3. Chaque entreprise doit mettre en place un Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHST) conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 74 : De l'équipement de protection**

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter, et leur entretien est pris en charge directement ou indirectement dans les conditions définies par chaque entreprise.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation, doivent être spécifiées par les règles internes de l'entreprise.

## **TITRE V : DU SALAIRE ET DES ACCESSOIRES**

### **Article 75 : De la définition du salaire**

Au sens de la présente convention, le terme « salaire » signifie quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces soit par accord, soit par des dispositions réglementaires et conventionnelles qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur ou un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

### **Article 76 : De la détermination et du paiement du salaire**

1. La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et à la grille des salaires définies en annexes 1 et 2 de la présente convention.
3. Les salaires sont calculés à l'heure pour les travailleurs appartenant aux catégories I à VI. Ils sont calculés mensuellement pour les travailleurs des catégories VII à XII. Les paies sont établies mensuellement et tiennent compte de tous les éléments constitutifs du salaire.
4. La rémunération à la tâche et aux pièces ou constituée en totalité ou en partie par des commissions fait l'objet d'entente entre l'employeur et le travailleur intéressés. Elle doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au Travailleur de capacité moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du Travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.
5. Les rémunérations à la tâche et à la commission font l'objet d'entente directe entre Employeurs et Travailleurs intéressés suivant des dispositions pertinentes du code du travail.
6. L'employeur ne peut prendre prétexte de l'absence d'accord du Travailleur à la tâche pour prendre des sanctions contre celui-ci.
7. Dans le cas de l'interruption de travail dont le Travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le Travailleur est gardé à la disposition de l'entreprise, est payé au taux

normal. Mais si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux sont demandés au Travailleur, il est tenu de les exécuter dans la mesure de ses compétences, de ses possibilités, et/ou les conditions de sécurité sont garanties.

8. La grille des salaires de la branche d'activités et sa révision sont arrêtées d'accord parties entre les signataires de la présente convention. La grille de salaire est révisée tous les deux (2) ans au premier trimestre calendaire à l'initiative d'un des signataires. Chaque révision fait l'objet d'un avenant.

#### **Article 77 : Des retenues sur salaire et mode de paiement du salaire**

1. En dehors des dispositions prévues par la législation en vigueur, aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire d'un Travailleur.

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

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

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

#### **Article 78 : De l'acompte exceptionnel sur salaire**

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

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

#### **Article 79 : De la prime d'ancienneté**

On entend par ancienneté dans l'entreprise, le temps pendant lequel le Travailleur a été occupé de façon continue dans les différents établissements de la société.

Le Travailleur ayant effectué deux (02) ans dans la même Entreprise bénéficie à la fin de la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'une prime d'ancienneté de 4% et de 2% par année supplémentaire sans plafonnement suivant la réglementation en vigueur.

#### **Article 80 : De la prime de risque**

1. Les Travailleurs bénéficient d'une prime de risque destinée à couvrir les risques d'atteinte à leur intégrité physique que comporte le reportage sur le terrain ou la manipulation d'appareil ou de produits dangereux.

2. La liste des emplois qui comportent les risques est établie conjointement par l'Employeur, les Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux. Le montant de la prime de risque est fixé à 5% du salaire minimum de la catégorie de classement de Travailleur.

#### **Article 81 : De l'indemnité de logement**

Tout travailleur embauché dans une entreprise a droit à une indemnité de logement qui représente 25% de son salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

#### **Article 82 : De l'indemnité de responsabilité**

Les travailleurs qui assument des fonctions de responsabilité dans l'entreprise jouissent d'une indemnité de responsabilité dont le montant est fixé de la manière suivante :

Postes de travail	Montants de l'indemnité
Directeur	40.000
- Rédacteur en Chef - Sous-directeur	30.000
- Chef de rubrique - Chef de service	25.000
Chef desk	15.000

### Article 83 : De la prime de panier

1. Le Travailleur se trouvant au service de son Entreprise avant sept (07) heures et après vingt (20) heures bénéficie de la prime de panier si le volume horaire effectué est supérieur au volume légal.

2. Toutefois, le Travailleur de la presse écrite effectuant un travail de nuit au-delà de 22 heures en bénéficie également. Le montant de la prime de panier est égal au prix d'un repas dans un restaurant moyen de la zone de travail.

### Article 84 : De la prime de transport

Dans le cas où l'employeur ne fournirait pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il doit leur verser une indemnité de participer aux frais de transport dont le montant est fixé à quinze mille francs CFA (15.000 FCFA) par mois.

### Article 85 : De la prime d'astreinte

La prime d'astreinte est octroyée à tout travailleur, qui au-delà de ses heures normales, est retenu dans l'entreprise pour effectuer les tâches ponctuelles. Le montant est de vingt cinq mille francs CFA (25.000 FCFA) par astreinte.

### Article 86 : de l'indemnité d'outillage

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

### Article 87 : de l'indemnité de véhicule ou autre engin

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

### Article 88 : Des autres primes

1. Compte tenu des contraintes spécifiques aux activités de la branche journalistique, d'autres indemnités et des primes peuvent être attribuées, la nature et le montant étant fixés au sein de chaque entreprise soit d'accord parties soit par l'employeur.

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

Réf.	Nature de la prime	Condition d'octroi de la prime	Montant de la prime
1	Gratification 13 <sup>ème</sup> mois suivant le résultat de l'entreprise, arbre de Noël	Les parties contractantes reconnaissent l'attribution de ces primes à la fin de chaque année et dans la limite des résultats de l'entreprise	Le taux est fixé par l'employeur
2	Rendement	Les parties contractantes s'accordent d'attribuer cette prime aux travailleurs qui produisent avec un rendement élevé	Le montant de cette prime est laissé à la discrétion du chef d'entreprise

3	Formation	Cette prime est attribuée aux travailleurs des deux sexes qui, sur la demande de leur entreprise, mettent leur savoir-faire et leurs connaissances au service d'autres Travailleurs en guise de formation	Les modalités sont fixées d'accord parties
4	Installation	Outre les avantages définis par la législation et la réglementation en vigueur, il est accordé aux travailleurs déplacés du fait de l'employeur une prime d'installation	Pour les catégories I – IX, le travailleur a droit à un montant équivalent à trois (03) jours de mission dans les conditions définies à l'article 72 ci-dessus. Pour les travailleurs des catégories IX – XII, ce montant est fixé d'accord parties
5	Salissure	Cette prime est accordée à tout travailleur appelé à travailler dans des conditions de salissure exceptionnelles	Le montant de cette prime est arrêté entre l'employeur et les représentants du personnel
6	Saturnisme	Cette prime est accordée aux travailleurs exposés aux émanations chimiques et rayonnement électromagnétiques	D'accord parties
7	Technicité		Fixée par l'employeur entre 10.000 et 15.000 FCFA
8	Vestimentaire	Prime accordée aux travailleurs des organes audio-visuels	Fixée par l'employeur
9	Sédentarité	Prime attribuée aux travailleurs qui ne vont jamais en mission	Fixée par l'employeur
10	Risque	Prime accordée aux travailleurs qui exécutent des tâches dangereuses	Fixée en collaboration avec les représentants des travailleurs

## TITRE VI : DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

### Article 89 : du principe

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce tel que défini par le règlement intérieur.

### Article 90 : Des sanctions

1. En cas de manquement aux obligations découlant du contrat de travail, le travailleur s'expose à l'une des sanctions disciplinaires suivantes selon la gravité de la faute :

1. L'avertissement ;
2. Le rappel à l'ordre ;
3. Le blâme ;
4. La mise à pied ;
5. Le licenciement

2. La sanction de mise à pied ne peut excéder huit (8) jours conformément à la législation en vigueur.

### Article 91 : De la prescription des sanctions

Les avertissements, blâmes, mises à pied d'un à trois (1 - 3) jours, ne sauraient être invoqués à l'encontre du travailleur pour l'application d'une nouvelle sanction si, à l'expiration d'un délai de six (06) mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai de deux ans (2) ans en ce qui concerne les sanctions de mise à pied de quatre à huit (4 – 8) jours.

## **Article 92 : Du secret professionnel**

1. Le travailleur est tenu au secret professionnel pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise.
2. Il a en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Le manquement à l'obligation du secret professionnel est passible de l'une des sanctions prévues à l'article 90 ci-dessus.

## **TITRE VII : DES AUTRES AVANTAGES SOCIAUX ET PRESTATIONS DIVERSES**

### **Article 93 : De la couverture médicale**

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

### **Article 94 : De l'assurance complémentaire**

Le journaliste ou le technicien de l'information et de la communication ou tout autre travailleur de la branche envoyé ou se trouvant dans une zone présentant de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des catastrophes, reportages sous-marins, spéléologiques, de hautes montagne, voyages vers des contrées hostiles, essais d'engins ou de prototypes etc... manipulation de certains équipements liés à l'introduction de certaines techniques aussi bien au Cameroun qu'à l'étranger bénéficient d'une assurance complémentaire souscrite par l'employeur en concertation avec les organisations syndicales signataires de la présente convention. Cette assurance viendrait en sus du régime général de l'organisme national de sécurité sociale.

### **Article 95 : de la médaille d'honneur du travail**

L'Employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque Travailleur intéressé une prime dont le montant est égal à 10.000 frs CFA par année d'ancienneté.

### **Article 96 : de la mutuelle**

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

### **Article 97 : Des clubs et associations**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des Travailleurs, et partant, pour des raisons professionnelles, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création, à l'initiative exclusive soit des Travailleurs d'une ou plusieurs Entreprises, soit d'une organisation syndicale de Travailleurs de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les Employeurs des autres branches d'activités.

### **Article 98 : Des économats**

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

## TITRE VIII : DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

### Article 99 : Des clauses de sauvegarde

1. Toute disposition de la présente Convention Collective et des annexes et avenants qui serait contraire au Code du Travail, est nulle et de nul effet.
2. Pour des matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun

### Article 100 : De l'application de la Convention

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

Le Groupe- Employeurs			Le Groupe-Travailleurs		
	Noms et prénoms	Signature		Noms et prénoms	Signature
1	<b>AMADOU VAMOUKKE</b> <i>DG CRTV</i>		1	<b>Juliette MBELLA</b> <i>SJEC</i>	
2	<b>Alain Blaise BATONGUE</b> <i>DP Mutations</i>		2	<b>Jean Baptiste SIPA</b> <i>SJEC</i>	
3	<b>AMOUGOU BELINGA</b> <i>PDG Groupe l'Anecdote</i>		3	<b>Luc Marie NGOA BILOUNGA</b> <i>SYNATMEC</i>	
4	<b>HAMAN MANA</b> <i>DP Le Jour</i>		4	<b>Jean Marc SOBOTH</b> <i>SNJC</i>	
5	<b>Richard TOUNA</b> <i>DP Repères</i>		5	<b>Norbert TCHANA NGANTE</b> <i>SJEC</i>	
6	<b>Pius NJAWE</b> <i>DG Groupe le Messenger</i>		6	<b>Janvier MAMA NJIKAM</b> <i>SJEC</i>	
7	<b>Eric Paul EBOLO</b> <i>PDG Forum Média</i>		7	<b>Frédéric BOUNGOU</b> <i>SNJC</i>	
8	<b>Hilaire NGNONTSOYE</b> <i>DP La Nouvelle Vision</i>		8	<b>Denis KOUÉBO</b> <i>SJEC</i>	
9	<b>Joseph FOTSO</b> <i>DG Canal 2 International</i>		9	<b>Gustave AZEBAZE</b> <i>SNJC</i>	
10	<b>Jean Pierre ZANG ZANG</b> <i>DG Cameroon Publi Expansion</i>		10	<b>David NOWOU</b> <i>SNJC</i>	
11	<b>Zachée NZOH</b> <i>DP Eden</i>		11	<b>Raoul LEBOGO NDONGO</b> <i>SNJC</i>	
12	<b>Boniface FORBIN</b> <i>DP The Herald</i>		12	<b>BOUDDIH A. Adams</b> <i>SNJC</i>	
13	<b>Christian NGA</b> <i>DP The Guardian Post</i>				
14	<b>Abel DEFO FOTSO</b> <i>DG Sweet FM</i>				

Yaoundé, le \_\_\_\_\_

*Le Président de la Commission*

**BELL Mathias Louis**