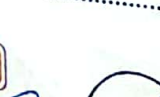
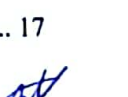


UP Park 0 ~~1~~ ~~2~~ ~~3~~ ~~4~~ ~~5~~ ~~6~~ ~~7~~ ~~8~~ ~~9~~ ~~10~~ ~~11~~ ~~12~~ ~~13~~ ~~14~~ ~~15~~ ~~16~~ ~~17~~ ~~18~~ ~~19~~ ~~20~~ ~~21~~ ~~22~~ ~~23~~ ~~24~~ ~~25~~ ~~26~~ ~~27~~ ~~28~~ ~~29~~ ~~30~~ ~~31~~ ~~32~~ ~~33~~ ~~34~~ ~~35~~ ~~36~~ ~~37~~ ~~38~~ ~~39~~ ~~40~~ ~~41~~ ~~42~~ ~~43~~ ~~44~~ ~~45~~ ~~46~~ ~~47~~ ~~48~~ ~~49~~ ~~50~~ ~~51~~ ~~52~~ ~~53~~ ~~54~~ ~~55~~ ~~56~~ ~~57~~ ~~58~~ ~~59~~ ~~60~~ ~~61~~ ~~62~~ ~~63~~ ~~64~~ ~~65~~ ~~66~~ ~~67~~ ~~68~~ ~~69~~ ~~70~~ ~~71~~ ~~72~~ ~~73~~ ~~74~~ ~~75~~ ~~76~~ ~~77~~ ~~78~~ ~~79~~ ~~80~~ ~~81~~ ~~82~~ ~~83~~ ~~84~~ ~~85~~ ~~86~~ ~~87~~ ~~88~~ ~~89~~ ~~90~~ ~~91~~ ~~92~~ ~~93~~ ~~94~~ ~~95~~ ~~96~~ ~~97~~ ~~98~~ ~~99~~ ~~100~~ ~~101~~ ~~102~~ ~~103~~ ~~104~~ ~~105~~ ~~106~~ ~~107~~ ~~108~~ ~~109~~ ~~110~~ ~~111~~ ~~112~~ ~~113~~ ~~114~~ ~~115~~ ~~116~~ ~~117~~ ~~118~~ ~~119~~ ~~120~~ ~~121~~ ~~122~~ ~~123~~ ~~124~~ ~~125~~ ~~126~~ ~~127~~ ~~128~~ ~~129~~ ~~130~~ ~~131~~ ~~132~~ ~~133~~ ~~134~~ ~~135~~ ~~136~~ ~~137~~ ~~138~~ ~~139~~ ~~140~~ ~~141~~ ~~142~~ ~~143~~ ~~144~~ ~~145~~ ~~146~~ ~~147~~ ~~148~~ ~~149~~ ~~150~~ ~~151~~ ~~152~~ ~~153~~ ~~154~~ ~~155~~ ~~156~~ ~~157~~ ~~158~~ ~~159~~ ~~160~~ ~~161~~ ~~162~~ ~~163~~ ~~164~~ ~~165~~ ~~166~~ ~~167~~ ~~168~~ ~~169~~ ~~170~~ ~~171~~ ~~172~~ ~~173~~ ~~174~~ ~~175~~ ~~176~~ ~~177~~ ~~178~~ ~~179~~ ~~180~~ ~~181~~ ~~182~~ ~~183~~ ~~184~~ ~~185~~ ~~186~~ ~~187~~ ~~188~~ ~~189~~ ~~190~~ ~~191~~ ~~192~~ ~~193~~ ~~194~~ ~~195~~ ~~196~~ ~~197~~ ~~198~~ ~~199~~ ~~200~~ ~~201~~ ~~202~~ ~~203~~ ~~204~~ ~~205~~ ~~206~~ ~~207~~ ~~208~~ ~~209~~ ~~210~~ ~~211~~ ~~212~~ ~~213~~ ~~214~~ ~~215~~ ~~216~~ ~~217~~ ~~218~~ ~~219~~ ~~220~~ ~~221~~ ~~222~~ ~~223~~ ~~224~~ ~~225~~ ~~226~~ ~~227~~ ~~228~~ ~~229~~ ~~230~~ ~~231~~ ~~232~~ ~~233~~ ~~234~~ ~~235~~ ~~236~~ ~~237~~ ~~238~~ ~~239~~ ~~240~~ ~~241~~ ~~242~~ ~~243~~ ~~244~~ ~~245~~ ~~246~~ ~~247~~ ~~248~~ ~~249~~ ~~250~~ ~~251~~ ~~252~~ ~~253~~ ~~254~~ ~~255~~ ~~256~~ ~~257~~ ~~258~~ ~~259~~ ~~260~~ ~~261~~ ~~262~~ ~~263~~ ~~264~~ ~~265~~ ~~266~~ ~~267~~ ~~268~~ ~~269~~ ~~270~~ ~~271~~ ~~272~~ ~~273~~ ~~274~~ ~~275~~ ~~276~~ ~~277~~ ~~278~~ ~~279~~ ~~280~~ ~~281~~ ~~282~~ ~~283~~ ~~284~~ ~~285~~ ~~286~~ ~~287~~ ~~288~~ ~~289~~ ~~290~~ ~~291~~ ~~292~~ ~~293~~ ~~294~~ ~~295~~ ~~296~~ ~~297~~ ~~298~~ ~~299~~ ~~300~~ ~~301~~ ~~302~~ ~~303~~ ~~304~~ ~~305~~ ~~306~~ ~~307~~ ~~308~~ ~~309~~ ~~310~~ ~~311~~ ~~312~~ ~~313~~ ~~314~~ ~~315~~ ~~316~~ ~~317~~ ~~318~~ ~~319~~ ~~320~~ ~~321~~ ~~322~~ ~~323~~ ~~324~~ ~~325~~ ~~326~~ ~~327~~ ~~328~~ ~~329~~ ~~330~~ ~~331~~ ~~332~~ ~~333~~ ~~334~~ ~~335~~ ~~336~~ ~~337~~ ~~338~~ ~~339~~ ~~340~~ ~~341~~ ~~342~~ ~~343~~ ~~344~~ ~~345~~ ~~346~~ ~~347~~ ~~348~~ ~~349~~ ~~350~~ ~~351~~ ~~352~~ ~~353~~ ~~354~~ ~~355~~ ~~356~~ ~~357~~ ~~358~~ ~~359~~ ~~360~~ ~~361~~ ~~362~~ ~~363~~ ~~364~~ ~~365~~ ~~366~~ ~~367~~ ~~368~~ ~~369~~ ~~370~~ ~~371~~ ~~372~~ ~~373~~ ~~374~~ ~~375~~ ~~376~~ ~~377~~ ~~378~~ ~~379~~ ~~380~~ ~~381~~ ~~382~~ ~~383~~ ~~384~~ ~~385~~ ~~386~~ ~~387~~ ~~388~~ ~~389~~ ~~390~~ ~~391~~ ~~392~~ ~~393~~ ~~394~~ ~~395~~ ~~396~~ ~~397~~ ~~398~~ ~~399~~ ~~400~~ ~~401~~ ~~402~~ ~~403~~ ~~404~~ ~~405~~ ~~406~~ ~~407~~ ~~408~~ ~~409~~ ~~410~~ ~~411~~ ~~412~~ ~~413~~ ~~414~~ ~~415~~ ~~416~~ ~~417~~ ~~418~~ ~~419~~ ~~420~~ ~~421~~ ~~422~~ ~~423~~ ~~424~~ ~~425~~ ~~426~~ ~~427~~ ~~428~~ ~~429~~ ~~430~~ ~~431~~ ~~432~~ ~~433~~ ~~434~~ ~~435~~ ~~436~~ ~~437~~ ~~438~~ ~~439~~ ~~440~~ ~~441~~ ~~442~~ ~~443~~ ~~444~~ ~~445~~ ~~446~~ ~~447~~ ~~448~~ ~~449~~ ~~450~~ ~~451~~ ~~452~~ ~~453~~ ~~454~~ ~~455~~ ~~456~~ ~~457~~ ~~458~~ ~~459~~ ~~460~~ ~~461~~ ~~462~~ ~~463~~ ~~464~~ ~~465~~ ~~466~~ ~~4~~

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITONS GENERALES	7
CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	7
Article 1 ^{er} : Objet	7
Article 2 : Champ d'application	7
CHAPITRE II : ADHESION - DUREE - REVISION	8
Article 3 : Adhésion	8
Article 4 : Révision	8
Article 5 : Dénonciation	9
Article 6 : Concertation et dialogue	9
Article 7 : Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation	9
CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS - DEPOT ET PUBLICATION	10
Article 8 : Avantages acquis	10
Article 9 : Dépôt et Publication	10
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX, RESPONSABLES SYNDICAUX	11
CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	11
Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion	11
Article 11 : Autorisation d'absence pour activités syndicales	11
Article 12 : Permanent syndical	12
Article 13 : Cotisations syndicales	13
CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX RESPONSABLES SYNDICAUX	13
Article 14 : Election - exercice des fonctions de Délégué du personnel	13
Article 15 : Délégués Syndicaux	14
Article 16 : Responsables syndicaux	15
Article 17 : Panneaux d'affichage	15
Article 18 : Local de travail des Délégués du personnel et syndicaux	15
TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL	16
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
Article 19: Définition	16
Article 20 : Engagement	16
Article 21 : Période d'essai	16
Article 22 : Priorité d'embauche	17

S.        

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Article 23 : Formation et apprentissage	17
Article 24 : Classification professionnelle	18
Article 25: Changement provisoire d'emploi.....	18
Article 26 : Promotion interne	19
Article 27 : Commission paritaire de classement.....	19
Article 28 : Clause de non concurrence	20
Article 29 : Obligations du Travailleur.....	21
Article 30 : Secret professionnel.....	21
Article 31 : Droit à la protection	22
Article 32 : Camerounisation des emplois	22
Article 33 : Emploi des Travailleurs handicapés	22
Article 34 : Insertion professionnelle des jeunes	22
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT	23
Article 35 : Suspension	23
Article 36 : Accidents et maladies non imputables au travail.....	23
Article 37 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail	23
Article 38 : Accidents du travail et maladies professionnelles-indemnité complémentaire de l'indemnité légale	24
Article 39 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.....	24
CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	25
Article 40 : Généralités sur la rupture du contrat de travail.....	25
Article 41 : Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au travail	25
Article 42 : Préavis de rupture du contrat de travail	26
Article 43 : Préavis en cas de départ en congé.....	27
Article 44 : Compression de personnel.....	28
Article 45 : Licenciement et Indemnité de licenciement	28
Article 46 : Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière.....	29
Article 47 : Décès du Travailleur.....	30
Article 48 : Prime de bonne séparation.....	31
TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL :.....	32
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL	32
Article 49 : Généralités	32
Article 50 : Equivalences	32
Article 52 : Récupération des heures perdues.....	33
Article 53 : Travail par poste	33
Article 54 : Travail de nuit.....	34

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Article 55 : Indemnité de panier	34
CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS.....	34
Article 56 : Dispositions générales	34
Article 57. Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement	34
Article 58 : Déplacement conjoncturel - indemnité de séjour	35
Article 59 : Mutation avec changement de résidence	36
Article 60: Mutation pour convenances personnelles	36
Article 61 : Emploi itinérant	37
Article 62 : Voyages et transports.....	37
CHAPITRE III : REGIME DES CONGES-PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES.....	38
Article 63 : Congés payés ; majoration pour ancienneté	38
Article 64 : Permissions exceptionnelles d'absence payées	39
Article 65 : Absences injustifiées	40
CHAPITRE IV : DISCIPLINE	41
Article 66 : Sanctions disciplinaires	41
Article 67 : Autorités compétentes en matière de licenciement.....	41
Article 68 : Conseil de discipline.....	41
TITRE V : SALAIRE ET ACCESSOIRES	43
CHAPITRE I : SALAIRE.....	43
Article 69 : Détermination du salaire et mode de rémunération	43
Article 70 : Revalorisation des salaires et barème applicable.....	43
Article 71 : Avance sur salaire.....	44
Article 72 : Avancement d'échelon et reclassement	44
CHAPITRE II : ACCESSOIRES DE SALAIRES	44
Article 73 : Prime d'ancienneté	44
Article 74 : Indemnité de transport	44
Article 75 : Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel	45
Article 76 : Prime d'assiduité ou de rendement	45
Article 77 : Prime de caisse individuelle d'outillage	45
Article 78 : Prime de caisse	45
Article 79 : Prime de sujétion - de gestion.....	45
Article 80 : Prime de salissure	46
Article 81 : Indemnité de logement	46
Article 82 : Prime de risque	46
TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE	47
Article 83 : Mesures d'hygiène et de sécurité.....	48

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Article 84 : Tenues de Travail ou de sécurité - Equipements de protection	48
Article 85 : Services médicaux du travail	48
Article 86 : Hospitalisation du Travailleur	48
Article 87 : Protection sociale	49
Article 88 : Conditions de vie	49
TITRE VII : PRESTATIONS DIVERSES	50
Article 89 : Médailles d'Honneur du Travail	50
Article 90 : Gratification	50
Article 91: Treizième mois	50
Article 92 : Arbre de Noël	50
Article 93 : Prime d'installation	50
Article 94 : Prime de responsabilité et de commandement	51
Article 95 : Clubs et associations	51
TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES	52
Article 96 : Accords d'établissement	52
Article 97: Dispositions finales	52
Article 98 : Date de prise d'effet	52
Article 99 : Droits de reproduction et publication	52
Article 100 : Traduction	52
GRILLE DE SALAIRES	53
ANNEXE : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE	
II : COMMERCE	54

MR Par             

vi

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Entre les soussignés représentant :

- Le Syndicat des Commerçants Importateurs Exportateurs du Cameroun (S.C.I.E.C).

D'une part,

- Les Syndicats Nationaux et les Syndicats de la Branche d'activités ci-après :

- SYNATCOS, TRACOMW (CSTC) ;
- SYNATRAC, SYNETCOM (CSAC)

D'autre part,

Sous la présidence de Madame SANKEP Angeline, Directeur des Relations Professionnelles au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} : Objet

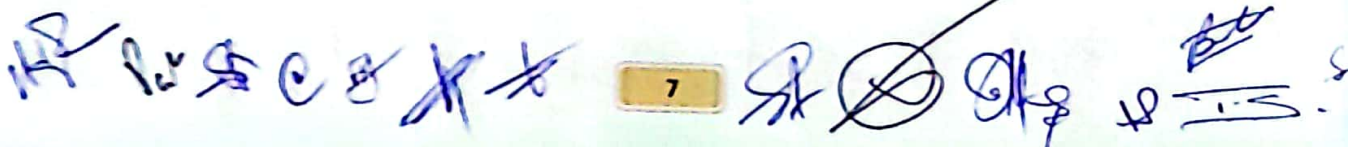
1. La présente convention, dénommée «Convention Collective Nationale du Commerce», règle les rapports professionnels entre les Employeurs et les Travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les entreprises commerciales exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.

2. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux Travailleurs.

3. Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention Collective Nationale du Commerce du 1^{er} Janvier 2017, ainsi que toutes ses annexes.

Article 2 : Champ d'application

Sont exclus du champ d'application de la présente convention les établissements

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a small yellow rectangular stamp with the number '7' inside. To the right of the stamp, there is a large, stylized circular mark, possibly a signature or a stamp, and further right, another signature.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

desdites entreprises auxquels s'appliquent d'autres Conventions Collectives.

CHAPITRE II : ADHESION - DUREE - REVISION

Article 3 : Adhésion

1. Toute Organisation syndicale de Travailleurs ou d'Employeurs ou tout Employeur pris individuellement, qui n'est pas partie prenante 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 de Yaoundé.
3. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les Organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 4 : Révision

1. La présente convention ainsi que ses annexes peuvent être modifiées par la Commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre en charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des Organisations syndicales signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des Organisations syndicales signataires doit être faite par lettre recommandée adressée au Ministre chargé des Questions de Travail et de la Sécurité Sociale, qui en informe l'autre partie intéressée.
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 des discussions 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.



5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations syndicales ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants.

Article 5 : Dénonciation

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 2 de l'article 4 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention, par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

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

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

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

Article 6 : Concertation et dialogue

1. Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et faciliter ainsi leur solution au niveau de l'entreprise.

2. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs du travail.

3. Les différends du travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 : Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation

1. Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglés directement par les parties intéressées sont soumis par les soins de la partie la plus diligente à une Commission Paritaire

Handwritten signatures and a yellow stamp with the number 9.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

d'interprétation et de conciliation avant tout recours à la procédure légale.

2. Cette commission 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 les plus représentatives dans l'entreprise, d'autre part des représentants des Employeurs.
3. Cette commission est saisie par lettre avec accusé de réception adressée à l'Inspecteur du Travail par la partie la plus diligente. L'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte doivent être clairement indiqués.
4. La Commission, qui se réunit à la diligence de son président dans les 15 jours suivant la réception de la requête, statue par voie de vote secret à la majorité des membres présents. Elle ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres sont présents.

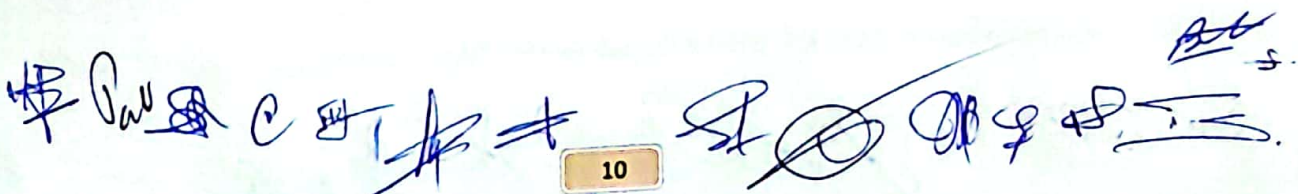
CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS - DEPOT ET PUBLICATION

Article 8 : Avantages acquis

1. La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les Travailleurs.
2. Cependant, 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 à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 9 : Dépôt et Publication

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink, some of which are crossed out. There is a small rectangular stamp with the number '10' in the center. To the right, there is a signature that appears to be 'S.'.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX, RESPONSABLES SYNDICAUX

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les Employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales, tribales et professionnelles du Travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux, la rémunération, 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, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à recourir au dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux Délégués du personnel et aux Délégués syndicaux, ainsi qu'aux responsables syndicaux par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

3. Par assimilation à ce qui précède, la participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif du travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'Employeur.

4. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, venant en sus des permissions prévues à l'article 64 alinéa 5 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux, dans la limite de dix (10) jours ouvrables par année civile, dans les cas limitatifs suivants :

- Participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- Participation à des stages ou séminaires de formation syndicale ;
- Missions, autres réunions et activités syndicales.

La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, huit jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.

5. Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être octroyées d'un commun accord entre l'Employeur et l'organisation syndicale.

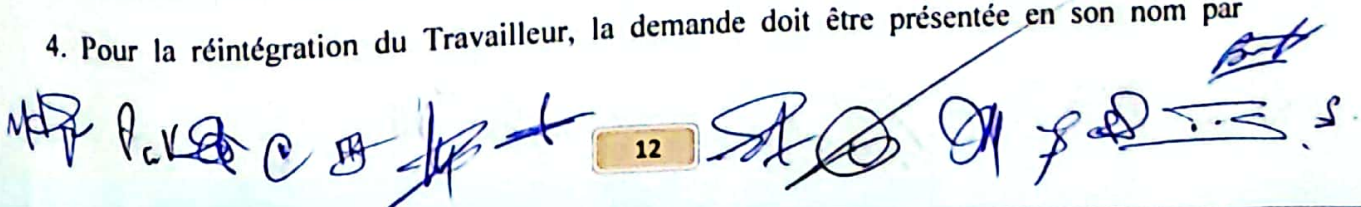
Article 12 : Permanent syndical

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

2. A l'issue de la suspension du contrat de travail qui ne doit pas excéder trois ans, éventuellement renouvelables, le Travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, et l'Employeur veille à lui confier autant que possible des tâches de niveau correspondant et à le faire bénéficier de tous les avantages acquis pendant son détachement.

3. La suspension de contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder six 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

A series of handwritten signatures in blue ink are visible across the bottom of the page. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '12' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks and signatures.

l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

Article 13 : Cotisations syndicales

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue et de versement immédiat de la cotisation syndicale pour les Travailleurs ayant souscrit librement au « check-off ».
2. Il est demandé aux Employeurs d'adresser aux syndicats de base, une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales au plus tard dans le mois qui suit la paie.

CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL ET SYNDICAUX
RESPONSABLES SYNDICAUX

Article 14 : Election - exercice des fonctions de Délégué du personnel

1. Les élections des Délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
 2. Chaque Délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement étant entendu que le temps réglementaire réservé à l'exercice de ses fonctions est inclus dans cet horaire. Ce 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.
 3. Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
 - 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 peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique, sauf cas d'urgence dûment constaté.
- Pour prendre contact avec un autre Travailleur dans le cadre de ses attributions de Délégué du personnel, il doit en informer au préalable le supérieur hiérarchique de celui-ci.
4. En aucun cas, le temps attribué 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.

13

5. Le Délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de Délégué du personnel. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 25 ci-dessous.

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

6. Un Délégué du personnel ne peut être muté à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable pendant la durée de son mandat, sauf en cas de changement de lieu d'activité de l'établissement. Le Délégué du personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de Délégué du personnel mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six mois qui suivent ladite mutation. Toutefois, s'il n'existe pas de Délégués du personnel dans son établissement d'affectation, il conserve sa qualité de Délégué du personnel sous réserve du respect des dispositions des articles 122 et suivants du Code du Travail.

Ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement sans leur accord, les candidats aux fonctions de Délégué du personnel dès le dépôt de leur candidature auprès de l'organisation syndicale et jusqu'à la proclamation des résultats des élections.

Article 15: Délégués Syndicaux

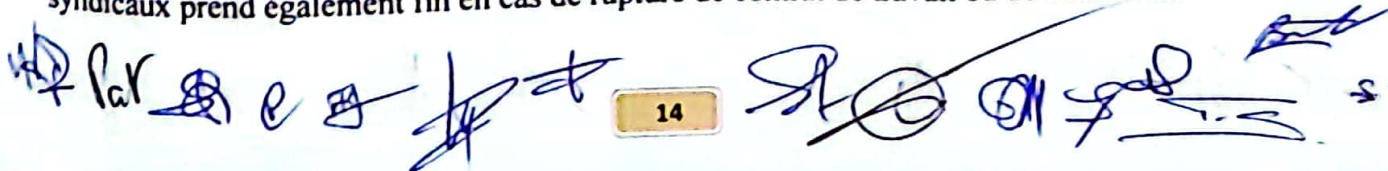
1. Les Délégués syndicaux assurent la représentation de leur syndicat dans l'entreprise tant envers l'Employeur qu'envers les Travailleurs.

2. Ils sont convoqués aux réunions que l'Employeur organise avec les Délégués du personnel à titre d'observateurs. Ils sont destinataires de toutes les informations que l'Employeur donne aux Délégués du personnel.

3. Pour l'exercice de leur mandat, ils bénéficient du même nombre d'heures de liberté que les Délégués du personnel.

4. Les Délégués syndicaux sont désignés par l'organisation syndicale la plus représentative des Travailleurs dans l'entreprise.

5. Le mandat des Délégués syndicaux prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou par décision du syndicat auquel ils sont affiliés. Le mandat des Délégués syndicaux prend également fin en cas de rupture de contrat de travail ou de démission.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '14' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a large 'S' and some illegible scribbles.

6. Ils bénéficient de la même protection que les Délégués du personnel conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Article 16 : Responsables syndicaux

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

2. Ils bénéficient de la même protection que les Délégués du personnel conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Article 17 : Panneaux d'affichage

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

2. Ces communications sont limitées aux convocations et aux réunions et ne comportent d'autres indications que les lieux, heure, ordre du jour, ainsi que les noms et qualité de leurs auteurs.

3. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et toutes communications, avant d'être affichées, doivent être soumises à la direction de l'établissement pour accord et visa. Les objections éventuelles de celle-ci doivent être formulées dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de ces communications.

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

Article 18 : Local de travail des Délégués du personnel et syndicaux

L'Employeur est tenu de mettre à la disposition des Délégués du personnel et syndicaux, un local et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

A series of handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. A yellow rectangular stamp with the number '15' is positioned in the center. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a signature and some initials.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

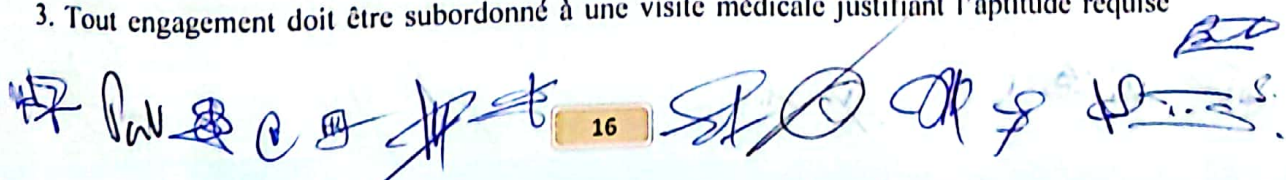
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19: Définition

1. Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est un accord obligatoirement conclu, écrit et signé en double exemplaire entre l'Employeur et le Travailleur et par lequel celui-ci s'engage à mettre son activité professionnelle au service de son Employeur, moyennant rémunération. Chacune des parties devra conserver une copie dudit contrat.
2. Les contrats de travail en vigueur avant la signature de la présente convention restent valables dans leur forme initiale.

Article 20 : Engagement

1. Les Travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Ils doivent être libres de tout engagement envers le dernier Employeur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail, par une lettre d'engagement, ou par un formulaire en double exemplaire qui est signé des deux parties et comporte les indications suivantes:
 - a). Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du Travailleur ;
 - b). La date de prise d'effet de l'engagement ;
 - c). La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaires attribués au Travailleur ;
 - d). L'énumération des diplômes obtenus et/ou les références professionnelles ;
 - e). Le montant du salaire effectif et le cas échéant des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
 - f). Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;
 - g). Le lieu d'exécution du contrat ;
 - h). La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.
3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise

A series of handwritten signatures in blue ink are visible across the bottom of the page. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '16' inside. To the right of the signatures, there is a small blue circular stamp with some illegible text inside.

pour le poste, objet de l'engagement. Cette visite médicale est à la charge de l'Employeur.

4. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle, de tests psychotechniques ou d'une formation de durée et d'objet bien définis.

5. L'engagement peut être subordonné à la présentation d'un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3).

Article 21 : Période d'essai

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

2. Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :

- a) Catégorie I et II : 5 jours ouvrables
- b) Catégories III à VI : 10 jours ouvrables
- c) Catégories VII à XII : 20 jours ouvrables

Article 22 : Priorité d'embauche

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

Article 23 : Formation et apprentissage

1. Les Employeurs doivent s'efforcer d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels au bénéfice de leurs Travailleurs au moyen de :

- stages professionnels dans les établissements spécialisés existant ou à créer au bénéfice de certains Travailleurs dont le recrutement définitif est envisagé;
- stages et cours spécialisés, organisés au profit de certains Travailleurs jugés plus aptes à assurer des fonctions précises au sein de l'entreprise.

2. Ces modes de formation viennent s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans les entreprises.

3. Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les

textes et la réglementation en vigueur.

Article 24 : Classification professionnelle

1. Les Travailleurs sont classés dans les emplois définis :

a) Par la classification professionnelle nationale type ;

b) Par la classification professionnelle du secteur tertiaire II pour ce qui concerne les définitions administratives communes et les définitions techniques particulières au Commerce, services et activités connexes.

2. Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de la classification professionnelle d'un autre secteur d'activité lorsqu'il est constaté qu'une filière professionnelle ne trouve pas ses définitions dans l'une des classifications ci-dessus.

3. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un Travailleur au moment de l'engagement est fonction d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur ou d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique « sur le tas ».

4. Le Travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement.

5. Lorsqu'un Travailleur acquiert après son engagement, un des diplômes techniques reconnus par la classification professionnelle nationale type et utilisable dans l'entreprise, il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de douze (12) mois suivant la notification à l'Employeur. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction de ses compétences et des possibilités de l'entreprise. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le Travailleur, il lui est accordé une bonification d'échelon.

Article 25: Changement provisoire d'emploi

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.

2. Le Travailleur muté provisoirement à un emploi relevant d'une autre catégorie que la

sienne est soumis aux règles suivantes :

- a) Durée du remplacement : la durée maximale du remplacement est limitée à six (06) mois, éventuellement renouvelable une seule fois. A l'issue de cette durée, soit l'intéressé est confirmé à ce poste, soit il perçoit un sursalaire équivalent au différentiel tel que défini à l'alinéa b.
- b) Indemnité d'intérim ou d'affectation provisoire d'un Travailleur à une catégorie supérieure à la sienne : Si cette période est égale ou supérieure à un mois, l'intérimaire ou l'affecté provisoire perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du Travailleur qu'il remplace.

Cette indemnité est payée en même temps que le salaire. Dans le cas du déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 58 ci-dessous.

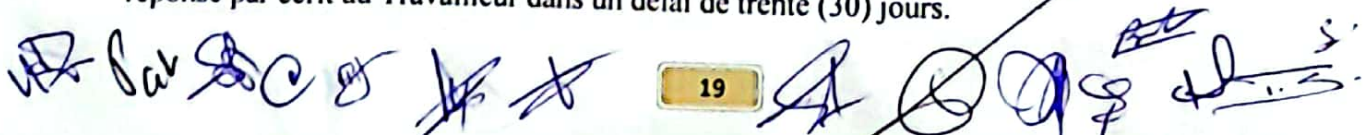
Article 26 : Promotion interne

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'Employeur fait appel en priorité aux Travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée, à capacité égale, aux Travailleurs les plus anciens.
2. La période probatoire pendant laquelle le Travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.
3. Pendant toute cette période, le Travailleur conserve sa catégorie mais perçoit s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire et celui de la catégorie du nouvel emploi.

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

Article 27 : Commission paritaire de classement

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un Travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :
2. La réclamation est introduite par écrit auprès de l'Employeur, soit directement par le Travailleur, soit par l'intermédiaire des Délégués du personnel. L'Employeur donne une réponse par écrit au Travailleur dans un délai de trente (30) jours.

A series of handwritten signatures in blue ink are visible across the bottom of the page. In the center, there is a small yellow rectangular stamp with the number '19' inside. To the right of the stamp, there are several circular stamps, some of which appear to be official seals or logos, though they are partially obscured by the signatures.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

3. A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au Travailleur, celui-ci peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire des Délégués du personnel, la commission paritaire de classement. La demande de reclassement est faite par écrit, elle est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort soit par lettre recommandée, soit par cahier de transmission, avec copie à l'Employeur.

4. La commission paritaire de classement est composée de deux (02) représentants des Employeurs et deux (02) représentants des Travailleurs de la branche d'activité, désignés par les organisations syndicales signataires. L'Inspecteur du Travail du ressort en assure la présidence et le secrétariat.

5. La Commission se réunit à la diligence de son président dans un délai d'un (01) mois à compter de la date de dépôt de la demande de reclassement.

6. L'Inspecteur du Travail prépare un dossier faisant apparaître les noms ou raisons sociales et la qualité des parties, le classement actuel du Travailleur, le classement revendiqué, l'argumentation invoquée. Une note descriptive et complète de l'emploi occupé est jointe au dossier, dont un exemplaire est adressé à chaque membre de la Commission.

7. La Commission doit entendre, pour information avant de statuer, le Travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'Employeur. Elle 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, en cas de reclassement du Travailleur, prend effet à compter de la date à laquelle la demande visée à l'alinéa 3 ci-dessus, a été introduite auprès de l'Employeur.

8. Le procès-verbal est établi et notifié dans un délai de huit (08) jours francs. La partie qui n'accepte pas la décision de la commission dispose d'un délai de quinze (15) jours francs, pour compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail.

Pendant cette période, l'Employeur ne peut prononcer le licenciement du Travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

Article 28 : Clause de non concurrence

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence.

Article 29 : Obligations du Travailleur

Toute activité de nature à porter préjudice à l'entreprise, de nuire à l'intégrité des biens ou des personnes, est interdite. Le Travailleur est par conséquent tenu de respecter les obligations énoncées ci-dessous.

1. Cadeaux et divertissements : Le Travailleur est soumis à l'obligation de désintéressement, d'honnêteté et d'intégrité. A ce titre, il ne doit ni demander ni recevoir avant ou après service rendu, et sous quelque forme que ce soit, une rémunération quelconque en espèces ou en nature offerte par des usagers.
2. Communication externe : Le Travailleur ne doit faire aucune communication externe concernant l'entreprise, à moins d'une autorisation dûment reçue de l'employeur. La notion de « communication externe » inclut toute déclaration aux médias ou sur les réseaux sociaux, ou lors d'événements publics.
3. Informations confidentielles : Le Travailleur s'engage à :
 - ne pas divulguer d'informations confidentielles à une personne physique ou morale,
 - ne pas permettre ou provoquer une divulgation non autorisée d'informations confidentielles,
 - ne pas utiliser des informations confidentielles à des fins commerciales autres que celles de l'entreprise,
 - ne pas traiter des informations confidentielles d'une manière qui nuise à la vie privée d'autrui.
4. Sécurité : Le Travailleur est tenu de respecter les consignes relatives à la sécurité et d'observer les prescriptions concernant la prévention des accidents de travail
5. Alcool : Le Travailleur est soumis à l'obligation de sobriété pendant les heures de service. Il est ainsi interdit de conduire en état d'ébriété ou d'entrer dans les locaux de la société en état d'ébriété.

Article 30 : Secret professionnel

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

2. Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie.

Article 31 : Droit à la protection

1. Le Travailleur régi par la présente convention 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 ses fonctions.

2. L'Employeur est tenu de protéger juridiquement les Travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Il leur apporte obligatoirement de ce fait, l'assistance nécessaire (Avocat, Huissier, etc) en cas de poursuites judiciaires de ceux-ci par un tiers.

3. Les parties contractantes conviennent de réprimer tout harcèlement psychologique, sexuel ou physique dans l'enceinte de l'entreprise.

Article 32 : Camerounisation des emplois

Les Employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de camerounisation des emplois, dans la ligne définie par le Gouvernement.

Nonobstant les dispositions du Code du Travail relatives au visa des contrats des Travailleurs de nationalité étrangère, les emplois de manœuvres, d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise ne peuvent être confiés à un étranger que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main d'œuvre certifiant le manque de Travailleurs camerounais dans la spécialité concernée (Décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993).

Article 33 : Emploi des Travailleurs handicapés

Les parties contractantes conviennent que les postes de travail qui pourraient être confiés à des salariés handicapés doivent être compatibles avec leur handicap.

Article 34 : Insertion professionnelle des jeunes

Les parties contractantes conviennent de favoriser le recrutement des jeunes dans la mesure du possible.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT

Article 35 : Suspension

1. La suspension du contrat de travail obéit aux dispositions légales en vigueur.
2. La notification de la suspension doit être faite à l'autre partie par tout moyen laissant trace.
3. L'entreprise a la possibilité de procéder à la suspension conservatoire du Travailleur faisant l'objet d'une investigation interne dans le cadre d'une procédure disciplinaire dûment ouverte, lorsque le maintien du Travailleur dans l'entreprise est susceptible d'entraver le bon déroulement de l'investigation ou de nuire au climat de travail.
4. La suspension conservatoire n'étant pas une sanction, le Travailleur conserve le bénéfice de sa rémunération totale.
5. La durée de cette suspension est de cinq (05) jours éventuellement renouvelables une fois.

Article 36 : Accidents et maladies non imputables au travail

6. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le Travailleur est tenu d'en aviser son Employeur dans un délai de trois (03) jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais, le certificat de constatation ou certificat médical initial.
2. Ce certificat doit mentionner notamment :
 - 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.

Article 37 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputable au travail

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le Travailleur bénéficie en

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

- a) Moins d'un an : 01 mois de salaire
- b) Entre un an et 5 ans : 03 mois de salaire
- c) Entre 5 ans et 10 ans : 05 mois de salaire
- d) Au-delà de 10 ans : 05 mois à plein salaire et 2 mois de demi-salaire.

2. En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du Travailleur, excéder six (06) mois de plein salaire. L'allocation maladie commence le mois suivant celui de la consultation dans un hôpital.

Article 38 : Accidents du travail et maladies professionnelles-indemnité complémentaire de l'indemnité légale

- 1. En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2. Cependant, dans la limite de la période prévue à l'article 37 ci-dessus pour l'octroi de l'indemnité de maladie, le Travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire, heures supplémentaires non comprises.

Article 39 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité 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 peut lui proposer un emploi qui relève d'une catégorie inférieure, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail, tout en lui maintenant sa rémunération antérieure.
- 2. Dans le cas d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le Travailleur est rémunéré au taux de la nouvelle catégorie.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

1. Le Contrat de Travail à durée déterminée : la résiliation du contrat à durée déterminée obéit aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie Employeur ou Travailleur qui en prend l'initiative.

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 législation en vigueur.

Les parties 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 démission doit être adressée par écrit à l'Employeur.

Article 41 : Rupture du contrat pour accident ou maladie non imputable au travail

1-a.) A l'expiration du délai légal de six (06) mois, le Travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son Employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas été remplacé, le délai de six (06) 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.

b) Si le certificat médical n'a pas été adressé à l'Employeur, celui-ci peut constater

[Handwritten signatures and stamps]

25

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

d'office la rupture du contrat.

- c) Dans tous les cas, la rupture du Contrat de travail est notifiée par lettre recommandée au Travailleur ou par tout moyen laissant trace, avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort et à l'organisation syndicale dont il est membre.

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 au moins deux (02) ans de service dans l'entreprise une indemnité égale à trois (03) mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

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

Article 42 : Préavis de rupture du contrat de travail

1. Les conditions et la durée du préavis, prévues par les dispositions légales et réglementaires obéissent notamment aux modalités suivantes :

Catégories	Moins d'1 an	Entre 1 et 5 ans	Au-delà de 5 ans
I à VI	1 mois	2 mois	3 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

2. Toute résiliation du contrat de travail 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 21,

Paragraphe 2 ci-dessus ;

- b) Faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.

c) Cas de force majeure. La faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme des cas de force majeure.

- d) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou

d'allaitement ;

3. 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.

4. 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 de préavis 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 été effectivement respecté.

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

6. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.

7. En vue de la recherche d'un autre emploi, le Travailleur bénéficie pendant la durée du préavis de deux (02) jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

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

8. Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation du service, le Travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son Employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectuée.

Article 43 : Préavis en cas de départ en congé

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

A series of handwritten signatures in blue ink are visible across the bottom of the page. In the center, there is a small yellow rectangular stamp with the number '27' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including a large circle and some scribbles.

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

Article 44 : Compression de personnel

Tout licenciement individuel ou collectif, motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure envisagée par l'Employeur, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le Travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 42, paragraphe 8, ci-dessus.

Article 45 : Licenciement et Indemnité de licenciement

A. Licenciement : Conditions

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

2. Tout licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation interne envisagée par l'Employeur, est soumis aux dispositions des textes en vigueur. Dans ce cas, le Travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, sous réserves des dispositions de l'article 42 alinéa 8 de la présente convention, et après en avoir avisé son Employeur peut quitter l'établissement à son gré sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

3. Dans les mêmes hypothèses, le Travailleur licencié conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauche dans la même entreprise.

Cette priorité prend fin quand l'intéressé a refusé la première offre de réengagement au même niveau de compétence qui lui a été faite ou n'a pas répondu dans un délai de deux (02) mois.

B- Indemnité de licenciement

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

2. Sauf pratique plus avantageuse en vigueur cette indemnité est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature. Dans le décompte il est tenu compte des fractions d'années.

3. Le pourcentage applicable au salaire moyen mensuel des douze derniers mois varie comme suit :

- De 1 à 5 ans :	30%
- De 5 à 10 ans :	35%
- De 10 à 15 ans :	45%
- De 15 à 20 ans :	50%
- Au-delà de 20 ans :	55%

Article 46 : Départ à la retraite - Indemnité de fin de carrière

A- Départ à la retraite

1. L'âge limite de départ à la retraite est fixé par la législation en vigueur.

2. L'arrivée à l'âge de jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation du contrat de travail, tant à l'égard du Travailleur que de l'Employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte, à tout moment, pour en tirer les effets de droit.

3. La cessation du contrat de travail, soit à l'initiative du Travailleur, soit à l'initiative de l'Employeur, est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification écrite et d'une indemnité de fin de carrière quand le Travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à un an.

4. En cas de départ à la retraite anticipée du fait de l'Employeur, ce dernier est tenu de verser au Travailleur concerné une indemnité égale à l'indemnité de fin de carrière sauf pratique plus avantageuse.

5. Le Travailleur doit être informé de son départ en retraite un an au moins avant sa prise d'effet.

A series of handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. A yellow rectangular stamp with the number '29' is placed over the signatures.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

En cas d'inobservation de cette disposition, l'indemnité est majorée de 10 % (pénalité).

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

7. Deux (02) ans avant le départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'un sursalaire correspondant à la différence entre le salaire de base de sa catégorie échelonnée et la catégorie immédiatement supérieure au même échelon.

B- Indemnités de fin de carrière

Sauf pratique plus avantageuse en vigueur, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'Employeur est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois qui ont précédé le départ à la retraite selon la grille ci-dessous :

- De 1 à 5 ans	45%
- De 5 à 10 ans	50%
- De 10 à 15 ans	65 %
- De 15 à 20 ans	70%
- Au-delà de 20 ans	80%

Article 47 : Décès du Travailleur

1. En cas de décès du Travailleur, il est versé aux ayants droit les sommes dues jusqu'à la date du décès; salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.

2. En outre, si le Travailleur réunissait douze (12) mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants-droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de fin de carrière.

3. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, l'Employeur fournit pour tout travailleur décédé, une contribution financière couvrant notamment les dépenses liées au cercueil, à l'habillement, au transport funéraire dans la ville du lieu d'emploi, ainsi que le transfert de la dépouille du Travailleur et des membres de sa famille, (conjoint et enfants légitimes) du lieu du décès au lieu d'inhumation choisi par sa famille sur le territoire national.

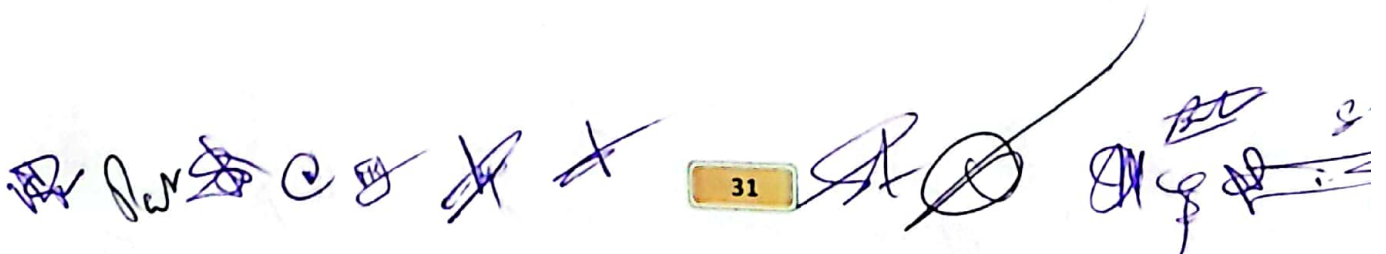
4. L'entreprise se fait représenter aux obsèques par une délégation devant comporter

nécessairement au moins deux (02) Délégués du personnel dont les membres sont d'office mis en mission.

Article 48 : Prime de bonne séparation

Dans le cadre d'une séparation amiable négociée entre les parties, l'Employeur s'engage à verser au salarié ayant au moins une année d'ancienneté, une prime de bonne séparation calculée sur la base du **salairé catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté et du sursalaire s'il en existe**, selon les paliers ci-après :

- D'un (01) à 3 ans : au moins 04 mois;
- De 4 à 7 ans : au moins 07 mois;
- De 8 à 10 ans : au moins 10 mois;
- Au-delà de 10 ans : au moins 12 mois.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a small yellow rectangular stamp with the number '31' in black. To the right of the stamp, there is a large, stylized handwritten mark that appears to be a signature or a set of initials, possibly 'R' or 'S' with a circle around it. Further to the right, there are more handwritten signatures and some faint, illegible markings.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL :

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

Article 49 : Généralités

1. Conformément à la législation et la réglementation en vigueur en matière de travail, la durée légale du travail est de quarante (40) heures par semaine.
2. La fixation de l'horaire de travail journalier et la répartition de la durée hebdomadaire du travail, de même que leur révision éventuelle font l'objet d'une décision de l'Employeur après consultation des Délégués du personnel.
3. La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre six (06) jours de la semaine conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congés payés.
4. Dans le cas d'une interruption de travail dont le Travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel il reste à la disposition de l'Employeur lui est payé comme temps de travail effectif.

Article 50 : Equivalences

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 ou le caractère intermittent de certaines tâches.
2. Les équivalences susceptibles d'affecter la profession concernent :

- Le personnel employé aux opérations de sécurité, de surveillance et d'incendies

(Équivalence : 50 heures) ;

- Le personnel exclusivement affecté à la vente dans les établissements et aux rayons de vente au détail de denrées alimentaires et autres (équivalence : 45 heures).

Article 51 : Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail.

2. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours ouvrables sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables aux Travailleurs fixées d'accord parties.

3. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées pendant les jours du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées comme suit :

- Heures supplémentaires de jour et jours fériés : majoration de 50% du salaire horaire;

- Heures supplémentaires de nuit: majoration de 100 % du salaire horaire.

4. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Article 52 : Récupération des heures perdues

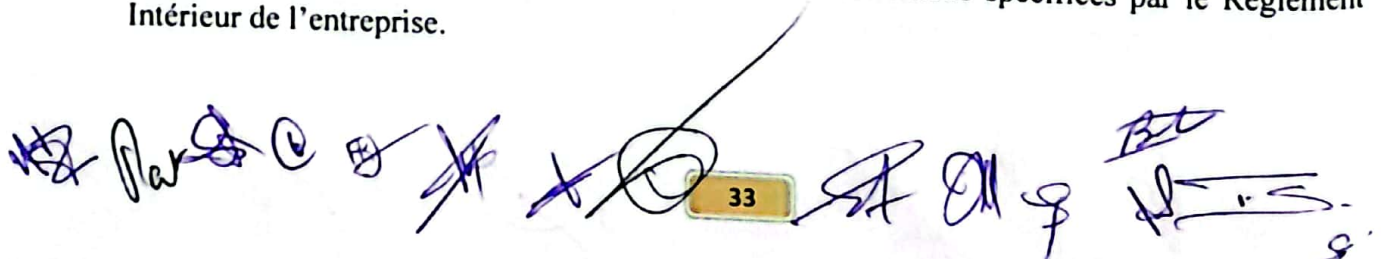
La récupération des heures de travail s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord parties pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur cinq (05) jours ou cinq (05) jours et demi, la récupération peut jouer sur le sixième jour.

Article 53 : Travail par poste

1. Le travail par poste est l'organisation dans laquelle un Travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée de service techniquement continue est en principe de huit (08) heures, si le travail par poste dépasse dix (10) heures, le Travailleur bénéficie d'une indemnité de panier comme le service de nuit. En cas de travail ininterrompu d'une durée supérieure à six (06) heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise, des dispositions doivent être adoptées afin que les Travailleurs puissent disposer d'un arrêt de 30 minutes, pris sur le temps de travail et leur permettant de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisantes.

2. Dans le cas de journée continue effectuée à la demande de l'Employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste.

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

A series of handwritten signatures in blue ink across the bottom of the page. A yellow rectangular stamp with the number '33' is visible in the center.

Article 54 : Travail de nuit

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

Article 55 : Indemnité de panier

1. Tout Travailleur effectuant au moins six (06) heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant minimum est fixé comme suit:

Catégorie I à VI : 3.000 FCFA ;

Catégorie VII à IX : 5.000 FCFA.

2. Cette disposition s'applique également aux Travailleurs effectuant dans une journée complète de travail plus de trois (03) heures au-delà de l'horaire normal de l'entreprise.

CHAPITRE II : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 56 : Dispositions générales

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

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

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

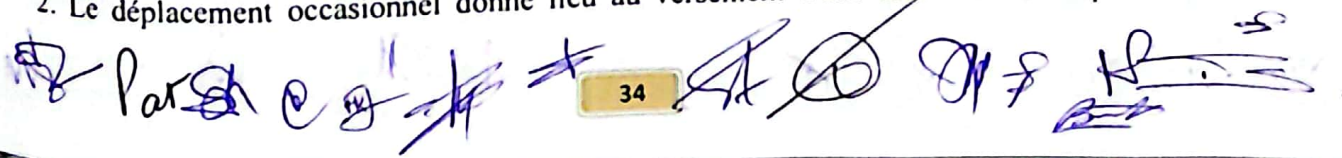
4. Le salaire du Travailleur en déplacement est maintenu sur la base de l'horaire normal de l'entreprise.

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

Article 57. Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement

1. Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder deux (02) mois consécutifs.

2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement

 34

occasionnel calculée selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le Travailleur et de son appartenance catégorielle.

3. Cette indemnité est fixée d'accord parties et ne saurait être en dessous des minima ci-après :

- Catégorie I à VI : 30.000 F/jour ;
- Catégorie VII à IX : 35.000 F/jour ;
- Catégorie X à XII : 40.000 F/jour.

Cette indemnité donne droit au couchage et aux repas, transport non compris.

En cas de déplacement ne nécessitant pas d'hébergement, l'indemnité journalière est fixée à 10 000 FCFA.

4. Aux montants ci-dessus, s'ajoutent les frais de transports intra-urbains en cas de déplacement occasionnel à la charge de l'employeur, qui s'aligneront aux tarifs publics de taxi-dépôt pour chacun des déplacements.

5. Les parties se conforment aux dispositions de l'article 62 ci-dessous en ce qui concerne le transport interurbain.

6. Pendant le déplacement, le Travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire de l'entreprise.

Article 58 : Déplacement conjoncturel - indemnité de séjour

Par déplacement conjoncturel on entend le déplacement provisoire de longue durée effectué pour raison du service hors du lieu habituel d'emploi sans que cette durée puisse être inférieure à deux (02) mois ni excéder six (06) mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie, démission du titulaire de poste.

1. Le déplacement conjoncturel n'entraîne pas de changement de résidence habituelle du Travailleur.

2. Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour représentative des frais supplémentaires exposés par le Travailleur.

Cette indemnité de séjour est égale à 60 % du salaire de base brut échelonné. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nourriture. Si le

[Handwritten signatures and stamps]

logement est fourni en nature, cette indemnité est ramenée à 25 %. Cependant, l'indemnité de séjour est égale à l'indemnité de déplacement occasionnel durant les quinze premiers jours.

Article 59 : Mutation avec changement de résidence

1. Quand il s'avère que la durée prévue pour le déplacement doit excéder celles fixées aux articles 57 et 58 ci-dessus, le déplacement est définitif et entraîne l'installation à demeure du Travailleur hors de sa résidence habituelle. Il comporte alors des conséquences pour le Travailleur et sa famille en ce qui concerne les frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du Travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

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 la résidence habituelle au lieu d'emploi ; les modalités de transport font l'objet des dispositions de l'article 62 ci-après, sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise.

3. Le logement du Travailleur et de sa famille est assuré par l'Employeur, à titre gratuit. Les conditions précises de cette prestation font l'objet de l'article 81 ci-après.

Quand l'Employeur ne dispose pas d'un logement, il est tenu de verser au Travailleur une indemnité compensatrice de logement égale à 40% du salaire brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

4. Il est accordé au Travailleur faisant l'objet d'une mutation avec changement de résidence, un jour ouvré pour lui permettre d'effectuer l'emballage, le déménagement et le déballage de ses effets personnels.

5. Il est accordé au Travailleur faisant l'objet d'une mutation vers son lieu d'embauche initial une prime d'installation dont le calcul est identique à celui de la prime accordée au moment de sa mutation précédente, c'est-à-dire tel que défini à l'article 93 de la présente convention.

Article 60: Mutation pour convenances personnelles

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

2. Les frais de voyage du Travailleur et de sa famille de même que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'Employeur, du lieu de recrutement au nouveau lieu de résidence habituelle, selon les modalités précisées à l'article 58 ci- après.

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

Article 61 : Emploi itinérant

Quand l'emploi est itinérant sur la base d'un contrat de travail, le déplacement donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement itinérant égale à 50% de l'indemnité de déplacement occasionnel.

Article 62 : Voyages et transports

1. Quand il est à la charge de l'Employeur, le moyen de transport est à son choix.

Le voyage du personnel et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

A. Voyage du personnel

- Chemins de fer
 - a) Travailleurs de catégorie I à VIII.....Première classe
 - b) Travailleurs de catégorie IX à XII.....Wagon lit
- Route :Classe prestige ou VIP
- Avion :Classe économique.

B. Transport des bagages

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

a) Déplacement conjoncturel et congé payé du Travailleur déplacé : L'Employeur assure au Travailleur le transport gratuit de 100 kgs de bagages.

b) Déplacement définitif :

➤ TRAVAILLEURS DES CATEGORIES I A VIII

- 350 kgs de bagages pour le Travailleur ;
- 250 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimes ;
- 125 kgs de bagages pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

habituellement avec lui.

➤ TRAVAILLEURS DES CATEGORIES IX A XII

- 500 kgs de bagages pour le Travailleur ;
- 300 kgs de bagages pour chacun de ses conjoints légitimes ;
- 125 kgs de bagages pour chacun de ses enfants mineurs légitimes vivant habituellement avec lui.

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

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

CHAPITRE III : REGIME DES CONGES-PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Article 63 : Congés payés ; majoration pour ancienneté

1. Le Travailleur bénéficie de congés payés à raison de deux (02) jours ouvrables par mois de service effectif, sauf clauses plus favorables des contrats individuels de travail.

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

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

a) Des congés fractionnés à condition que chaque fraction ait au moins une durée de douze jours ouvrables continus ;

b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absence non payées ;

c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que le report du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

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

5. La durée du congé est augmentée en fonction de l'ancienneté du Travailleur dans l'entreprise conformément au tableau ci-après :

Ancienneté	Nombre de jours de majoration	Total des jours ouvrables de congé
0 à 5 ans	-	24
5 à 10 ans	3	$24 + 3 = 27$
10 à 15 ans	6	$24 + 6 = 30$
15 à 19 ans	9	$24 + 9 = 33$
19 à 23 ans	12	$24 + 12 = 36$
23 à 27 ans	15	$24 + 15 = 39$
27 à 31 ans	18	$24 + 18 = 42$
31 à 35 ans	21	$24 + 21 = 45$
35 à 39 ans	24	$24 + 24 = 48$
39 à 43 ans	27	$24 + 27 = 51$
43 à 47 ans	30	$24 + 30 = 54$

6. Lorsque la durée du congé principal est inférieure à vingt-quatre (24) jours ouvrables, les majorations pour ancienneté indiquées ci-dessus sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six (06) jours ouvrables.

7. Le congé de maternité est augmenté de quatre (04) semaines en cas d'accouchement gémellaire. Cette période de congé supplémentaire, non supportée par la CNPS, est payée à 80% du taux normal par l'entreprise.

Article 64 : Permissions exceptionnelles d'absence payées

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.

2. 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.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

3. 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.

4. 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.

5. En ce qui concerne les délais impartis aux Travailleurs pour informer l'Employeur, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

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

TABLEAU DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE PAYEES

- Mariage du Travailleur.....4 jours
- Accouchement de l'épouse du Travailleur.....3 jours
- Baptême d'un enfant du Travailleur.....1 jour
- Mariage d'un enfant du Travailleur.....2 jours
- Décès du conjoint du Travailleur.....5 jours
- Décès d'un enfant du Travailleur.....3 jours
- Décès du père ou de la mère5 jours
- Décès du père ou de la mère du conjoint légitime.....3 jours
- Décès du frère ou de la sœur du Travailleur.....3 jours

Ces jours s'entendent de jours de travail effectif.

Article 65 : Absences injustifiées

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

CHAPITRE IV : DISCIPLINE

Article 66 : Sanctions disciplinaires

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le Travailleur l'une des sanctions disciplinaire suivantes, selon la gravité de la faute définie par le règlement intérieur de l'entreprise.

- a) Avertissement;
- b) Blâme ;
- c) Mise à pied d'un (01) à huit (08) jours ;
- d) Licenciement.

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

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

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

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

Article 67 : Autorités compétentes en matière de licenciement

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

Article 68 : Conseil de discipline

Les parties contractantes recommandant la mise en place d'un Conseil de discipline dans les entreprises dont les modalités sont fixées dans le cadre des Accords

 41

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

d'établissement, étant entendu que les membres dudit Conseil sont soucieux de l'intérêt du Travailleur et de l'entreprise.

MR Per                

TITRE V : SALAIRE ET ACCESSOIRES

CHAPITRE I : SALAIRE

Article 69 : Détermination du salaire et mode de rémunération

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La fixation des taux de salaire et leur révision résultent soit d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, soit d'une décision de l'Employeur.
3. Cette commission est composée d'une délégation d'organisations syndicales d'Employeurs et de Travailleurs.
4. Cette commission présidée par un représentant du Ministère en charge des questions de Travail et de la Sécurité Sociale est convoquée tous les trois (03) ans à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

Article 70 : Revalorisation des salaires et barème applicable

1. Les salaires de base catégoriels échelonnés applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 sont revalorisés aux taux suivants :

- Catégories I à III : 30%
- Catégories IV et V : 11%
- Catégories VI à VIII : 7,5 % ;
- Catégories IX à XII : 4%.

2. Le barème de salaire élaboré en application de ces taux de revalorisation est en annexe.
3. Ce barème sera révisé tous les trois (03) ans par la commission prévue à l'article 69 ci-dessus.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Article 71 : Avance sur salaire

1. Sur sa demande, des avances exceptionnelles de salaire peuvent être accordées au Travailleur en fonction d'une part de sa position dans l'entreprise (ancienneté, salaire, manière de servir), de l'objet de l'avance, des engagements en cours du Travailleur et, d'autre part, des possibilités de l'Employeur.
2. Ces avances sont consenties dans les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et donnent lieu à des retenues à la source dans la limite de la quotité cessible et saisissable prévue par lesdites dispositions, sauf pratiques plus avantageuses accordées au Travailleur dans l'entreprise.

Article 72 : Avancement d'échelon et reclassement

1. L'avancement d'échelon s'effectue par décision de l'Employeur. Cependant après trois (03) années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.
2. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du Travailleur.
3. Dans les entreprises appliquant déjà l'échelon G, les parties contractantes s'engagent à basculer progressivement vers les catégories charnières à savoir 6, 9 et 12.

CHAPITRE II : ACCESSOIRES DE SALAIRES

Article 73 : Prime d'ancienneté

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

Article 74 : Indemnité de transport

1. Dans le cas où l'Employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux Travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité égale à 1.300 FCFA par jour effectif de travail.

2. La présente indemnité n'est pas attribuée aux Travailleurs qui bénéficient de l'indemnité d'usage de véhicule ou d'engin prévue à l'article 75 alinéa 1 ci-dessous.

Article 75 : Indemnité d'usage de véhicule ou autre engin personnel

1. Tout Travailleur autorisé à utiliser son moyen de transport dans l'intérêt du service et le maintenant en bon état, bénéficie en contrepartie d'une indemnité arrêtée d'accord parties.
2. Le montant de cette indemnité doit tenir compte, d'une part de l'usage qui est fait du véhicule ou de l'engin, d'autre part de la valeur d'achat, de l'assurance, de la vignette, de l'entretien et du carburant.

Article 76 : Prime d'assiduité ou de rendement

Dans le cas où aucune prime n'est accordée pour tenir compte de l'assiduité du Travailleur, soit sous forme de prime d'assiduité, de prime de rendement, soit sous forme de toute autre prime de même nature, les parties s'engagent à l'attribution d'une prime dont le taux et les modalités sont fixés d'accord parties.

Article 77 : Prime de caisse individuelle d'outillage

Tout Travailleur utilisant un outillage confié par l'Employeur et le maintenant en bon état, sans détérioration ni perte, perçoit une indemnité mensuelle d'outillage fixée d'accord parties.

Cette prime est supprimée totalement ou partiellement en cas de détérioration ou de perte des outils.

Article 78 : Prime de caisse

1. Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, une prime de caisse mensuelle est versée aux Travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants :

a) Caissier principal : 33 000 FCFA ;

b) Caissier secondaire : 26 000 FCFA.

Dans une entreprise où il n'existe qu'un caissier unique, sa prime de caisse est égale à celle d'un caissier principal telle que fixée ci-dessus.

2. Cette prime entraîne la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste en cas de manquant dans la caisse.

Article 79 : Prime de sujétion - de gestion

Ces primes sont fixées d'accord parties.

Article 80 : Prime de salissure

1. Une prime de salissure est prévue en faveur des Travailleurs employés à des travaux salissants.
2. Les emplois concernés, les taux et les modalités de versement de cette prime sont fixés par l'employeur en accord avec les Délégués du personnel.

Article 81 : Indemnité de logement

A. DISPOSITIONS GENERALES

1. Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le logement est fourni au Travailleur dans les cas et aux conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
2. En cas de rupture du contrat de travail, le Travailleur installé dans un logement fourni par l'Employeur est tenu de l'évacuer dans le délai du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non.

Toutefois en cas de démission sans préavis ou sans indemnité compensatrice de préavis, le Travailleur est tenu d'évacuer immédiatement le logement.
3. En cas de licenciement, l'indemnité allouée au Travailleur en lieu et place du logement en vertu des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, lui est versée dans la limite du préavis auquel il peut prétendre, que le préavis soit exécuté ou non.

B. CAS DU TRAVAILLEUR DEPLACÉ DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

1. Le logement fourni doit être satisfaisant et décent, correspondre à la situation de famille du Travailleur et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.
2. Si l'Employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au Travailleur une indemnité compensatrice égale à 40% du salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté.

C. AUTRE CAS

Sauf pratiques plus avantageuses dans l'entreprise, il est accordé aux travailleurs non logés une allocation mensuelle de participation aux frais de logement fixée à 25% du salaire catégoriel majoré de la prime d'ancienneté.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Toutefois, les parties recommandent la généralisation d'une allocation de participation aux frais de logement à tout le personnel.

Article 82 : Prime de risque

Une prime de risque est prévue en faveur des Travailleurs employés à des travaux à risque. Elle est arrêtée d'accord parties avec les Délégués du personnel.



TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

Article 83 : 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'efforcent de développer l'esprit de sécurité chez les Travailleurs et recommandent la mise en place de Comités d'Hygiène et de Sécurité dans chaque entreprise, conformément aux textes en vigueur.
3. Les parties contractantes s'engagent à souscrire une assurance individuelle « Accident » au profit des Travailleurs affectés aux emplois à hauts risques.

Article 84 : Tenues de Travail ou de sécurité - Equipements 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. Il est responsable de leur bon entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le Règlement Intérieur de l'entreprise.

Article 85 : Services médicaux du travail

1. Les services médicaux du travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accords d'établissement.
2. Toutefois, toute entreprise de plus de cinquante (50) personnes doit obligatoirement disposer d'une infirmerie dans la société.

Article 86 : Hospitalisation du Travailleur

1. Tout Travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'Employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat, bénéficie d'une prise en charge par

l'Employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du Travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnités de préavis, de licenciement, de congé).

2. Lorsque l'Employeur agissant en lieu et place du Travailleur aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.
3. Les parties recommandent que cette mesure s'applique également aux conjoints et enfants légitimes du Travailleur.

Article 87 : Protection sociale

1. Les parties contractantes s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux problèmes de protection sociale.
2. Pour une meilleure protection sociale des Travailleurs, les parties s'engagent à créer des organismes mutualistes et à souscrire des contrats d'assurances maladie au sein des entreprises avec la participation des Travailleurs et de l'Employeur.

Article 88 : Conditions de vie

Les parties contractantes s'engagent à mener des études entre l'Employeur et les Délégués du personnel pour la mise en place des dispositifs d'approvisionnement des Travailleurs en denrées de première nécessité au moindre coût.

TITRE VII : PRESTATIONS DIVERSES

Article 89 : Médailles d'Honneur du Travail

L'Employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime par médaille dont le montant est au moins égal à un mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

Article 90 : Gratification

Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit, les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année. Celle-ci constitue un encouragement individuel pour le Travailleur dans sa manière de servir.

Article 91: Treizième mois

Les parties contractantes conviennent de la généralisation du treizième mois dans toutes les entreprises de la branche d'activité au bénéfice des Travailleurs comptant une présence effective de douze (12) mois dans l'entreprise. Le treizième mois correspond à un mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté, sauf dispositions plus favorables.

Article 92 : Arbre de Noël

L'Employeur organise chaque année une cérémonie d'arbre de Noël dans la limite de ses possibilités, en accord avec les Délégués du personnel.

Article 93 : Prime d'installation

Outre les avantages définis par la réglementation en vigueur, il est accordé aux Travailleurs déplacés du fait de l'Employeur, une prime d'installation fixée comme suit :

I. Catégorie I à VI	3 mois de salaire de la catégorie	VI, échelon A ;
II. Catégorie VII à IX	3 mois de salaire de la catégorie	VIII, échelon A ;
III. Catégorie X à XII	3 mois de salaire de la catégorie	X, échelon A.

Article 94 : Prime de responsabilité et de commandement

Compte tenu des systèmes d'organisation propres à chaque entreprise, les parties contractantes conviennent de la mise en œuvre d'une rémunération appropriée des fonctions de responsabilité ou de commandement.

Article 95 : Clubs et associations

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

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 96 : Accords d'établissement

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

Article 97: Dispositions finales

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

Article 98 : Date de prise d'effet

La présente convention qui annule et remplace celle du 1^{er} Janvier 2017 et la grille des salaires de 2017, prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2024.

Article 99 : Droits de reproduction et publication

Tous droits de reproduction et de publication sont réservés exclusivement aux signataires de la présente convention.

Article 100 : Traduction

La présente Convention Collective sera produite en français et en anglais. Pour tout cas éventuel de litige d'interprétation, se référer à la version française.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

SECTEUR TERTIAIRE II

GRILLE DE SALAIRES

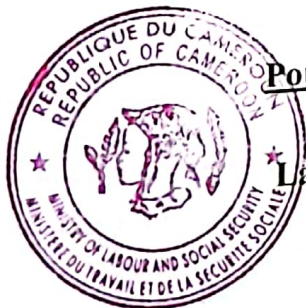
ECHELONS	A	B	C	D	E	F	%
CATEGORIES							
I	60 473	62 732	64 987	67 243	69 498	71 754	30%
II	71 754	76 362	81 016	85 673	90 280	94 935	30%
III	93 256	101 414	109 574	117 732	125 845	133 974	30%
IV	108 600	116 550	124 500	132 451	141 180	148 350	11%
V	124 652	131 878	139 104	146 368	153 593	160 820	11%
VI	150 355	158 082	165 846	173 573	181 373	189 063	7,5%
VII	156 222	168 616	180 936	193 293	205 649	218 005	7,5%
VIII	218 005	232 548	247 092	261 598	276 143	290 723	7,5%
IX	245 736	267 234	288 732	310 229	331 728	353 225	4%
X	290 270	305 783	320 927	336 107	351 253	366 432	4%
XI	366 484	381 577	396 722	412 010	427 035	442 225	4%
XII	442 225	457 370	472 550	487 728	502 873	518 051	4%

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

Fait à Yaoundé, le 16 JAN 2024

ONT SIGNE :

<u>Pour les Employeurs,</u>		<u>Pour les Employeurs,</u>	
Le Syndicat des Commerçants Importateurs – Exportateurs du Cameroun (S.C.I.E.C)		<u>SYNATCOS (C.S.T.C)</u>	
Monsieur KOUAM Christian		Monsieur Abraham BABOULE	
		Monsieur André NGANFANG	
Monsieur NGOUBEYOU Yannick		TRACOMW (C.S.T.C)	
		Monsieur Jean-Marie MAYO NTOUBA	
Madame SUGA Thérèse		Madame LOSSENDJE ENGOHE Amélie	
		SYNATRAC (C.S.A.C.)	
Madame LELE Marie Seconde		Monsieur Joseph MIKOU	
		Monsieur Emmanuel VASSILIOS MPACKO	
Madame EBOBISSE Friede Priscille		SYNETCOM (C.S.A.C.)	
Madame NGOBO Nathalie		Monsieur Nestor NDJOCK	
Madame KUEKAM Alice Florence			



Pour l'Administration du Travail

La Présidente de la Commission

ANNEXE : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR TERTIAIRE II : COMMERCE

DEFINITIONS ADMINISTRATIVES ET TECHNIQUES PARTICULIERES

- Au Commerce en gros, détail et activités connexes ;
- Aux Prestations de services ;
- Aux jeux et loisirs.

La classification présentée dans ce document n'est pas limitative, la liste des postes, d'intitulés et de descriptions ne pouvant couvrir de manière exhaustive la réalité en entreprise.

Il est par conséquent recommandé, pour des postes de travail non clairement définis dans cette classification, de se référer aux missions effectivement attendues des postes et au niveau de compétence / expérience requis pour déterminer les catégories, celles-ci pouvant être supérieures à la présente typologie/ pouvant concerner des postes non listés ici.

MANŒUVRES-OUVRIERS

☛ PREMIERE CATEGORIE

Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles ni adaptation :

- Balayeur ;
- Nettoyeur ;
- Gardiens sans ronde.

☛ DEUXIEME CATEGORIE

Travailleur auquel sont confiés des travaux simples, avec ou sans machine de conduite simple exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation :

- Agent d'entretien des bureaux ;
- Manœuvre ordinaire affecté dans certaines opérations (telles qu'emballage, déballage, cordage, lavage de voiture, réparation de pneumatique) ;
- Marqueurs de sacs chargés du marquage des bois débités.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

TROISIEME CATEGORIE

Travailleur auquel sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique :

- Manœuvre chargé de l'approvisionnement des machines ;
- Manœuvre chargé de l'entretien des cours et jardins ;
- Surveillant d'une équipe de manœuvres ordinaires ;
- Manœuvre aide-vendeur pouvant également être employé au réassortiment, au comptage et à la propreté des marchandises et du magasin ;
- Palettiseur - Dépalettiseur ;
- Agent de bureau, chargé de distribuer le courrier, de prendre les rendez-vous, de faire attendre les visiteurs, d'assurer la liaison entre les bureaux ;
- Employé de magasin ;
- Standardiste de deux ou trois lignes ;
- Agent de surveillance ;
- Portier - pointeur ;
- Chef d'une équipe de manœuvres ;
- Conducteurs de machines simples ;
- Pointeur affecté à des opérations telles que réception et sortie des marchandises sous la responsabilité du gérant de magasin, à la vérification du chargement ou déchargement de tous véhicules, etc.

QUATRIEME CATEGORIE

Travailleur exécutant, dans des 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.

La formation professionnelle est de niveau certificat de fin d'apprentissage ou certificat de formation professionnelle rapide (Centre de FPR d'Employé de Bureau ; Certificat Secrétariat Bureautique).

- Manœuvre spécialisé ;
- Chef d'une équipe de manœuvres ;
- Employé de bureau, chargé des travaux de simple copie, ou de la réception et de l'envoi du courrier ainsi que de l'établissement des bordereaux de transmission et

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

de livraison, classement, tenues de registres, etc.

- Assistant monteur téléphonique chargé du montage des éléments simples de téléphone et réalisant des câblages ;
- Aide mécanicien ;
- Aide électricien ;
- Aide tôlier ;
- Graisseur ;
- Employé de bureau assurant sur directives précises divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables élémentaires ;
- Standardiste de plus de trois lignes ;
- Aide-magasinier : employé placé sous les ordres d'un magasinier ou d'un autre employé de catégorie supérieure chargé de classement des stocks et du contrôle des références, possédant une bonne connaissance des catalogues, tenant les fiches de stocks et établissant les bons de sortie ;
- Inventoriste ;
- Agent d'expédition / réception des commandes ;
- Aide-boucher, Aide-charcutier ayant une compétence professionnelle suffisante pour assurer la préparation de la viande ou le travail de laboratoire, dans des conditions satisfaisantes sous les ordres d'un chef boucher ou d'un Chef charcutier ;
- Employé Libre-Service (ELS) Grande distribution : contrôle des produits reçus (qualité, aspect physique et dates limites de consommation), mise en rayon des produits, propreté et mise en valeur des rayons pour les rendre attractifs, étiquetage des prix et orientation des clients ;
- Hôte / Hôtesse de caisse (en grande distribution) ;
- Aide-technicien service après-vente (SAV) : il possède des connaissances professionnelles de base de sa spécialité et une expérience suffisante pour effectuer un travail fini d'après des directives précises ;
- Assistant frigoriste : il recherche les fuites de gaz, utilise les pompes à vide, manomètre et autres outils spécialisés, charge en fluide et prend les mesures

électriques ;

- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à 5 tonnes ou de car transportant 20 passagers ou plus.

CINQUIEME CATEGORIE

Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente.

La formation professionnelle est du niveau du Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du BEPC ou d'un diplôme équivalent et pour la formation professionnelle rapide du niveau du certificat de perfectionnement « Secrétariat Bureautique ou « Aide-comptable » ;

- Chef d'équipe surveillant des travaux effectués par les manœuvres spécialisés ;
- Aide comptable titulaire du CAP ou d'un diplôme équivalent : Possède de notions théoriques élémentaires de comptabilité lui permettant de tenir des journaux auxiliaires, et d'effectuer les reports aux comptes, notamment clients, fournisseurs fiches de stocks ;
- Opérateur de saisie ;
- Chef sécurité
- Assistant ascensoriste : il effectue le montage des ascenseurs, les réparations et les dépannages ;
- Mécanicien Service Rapide (travaux simples de démontage et de remontage) ;
- Electricien effectuant des travaux des installations courantes et en assurant l'entretien ;
- Soudeur effectuant les travaux courants de la spécialité tôlier ;
- Chauffeur -livreur ayant une formation scolaire du niveau du brevet d'étude cycle de second degré, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité dans le domaine de l'emploi occupé ;
- Boulanger, Pâtissier, Cuisinier ;
- Charcutier (en charge de la découpe).

➤ SIXIEME CATEGORIE

Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée et une grande 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 son métier.

Du fait de sa compétence, il peut surveiller les travaux des travailleurs de catégories précédentes et occasionnellement des travailleurs moins confirmés de sa catégorie.

- Assistant ascensoriste (Assistant Monteur, Assistant Dépanneur) ;
- Agent de facturation : établit les factures à partir des éléments de quantité et de prix qui lui sont indiqués ;
- Conducteur d'engin de manutention ;
- Caissier secondaire (responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et de dépenses ;
- Réserviste, responsable de la tenue d'une réserve et chargé des statistiques de vente ;
- Magasinier pièces détachées, il classe les stocks, assure le service des pièces détachées, tient les fiches de stocks et signale les besoins en vue du réapprovisionnement. Il possède une bonne connaissance des catalogues,
- Mécanicien ;
- Employé très qualifié de bureau présentant les qualités requises supérieures à la catégorie V avec responsabilité et des initiatives accrues ;
- Déclarant en douane ou chargé du contrôle des documents et opérations de transit ;
- Boucher ou charcutier qualifié (en charge de la production de charcuterie) travaillant sous les ordres d'un chef boucher ou d'un chef charcutier, responsable du rendement et de la présentation de la viande dans la salle de découpe ou d'exposition ;
- Opérateur de saisie.

AGENT DE MAÎTRISE

• SEPTIEME CATEGORIE :

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'Agent de Maîtrise de 7^{ème} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnées par :

- Le Brevet d'Enseignement Professionnel ;
 - Le Certificat de Probation ;
 - Ou par tout autre diplôme équivalent.
- Frigoriste pouvant dépanner seul la clientèle, intervient sur électroménager, climatiseur et chambre froides en installation dépannage, peut surveiller le travail d'ouvriers de catégories inférieures ;
 - Chaudronnier, tôlier, soudeur, ferrailleur, charpentier homologués, etc...effectuant des travaux complexes de leur spécialité avec une habilité conforme ;
 - Mécanicien effectuant des travaux complexes (démontage, montage et réglage des machines) ;
 - Electricien effectuant des installations complètes et assurant l'entretien ;
 - Agent de recouvrement ;
 - Agent principal de transit : chargé dans le cadre d'une activité des mêmes travaux que le commis de licences, il surveille l'apurement des licences près du service des Douanes; il obéit aux éventuelles prorogations ;
 - Chef/ Superviseurs de rayons/ Chef d'équipe (en grande distribution) : sous les ordres d'un chef de groupe, il est chargé du contrôle, de la présentation, du réassortiment, de l'exactitude des prix affichés par les services compétents de plusieurs rayons ; il a sous ses ordres plusieurs employés de catégories inférieures;
 - Chef magasinier : agent de maîtrise ayant des magasiniers sous ses ordres ; il connaît la politique générale des ventes et approvisionnements ;
 - Superviseur boucher ou Superviseur charcutier ayant sous ses ordres un ou

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

plusieurs bouchers et/ou charcutier de catégorie inférieure, responsable des achats, de la fabrication et du rendement des ventes d'une boucherie et/ou charcuterie ;

- Opérateur principal de saisie ;
- Frigoriste qui réalise des installations et des réparations des compresseurs et autres ;
- Magasinier ;
- Chauffeur-livreur ;
- Caissier Principal.

HUITIEME CATEGORIE

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'Agent de maîtrise de la catégorie VIII, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquise par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées par :

- Le Brevet Supérieur d'Enseignement Commercial ;
 - Brevet de Technicien ;
 - Le Baccalauréat ou tout diplôme équivalent ;
 - Le Brevet Professionnel.
- Ascensoriste : Montage, Mise en service, SAV, réglage ;
 - Technicien Tuteur, Chef d'Equipe de Techniciens (Tôlerie, Carrosserie, Mécanique etc.) ;
 - Responsable Magasin / Entrepôt (gestion des stocks) ;
 - Agent commercial ;
 - Comptable ;
 - Chef de boucherie et/ou charcuterie, responsable de la gestion sur le plan commercial, technique ou administratif d'une boucherie et/ou charcuterie de moyenne importance ;
 - Chef d'équipe Technique (Ascensoristes, Frigoristes, Télécommunications, Garage, etc).

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the number 61.]

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

NEUVIEME CATEGORIE

L'Agent de maîtrise de catégorie IX est chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir des connaissances de sa spécialité acquises par expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées pour la filière administrative et la filière technique par le Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

La fonction requiert le sens du commandement et des relations humaines.

- Assistant (e) de Direction ;
- Chef de chantier principal ;
- Programmeur ;
- Manager boucher / manager Charentier ;
- Chef d'atelier / Contremaitre d'atelier ;
- Superviseur Commercial ;
- Comptable qualifié : il possède un BTS ou une expérience de plusieurs mois ;
- Prospecteur, responsable des analyses et études de marché conduites selon les méthodes de marketing appropriées. Il établit les rapports définitifs ;
- Chef d'études principal.

CADRES

DIXIEME CATEGORIE

Travailleur appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial, et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale, technique, d'un niveau équivalent acquise par une longue expérience professionnelle.

Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions.

- Conducteur des travaux dans les spécialités retenues, responsable d'un gros chantier (prépare, coordonne et contrôle l'ensemble des opérations : ascenseur froid, télécommunication) ;

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE

- Responsable Magasin (commerce) ;
- Analyste programmeur informatique ; Chef-programmeur informatique ;
- Attaché de direction (Direction Générale) ;
- Ingénieur de travaux ;
- Chef Comptable ;
- Chefs de services ;
- Manager boucherie et /ou charcuterie, responsable de la gestion sur le plan commercial, technique et administratif d'une boucherie et/ou charcuterie importante.

ONZIEME CATEGORIE

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

- ✓ Directeur Administratif et financier ;
- ✓ Chef de département ;
- ✓ Sous directeurs ou directeurs adjoint ;
- ✓ Ingénieur de conception ;
- ✓ Directeur commercial ;
- ✓ Directeur des opérations ;
- ✓ Directeur des ressources humaines.

DOUZIEME CATEGORIE

Cadre supérieur ou chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur les collaborateurs des catégories inférieures, assurant la pleine responsabilité de la conception de l'organisation et de commandement dans le cadre de ses attributions.

- Directeurs Généraux.