DEPOSEE & REÇUE
AU GREFFE le - 2 FEV 2010 sous
le N° 184/GTPI/Sla-Bjo

orange™

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE
ORANGE CAMEROUN S.A.

COUR D'APPEL DU LITTORAL
Tribunal de Première Instance
Douala-Bonanjo

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

ATTESTATION DE DEPOT DE CONVENTION COLLECTIVE

Le Greffier en Chef du Tribunal de Première Instance de Douala – Bonanjo certifie et atteste qu'il a reçu en dépôt le 02 FEV 2010 sous le n° 184/GTPI/DLA à la demande de Olga M. POKOSSY SOUMAHORO, **une Convention Collective d'Entreprise Orange Cameroun SA**.

En foi de quoi, la présente attestation a été dressée et délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Douala, le 02 FEV 2010

Le Greffier en Chef

Me Abbo Amadou
Administrateur des Greffes

COUR D'APPEL DU LITTORAL

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE
DE DOUALA-BONANJO

GREFFE

NOTIFICATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

L'an deux mille dix et Trois Février

Vu les dispositions de l'**article 52 du Code du Travail**

Vu les dispositions de **l'article 11 du Décret n°93/578/PM du 15 juillet 1993** fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions de travail

Nous, ...Me Abbo Amadou Administrateur des Greffes.....Greffier en Chef du Tribunal de Première Instance de Douala-Bonanjo

Notifions **à M. Le Ministre du Travail** en original copie de la Convention collective d'..Entreprise ORANGE CAMEROUN SA.....déposée et reçue au Greffe du Tribunal de céans le...02...Février 2010 sous le numéro ...184/GPI/Dla-Bjo

LE GREFFIER EN CHEF

Me Abbo Amadou
Administrateur des Greffes

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ORANGE CAMEROUN S.A.

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE ORANGE CAMEROUN S.A.

ENTRE

La Société dénommée **ORANGE CAMEROUN S.A., et l'ensemble de ses filiales relevant de la branche d'activité des télécommunications** désignés dans la suite des présentes par « l'Employeur »,

D'une part,

ET

La Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) ;

Le Syndicat National de la Communication (SYNACOM) et sa section syndicale d'entreprise représentant les Travailleurs de la société ORANGE CAMEROUN SA et désigné dans la suite des présentes par « le Travailleur »,

D'autre part,

Sous la présidence de Madame NKONO Balbine Elisabeth représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

5

TITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 - OBJET, CHAMP D'APPLICATION, DUREE ET PRISE D'EFFET

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente Convention Collective régit les rapports professionnels entre l'Employeur et les Travailleurs de la société ORANGE CAMEROUN S.A sur toute l'étendue de la République du Cameroun.

Au sens de la présente Convention Collective,

- Le terme «Employeur» désigne la société Orange Cameroun SA et l'ensemble de ses filiales relevant de la branche d'activité des télécommunications.

- Le terme «Travailleur» est celui défini par l'article 1er alinéa 2 de la loi N°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

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

Article 2 : Durée et prise d'effet

1 - La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée.

2 – Elle prend effet au lendemain du jour de son dépôt au greffe du Tribunal de Première instance de DOUALA BONANJO.

Article 3 – Formalités de dépôt et de publicité

Les formalités de dépôt et de publicité de la présente Convention Collective seront effectuées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE 2 - ADHESION, REVISION ET DENONCIATION

Article 4 : Adhésion

1. Toute organisation syndicale de Travailleurs peut adhérer à la présente Convention Collective dans les formes et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.

2. Cette adhésion prend effet à compter du jour du dépôt de l'acte d'adhésion au greffe de la juridiction compétente.

3. Le syndicat adhérent acquiert les droits et les obligations des parties contractantes; toutefois, il ne pourra pas faire usage du droit de dénonciation ni demander la révision de la Convention Collective ; il ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Article 5 : Révision

1. La présente Convention Collective peut être modifiée à l'initiative de l'une des parties signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des parties doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par porteur contre décharge. Elle est adressée au Ministre chargé des questions du travail qui la notifie aux autres parties.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée de la négociation portant sur la révision ou sur la modification proposée, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention Collective.

   Elles s'engagent notamment à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève en rapport avec l'objet de la demande de révision. Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture individuelle du contrat de travail survenant pour toute autre cause.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de prise d'effet de la Convention Collective ou de ses avenants.
6. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et dans un délai maximum de deux (02) mois à compter de la date de notification de la demande aux parties.
7. Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la présente Convention Collective ou les complétant dans les mêmes formes de dépôt et de publicité que pour le document initial.

Article 6 : Dénonciation

1. La présente Convention Collective ne peut être dénoncée par l'une des parties contractantes que dans l'hypothèse où, une demande de révision introduite selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessus n'aurait pas abouti dans un délai de douze (12) mois à dater de sa notification. En tout état de cause, la dénonciation de la présente Convention Collective ne peut intervenir avant un délai minimum de trois (03) ans après son entrée en vigueur.

   La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (3) mois suivant la date de son dépôt.

2. 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 ci-dessus.

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

CHAPITRE 3 – AVANTAGES ACQUIS, CONCERTATION ET INTERPRETATION

Article 7 : Avantages acquis

La présente Convention Collective ne peut en aucun cas entraîner la réduction ou la suppression d'avantages acquis, soit à titre individuel, soit à titre collectif.

Les avantages qui y sont reconnus ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise, à la suite des usages ou des conventions particulières.

Article 8 : Concertation et dialogue

1. Les parties signataires s'engagent à nouer le dialogue chaque fois que cela est nécessaire, sans que cela ne puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. A cette fin, elles s'engagent à explorer toutes les voies de dialogue et de concertation avant de recourir à la procédure légale en matière de différend collectif.

Article 9 : Commission Mixte Paritaire d'Interprétation et de Conciliation

1. Il est institué une Commission Mixte Paritaire d'Interprétation et de Conciliation qui a pour rôle de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente Convention Collective.

2. La Commission susvisée est composée de trois (03) représentants des Travailleurs choisis par les syndicats les plus représentatifs et de trois (03) représentants de l'Employeur. Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort. La Commission peut aussi, si elle le juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.

3. La saisine de la Commission est laissée à la diligence des parties.

4. La Commission ne peut valablement délibérer que si les deux tiers (2/3) au moins de ses membres sont présents. Les décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation à la majorité simple des votants. Le Président a une voix prépondérante en cas d'égalité de vote. Les décisions de la Commission font l'objet d'un dépôt au greffe et ont les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention Collective.

TITRE II - DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 10 : Droit syndical, libertés d'opinion et d'expression

1 - Les parties reconnaissent :

- le droit aussi bien pour l'Employeur que pour les Travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- la pleine liberté pour les syndicats de Travailleurs d'exercer leurs activités sans ingérence de l'Employeur ;

- que la liberté syndicale ne peut s'exercer sans ses corollaires que sont la liberté d'expression et la liberté d'opinion ;

2 - Les parties s'engagent à respecter ces principes et à en user sans porter atteinte aux objectifs et aux activités de l'entreprise.

3 - L'Employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, tribales et raciales du Travailleur, pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement. L'Employeur s'engage également à ne faire aucune pression sur le Travailleur en faveur de tel ou tel syndicat.

4. Les Travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs collègues en raison de leur appartenance ou non à un syndicat.

5. L'exercice du droit syndical ne doit pas porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise ni avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

Article 11 : Moyens de communication

1. Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur des panneaux d'affichage et un espace intranet doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

2. Ces communications sont limitées aux questions strictement professionnelles ou syndicales dans le respect de l'éthique et de la déontologie de la communication et de la réglementation en vigueur. Elles doivent, avant affichage, être soumises à l'Employeur pour validation. La validation éventuelle doit intervenir dans un délai raisonnable dans la limite de deux jours ouvrables à compter de la réception du projet de communication au secrétariat de la Direction Générale. Aucun texte ne peut être affiché s'il ne remplit ces conditions.

3. Peuvent également être affichées sur ces supports toutes les communications de l'Employeur aux Travailleurs, par voie d'avis ou notes de service, circulaires, instructions et communiqués divers, dont l'objet est en rapport avec le service.

Article 12 : Moyens matériels

1. L'Employeur devra mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé par établissement pour l'exercice de leur fonction.

2. L'Employeur mettra en outre à leur disposition le matériel et la logistique nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.

Article 13 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

1. Tout Travailleur appelé à participer à une commission mixte paritaire, à une formation ou à une réunion pour activités syndicales, peut bénéficier de l'autorisation d'absence nécessaire.

2. L'Employeur et les parties intéressées déterminent les modalités de cette participation, de manière à réduire dans toute la mesure du possible, la gêne que l'absence du Travailleur pourrait causer à la bonne marche de l'entreprise.

3. Le temps d'absence est rémunéré par l'Employeur comme temps effectif de travail, et est pris en compte dans le décompte du droit aux congés, aux prestations familiales, et dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

4. Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'Employeur au Travailleur, à la demande de son syndicat. Ces autorisations sont accordées dans la limite de douze (12) jours ouvrables par an. La période y afférente est considérée comme temps effectif de travail et rémunérée au taux normal. Elle est également prise en compte dans le décompte du droit au congé, aux prestations familiales et pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE 2 - COTISATIONS SYNDICALES

Article 14 : Retenues à la source

L'Employeur s'engage à respecter le principe de la retenue à la source des cotisations syndicales du Travailleur ayant adhéré librement à un syndicat conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 : Taux des cotisations

Les taux des cotisations à retenir à la source sont fixés par les organisations syndicales dans la limite des plafonds règlementaires. Toute modification est notifiée à l'Employeur par écrit, un (01) mois au moins avant son entrée en vigueur.

Article 16 : Perception des cotisations

1. La retenue à la source s'effectue sur la base du bulletin d'adhésion signé par le Travailleur. Par ce document le Travailleur autorise expressément l'Employeur à retenir les cotisations sur son salaire et à les reverser à l'organisation syndicale désignée par lui, ce à compter de son mois d'adhésion.

2. Les organisations syndicales doivent communiquer au préalable à l'Employeur les bulletins d'adhésion susmentionnés. Tout document réceptionné par l'Employeur après le quinze (15) du mois, cachet dateur faisant foi, n'est pris en compte que le mois suivant.

Article 17 : Reversement des cotisations

1. L'Employeur s'engage à reverser aux organisations syndicales le montant des cotisations syndicales dues mensuellement, avant le vingtième (20ème) jour ouvrable du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été effectuées.

2. Le reversement des cotisations aux organisations syndicales s'effectue par transfert bancaire ou par chèque barré; pour ce faire, chaque organisation syndicale communique à l'Employeur, son identité exacte et ses références bancaires.

3. L'Employeur remet mensuellement à chaque organisation syndicale, en annexe du document de paiement, la liste des membres pour lesquels la cotisation a été perçue.

4. Les organisations syndicales se chargeront de vérifier l'exhaustivité des retenues et feront part à l'Employeur des anomalies constatées. Ces anomalies seront régularisées le mois suivant la notification du manquement par l'organisation syndicale à l'Employeur.

5. Le traitement des cotisations devra être fait de manière à éviter tout rappel et/ou cumul au-delà de deux mois.

Article 18 : Convention de reversement

Une Convention particulière est conclue entre l'Employeur et chaque organisation syndicale en vue de préciser les conditions de perception et de reversement des cotisations syndicales.

Solo

CHAPITRE 3 - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 19 : Election

Les élections des délégués du personnel sont organisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 : Exercice des fonctions

1. Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leurs fonctions, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La compétence des délégués du personnel s'étend à l'établissement dans lequel ils ont été élus.

2. Les délégués du personnel continuent à assurer les tâches résultant de l'exécution de leurs contrats de travail dans les conditions d'horaires normales. Le temps réglementaire réservé à l'exercice de leurs fonctions est inclus dans cet horaire.

3. Le temps réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4. Le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.

5. Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou prétendre à un changement d'emploi en se prévalant de sa qualité de délégué du personnel.

Article 21 : Protection

1. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne doit pas constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle. En outre, le délégué du personnel ne doit pas, par son action, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

2. Pendant la durée de son mandat, le délégué du personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement, à titre définitif ou temporaire, sans son accord exprimé devant l'Inspecteur du Travail du ressort et l'autorisation de ce dernier.

3. Le délégué du personnel muté vers un autre établissement perd sa qualité de délégué du personnel mais continue à bénéficier de la protection légale pendant une durée de six mois à compter de l'expiration de son mandat.

Article 22: Locaux

L'Employeur met à la disposition des délégués du personnel dans leur établissement, un local, le mobilier adéquat ainsi qu'un registre de doléances leur permettant d'exercer leurs fonctions.

Article 23 – Rencontres avec l'Employeur

L'Employeur reçoit ou fait recevoir par son représentant au moins une fois par mois les délégués du personnel.

Article 24 : Circulation

1 - Dans la limite du crédit d'heures de délégation, les délégués du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission, de la manière suivante :

- à l'intérieur de l'entreprise, le délégué du personnel doit, avant de se déplacer, en informer son supérieur hiérarchique ;
- à l'extérieur de l'entreprise, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur quarante huit heures à l'avance.

2 - Les délégués du personnel peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 25 : Parcours professionnel des détenteurs de mandat

1. L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ou à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle.

2. En conséquence, l'Employeur veillera à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière.

Article 26 : Dialogue social

L'Employeur met périodiquement à la disposition du personnel :

- des informations relatives aux résultats de l'entreprise ;

- un bilan social annuel retraçant les principales données relatives aux ressources humaines (effectifs, formation, répartition du personnel et de la masse salariale) ;

TITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 – DEFINITION, FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : Définition

Au sens des présentes dispositions, le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.

Article 28 : Conditions de recrutement

1 - Tout recrutement se fera sur la base d'une annonce établissant clairement les missions attribuées à la fonction à pourvoir.

2 - Tout candidat à l'embauche doit satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :
- être déclaré apte pour le travail auquel il est destiné par un médecin désigné par !'Employeur ;

- être titulaire d'un diplôme reconnu par l'Etat Camerounais ou d'une qualification professionnelle requise pour l'emploi postulé;
- avoir subi avec succès l'épreuve d'embauche organisée par l'Employeur, visant à déterminer si le candidat possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir ceci en présence de représentants de la hiérarchie de rattachement ;
- être libre de tout engagement ;

Article 29 : Forme

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1. Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent ou temporaire dans l'Entreprise est constaté par écrit.

2. Le contrat de travail précise obligatoirement :
- l'identité du Travailleur, à savoir ses noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse et nationalité ;
- la date de prise d'effet de l'engagement ;
- la durée du contrat la nature de l'emploi occupé ;
- la catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement ;
- le montant du salaire et, le cas échéant, les primes et avantages alloués au Travailleur à l'engagement ;
- le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations ;
- la durée de la période d'essai ;
- éventuellement les diplômes et/ou références professionnelles ou académiques obtenus et utilisables pour le poste ;

Article 30 : Durée

Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent au sein de l'Entreprise est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 31 : Priorité d'embauche

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 sous réserve que leurs qualifications professionnelles correspondent au niveau professionnel du poste à pourvoir. La préférence est alors donnée à capacités égales aux travailleurs les plus anciens au sein de l'Entreprise.

2. Le personnel doit être informé par voie d'affichage des postes vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles sont classés ces emplois. Le processus de recrutement ne pourra débuter qu'à l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date d'affichage de l'annonce.

3. Le Travailleur retenu est notifié par écrit . Les candidats non retenus doivent également être notifiés dans les mêmes formes avant la prise de service du candidat retenu.

4 La période probatoire pendant laquelle le Travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes règlementaires d'essai de la catégorie du nouvel emploi.

5. Pendant toute cette période, le Travailleur conserve sa catégorie mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A du salaire de la catégorie du poste à pourvoir, ainsi que toutes primes et indemnités attachés au poste.

6. Dès la fin de la période probatoire, le Travailleur est soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi soit maintenu à son ancien poste. Au lendemain de la période probatoire, faute de notification contraire, le candidat est confirmé au nouveau poste.

Article 32 : Lieu de travail

Compte tenu de l'activité exercée par l'Employeur, le Travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations en n'importe quel lieu de la République du Cameroun. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacement seront appliquées.

Toutefois, une affectation temporaire peut être proposée au Travailleur dans une autre filiale du Groupe à l'étranger. En cas d'acceptation, ses conditions d'expatriation lui sont communiquées par écrit.

Article 33 : Période d'essai

L'engagement à l'essai est constaté et exécuté suivant les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur
En cas de renouvellement de l'essai, pour toute rupture intervenant au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues au préavis suivant

- Catégorie 1 à 6 : 5 jours ouvrables
- Catégorie 7 à 9 : 10 jours ouvrables
- Catégorie 10 à 12 : 20 jours ouvrables

Article 34: Affectation à un autre lieu d'emploi

Aucun Travailleur ne peut refuser une mutation dans un établissement de l'Entreprise situé dans une localité autre que celle de son travail habituel. Un entretien préalable est organisé par l'Employeur afin d'informer le Travailleur du projet d'affectation.

Par ailleurs, le Travailleur peut demander son affectation dans un autre lieu d'emploi. Cette demande est examinée par l'Employeur en fonction des possibilités existantes.

CHAPITRE II CLASSIFICATION DES EMPLOIS, AVANCEMENT, PROMOTION, INTERIM, RECLASSEMENT

Article 35 : Principes de classification des emplois

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par
   - la classification professionnelle nationale type
   - la classification professionnelle de la branche des Télécommunications

2. 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 requise pour obtenir cet emploi. Cette qualification peut résulter soit d'une formation sanctionnée par un diplôme reconnu, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise.

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

Après son engagement, le travailleur ne peut se prévaloir pour le même poste, d'un diplôme ou de références professionnelles dont il n'a pas fait mention au moment de l'embauche. Toutefois, il peut postuler en interne pour tout autre emploi.

Article 36: Avancement d'échelon

1. L'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon donné à un échelon immédiatement supérieur dans la limite de la catégorie considérée.

2. L'avancement d'échelon s'effectue normalement tous les deux ans par décision de l'Employeur.

3. Les parties conviennent que ce délai de deux ans ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon et qu'il peut également être allongé en fonction de la manière de servir constatée dans un bulletin annuel d'appréciation communiqué à l'intéressé.

En tout état de cause, après un délai de trois ans dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur.

Article 37 : Promotion

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

Elle est subordonnée notamment à:

- la vacance d'un poste;
- la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'Employeur;
- la détention des certifications et/ou diplômes requis pour ce poste;
- l'expérience professionnelle.

Article 38 : Intérim

1. L'intérim est l'affectation temporaire du Travailleur en conformité avec les procédures internes en vigueur en la matière à un poste de catégorie supérieure ou égale provisoirement inoccupé.
2. L'intérim ne prend effet qu'à compter de sa notification formelle à l'intéressé par son directeur de rattachement
3. .Une indemnité est payée au Travailleur concerné, à partir de vingt et un (21) jours ouvrables d'intérim ininterrompu; cette indemnité correspond à la différence entre le salaire de base du Travailleur intérimaire et le salaire de base catégoriel échelonné correspondant au poste qu'il occupe temporairement
4. .Tout intérim à catégorie égale donne droit à une indemnité forfaitaire correspondant à 35% du salaire de base du Travailleur Intérimaire.

Article 39 : Reclassement

1. Il est institué au sein du comité RH une sous-commission mixte de réclamation des reclassements, compétente pour examiner toute contestation individuelle portant sur la classification professionnelle du Travailleur.

2. Cette sous-commission est présidée par le Directeur Général ou son représentant.

Elle est composée en outre de:

- trois représentants de l'Employeur,
- trois représentants salariés de l'entreprise désignés par le Travailleur

3. La sous-commission se réunit chaque fois que cela est nécessaire sur convocation de son Président. Elle statue au cas par cas, sur la base de la requête déposée par le Travailleur. Les décisions de la sous-commission sont prises à la majorité des membres présents.

4. La décision de la sous-commission est notifiée au Travailleur dans un délai maximum de quinze (15) jours et prend effet à compter de la date de sa notification.

5. En cas de désaccord, l'Inspecteur du Travail est saisi par la partie la plus diligente. Il convoque la Commission mixte paritaire de reclassement conformément à la réglementation en vigueur.

Article 40 : Commission Mixte Paritaire de Classement

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

- L'Inspecteur du travail convoque la commission mixte paritaire de classement.
- La commission est composée de l'Inspecteur du travail du ressort qui en assure la présidence et le secrétariat, de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs dûment mandatés.
- La commission se réunit à la diligence de son Président dans un délai d'un (1) mois à compter de la date de sa saisine. Avant de statuer, elle doit entendre pour information le Travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'Employeur.
- La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le Travailleur et prend une décision à la majorité des voix des membres de la commission présents. Le Président participant au vote a une voix prépondérante. La décision qui doit être prise dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de la saisine de l'Inspecteur du travail est consignée sur procès-verbal et doit être motivée. En cas de reclassement, la décision prend effet à compter de la date à laquelle la réclamation de reclassement a été introduite auprès de l'Employeur.
- En cas de non comparution des représentants des parties et ce malgré des convocations répétées dans le délai de trois (3) mois, le président dresse un procès-verbal de non conciliation par défaut.
- Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui la conteste dispose alors d'un délai de quinze (15) jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.
- Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur, sauf cas de faute lourde ou de fermeture d'établissement.

Solo

CKW 22/01/10 NEK 22/01/10 NEAS JEY ONS JML

CHAPITRE III MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41: Modification

Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties, conformément aux dispositions légales.
En cas de modification substantielle, le régime suivant est d'application :
1. Modification du fait de l'Employeur

Si la proposition de l'Employeur est refusée par le Travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'Employeur.

2. Modification du fait du Travailleur

Si la proposition de modification émanant du Travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'Employeur, la rupture est imputable au Travailleur et produit les mêmes effets qu'en cas de démission.

3. Lorsque les modifications sont acceptées d'accord parties, un avenant au précédent contrat de travail doit être signé dans un délai de quinze (15) jours.

CHAPITRE IV SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 : Dispositions générales

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

2. Le travailleur congédié pour cause de maladie conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche au sein de l'entreprise.

Article 43 : Modalités des régimes indemnitaires

Les modalités d'indemnisation varient suivant qu'il s'agit des accidents de travail et des maladies professionnelles d'une part, et des accidents et des maladies non professionnels d'autre part.

Article 44 : Indemnisation des accidents de travail ou des maladies professionnelles

Le contrat du Travailleur victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation ou reprise du travail.

La prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles relève des dispositions légales et règlementaires en vigueur

Pendant l'incapacité temporaire, le Travailleur perçoit de l'Employeur :

- l'allocation légale récupérable et équivalant à celle versée par l'organisme national de sécurité sociale ;
- une indemnité complémentaire calculée de manière à lui maintenir son salaire, à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de transport, et de toute autre indemnité liée aux conditions de travail.

Pendant toute la durée de son incapacité temporaire, l'Employeur prend en charge les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, et se fait rembourser par l'organisme national de sécurité sociale.

Le Travailleur accidenté en état d'invalidité partielle permanente reçoit directement de l'Employeur tout son salaire

jusqu'à la perception de la rente, du capital ou de l'allocation légale qui lui est due au titre de son accident de travail.

En cas d'invalidité permanente totale, indépendamment des indemnisations ci dessus, l'Employeur verse au Travailleur une allocation unique de réadaptation sociale, égale à quatre (04) mois de salaire brut.

Article 45 : Indemnisation des accidents ou des maladies non professionnels

1. En cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, le Travailleur bénéficie du régime indemnitaire suivant:

Temps de présence du travailleur dans l'entreprise	Durée du versement du plein salaire
Moins d'un an	2 mois
1 à 3 ans	3 mois
3 à 5 ans	4 mois
5 à 10 ans	5 mois
10 à 20 ans	7 mois
Plus de 20 ans	9 mois

2. Les Modalités d'indemnisation se présentent comme suit :

- En cas de pluralité d'absences pour maladie au cours de la même année civile, le cumul des indemnisations ne peut excéder les taux indiqués ci-dessus.
- Le Travailleur dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie qui, au-delà de la limite maximale de préavis s'engagerait en vue d'un travail léger ou à temps partiel, perd le droit aux indemnisations visées par cet article.
- Les salaires versés conformément au présent article sont calculés sur la base du salaire correspondant à l'horaire légal de travail dans l'Entreprise, y compris la prime d'ancienneté, et à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.
- Durant les périodes d'indemnisation indiquées ci-dessus, le Travailleur conserve le bénéfice des avantages en nature dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé.

CHAPITRE V RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 46 : Fin du contrat de travail

1. Le contrat de travail prend fin :
   - par l'expiration du terme ou la réalisation de l'objet prévu au contrat;
   - pour cause de force majeure;
   - par la volonté de l'une des parties;
   - par le départ négocié;
   - pour motifs économiques;
   - pour cause d'invalidité;
   - par le décès du Travailleur.
   - par la mise à la retraite.

2. Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'Employeur délivrera au Travailleur un certificat de travail conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et ce dans un délai maximal de quatorze (14) jours après notification de ladite rupture

Article 47 : Décès du Travailleur

L'Employeur est tenu de verser aux ayants droit du Travailleur décédé, en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congés, un capital dans les conditions déterminées dans le contrat d'assurance décès invalidité en vigueur dans l'entreprise.

En l'absence d'un tel contrat, en plus des frais d'obsèques (morgue, cercueil, linceul, transport du corps), l'employeur est tenu de verser au ayants droits du travailleur décédé en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congés, une indemnité d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement que le Travailleur aurait perçu s'il avait été licencié à la date de son décès.

Ces indemnités sont doublées en cas de décès à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit désignés par une décision de justice définitive et exécutoire.

Les droits de ceux-ci sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 48: Départ négocié

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

Par ailleurs, à la demande du Travailleur, il peut être accordé par l'Employeur à celui-ci au moment du départ négocié, un contrat de sous traitance ou de consultation.

Article 49 : Démission du Travailleur

Toute démission doit être adressée par écrit à l'Employeur, le Travailleur ne pouvant quitter son emploi qu'après passation de service.

Le Travailleur démissionnaire doit, sauf dérogation accordée par l'Employeur, respecter la durée du préavis prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, à défaut, payer une indemnité compensatrice de préavis.

Article 50 : Rupture du fait de l'Employeur

1. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont d'application.
2. L'Employeur ne peut résilier le contrat de travail que pour un motif valable lié à l'aptitude ou au comportement professionnel du Travailleur, ou pour tout motif lié au fonctionnement de l'Entreprise.
3. La lettre de rupture indiquant expressément les motifs invoqués, sera notifiée au Travailleur par écrit, et remise contre accusé de réception.
4. La durée du préavis de licenciement dû au Travailleur, hormis les exceptions prévues par la législation, est déterminée comme suit:

Catégorie	Ancienneté		
	Moins de 1 *an*	*De* 1 à 5 *ans*	*Plus de* 5 *ans*
I à VI	15 jours	1 mois	2 mois
VII à IX	1 mois	2 mois	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

Sauf exception laissée à l'appréciation de l'Employeur, le préavis sera exécuté.
Une indemnité compensatrice de préavis sera payée au Travailleur licencié en l'absence d'exécution dudit préavis à la demande de l'employeur, à condition que le licenciement ne soit pas consécutif à une faute lourde.

5. (a) l'Indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois précédant le licenciement
(b) Les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est due, sont les suivants:

Ancienneté	TAUX
Pour les cinq premières années	35 %
Pour la période comprise entre la 6è et la 10è année incluse	40 %
Pour la période comprise entre la 11 è et la *15è* année incluse	45 %
Au-delà de la *15è* année	50 %

(c) Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

6. Le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité quelconque lorsque le Travailleur se rend coupable d'une faute lourde reconnue comme telle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 51 : Départ à la retraite

1. Retraite normale

1. L'âge de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Travailleur est informé par l'Employeur de sa mise à la retraite un (01) an avant son départ. Dans un délai d'un mois à compter de la notification de sa mise en retraite, le Travailleur peut choisir entre les options suivantes :

- partir effectivement à la date du 31 décembre de l'année de mise en retraite.
- Partir à la date légale de départ à la retraite en bénéficiant de l'octroi de la catégorie immédiatement supérieure dans le même échelon. Ce bénéfice prend effet à partir de la notification.

Le Travailleur notifie son choix à l'Employeur par tout moyen laissant trace écrite.

Pendant cette année, le Travailleur bénéficie d'un accompagnement de l'Employeur dans l le dépôt et le suivi de son dossier de pension retraite.

2. Retraite anticipée

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

3. Modalités d'indemnisation

Lors de son départ à la retraite, le Travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière.

Les taux applicables pour le calcul de cette indemnité sont les suivants :

. Ancienneté	Taux
Pour les cinq premières années	35%
Pour la période comprise entre la 6è et la 10è année incluse	50%
Pour la période comprise entre la 11 è et la 15è année incluse	60%
Au-delà de la 15è année	100 %

Les taux ci-dessus s'appliquent sur le salaire moyen brut des douze (12) derniers mois précédant la mise à la retraite. Il est tenu compte des fractions d'année.

Au moment du départ à la retraite, Orange Cameroun versera en outre au travailleur une indemnité spéciale d'un montant équivalant à l'indemnité de fin de carrière susmentionnée.

Article 52 : Licenciement pour motif économique

En plus des indemnités prévues par les dispositions légales et réglementaires, le Travailleur licencié pour motif économique perçoit une indemnité de reconversion négociée d'accord parties.

Le Travailleur congédié pour cause de suppression d'emploi, de compression d'effectif ou de licenciement pour motif économique, conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauche au sein de l'Entreprise.

Article 53 : Obligation de rendre compte

Le Travailleur, au moment de la résiliation de son engagement quel qu'en soit le motif ne peut quitter son emploi avant d'avoir effectué une passation de service en bonne et due forme.

De même, le Travailleur est tenu de restituer à son départ tous les biens de l'Entreprise en sa possession.

TITRE IV CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 DUREE DU TRAVAIL

Article 54: Durée normale du travail

La durée normale du travail dans l'Entreprise est fixée conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 55 : Horaires de travail

1. Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'Entreprise sont détaillées dans le Règlement Intérieur.

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

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

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur seront respectées

Article 56 : Heures supplémentaires

1. L'accomplissement des heures supplémentaires est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail. Elles doivent être effectuées avec l'autorisation préalable de la hiérarchie habilitée

Elles sont rémunérées conformément à la règlementation en vigueur

3. Le repos hebdomadaire étant obligatoire, tout travail effectué le d nanche donne droit à un repos compensatoire le jour suivant.

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heure : supplémentaires est prévenu au moins vingt quatre heures à l'avance.

4) Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales due: en cas d'heures supplémentaires sont ceux prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, à sa voir :

Heures supplémentaires	Taux
Pour les 8 premières heures	Salaire horaire majoré de 20%
Pour les 8 suivantes	Salaire horaire majoré de 30%
Pour la 3ème tranche (jusqu'à 20 heures par semaines)	Salaire horaire majoré de 40%
Pour les jours fériés	Salaire horaire majoré de 50%
Pour les heures supplémentaires accomplies le dimanche	Repos compensatoire obligatoire
Pour les heures supplémentaires prestées de nuit	Salaire horaire majoré de 100%

Article 57 : Travail de nuit

Sont considérées comme heures de nuit, les heures prestées entre 22h0 et 06h00.

CHAPITRE II REGIME DES CONGES, DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS

Article 58 : Droit aux congés

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

1. Sauf disposition plus favorable, le Travailleur acquiert le droit au congé à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum de deux (2) jours ouvrables de congé par mois de service effectif.
   Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
2. Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an.
3. L'année de référence est l'année budgétaire précédant le congé.
4. La jouissance du congé acquis peut être reportée, dans la limite d'un an au maximum, et les droits en la matière se cumulent avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Article 59 : Décompte des congés

Les congés sont répartis sur toute l'année. Les dates en sont fixées par l'Employeur en tenant compte des nécessités de service d'une part, et de la disponibilité du Travailleur, d'autre part.

Le droit au congé est acquis après un temps de présence minimum d'un (01) mois de service dans l'entreprise.

Sont considérées comme temps de service effectif pour le calcul du droit au congé:

- les absences pour accident de travail ou pour maladies professionnelles;
- les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- les périodes de chômage technique, dans la limite de six (06,) mois maximum ;
- les absences dans la limite de six (06) mois pour maladies non professionnelles dûment constatées par certificat médical confirmé par un médecin;
- les permissions exceptionnelles conformément à la législation et réglementation en vigueur ;
- les absences pour activités syndicales dans la limite de douze (12) jours ouvrables.

Article 60 : Allocation de congés

1. Au moment de son départ en congés, le Travailleur perçoit une allocation de congés qui est égale à 1/12e de la rémunération totale y compris toutes les primes y afférentes perçues pendant la période de référence.
2. Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal multiplié par le nombre de jours de congés supplémentaires:

Allocation de congé supplémentaire = (Salaire de référence de la période x nombre jours supplémentaires) /288 (Nombre de jours ouvrables de travail dans l'année)

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

Article 61: Indemnité compensatrice de congé

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le Travailleur n'ait joui du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et Conventionnelles lui est accordée en lieu et place du congé.

En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 62 : Majoration des congés

Pour le Travailleur ayant acquis le droit au congé dans les conditions définies ci-dessus, ce congé est majoré de :

1. Majoration pour ancienneté.

Ancienneté	Nombre de jours de majoration
De 5 à 9 ans	03
De 10 à 15 ans	06
De 16 à 19 ans	09
De 20 à 23 ans	12
De 24 à 25 ans	15
De 26 à 29 ans	18
A partir de 30 ans	21

2. Majoration pour charge familiale

La mère de famille bénéficie de deux (02) jours supplémentaires de congé par an pour chacun de ses enfants à charge, enregistré à l'état civil, vivant au foyer et âgé de moins de six (06) ans. Ce congé est d'un (01) jour seulement si le congé principal n'excède pas six (06) jours.

3.Majoration pour distinctions honorifiques.

Le Travailleur titulaire de distinctions honorifiques nationales bénéficie d'un (01) jour supplémentaire par an, et ceci dès notification de l'attribution quelle que soit la distinction

Article 63 : Permissions exceptionnelles

1. Dans la limite de douze (12) jours ouvrés par année, le Travailleur a droit à des permissions exceptionnelles d'absences payées à l'occasion de certains évènements familiaux.

Evènements	Nombre de jours
Mariage du Travailleur	04
Accouchement de l'épouse du Travailleur	03
Baptême d'un enfant du Travailleur	01
Mariage d'un enfant du Travailleur	02
Décès d'un conjoint	05
Décès d'un enfant du travailleur	04
Décès du père ou de la mère du Travailleur	05
Décès du père ou de la mère du conjoint	03
Décès du frère ou de la sœur du travailleur	03
Distinction honorifique nationale	01

2. Ces permissions sont accordées dans un délai de six (6) mois suivant l'événement qui les justifie.
3. Le Travailleur informe l'Employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un mois à compter de la jouissance de la permission.
4. En cas de non présentation de pièces justificatives, le Travailleur sera classé en position d'absence irrégulière pour la période concernée et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.
5. D'autres permissions exceptionnelles de congé non rémunérées à caractère culturel, religieux et politique peuvent également être accordées aux Travailleurs de l'Entreprise.

Article 64 : Congé de détente

Le Travailleur admis en stage de formation professionnelle pour une durée d'au moins deux (02) mois à l'intérieur du Cameroun et en dehors de son lieu habituel de travail, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré.
Ce congé est calculé à raison de quatre (04) jours ouvrables pour deux (02) mois de déplacement et au prorata temporis après le retour du Travailleur à son lieu de travail habituel, pour des périodes de formation supérieures à deux (02) mois.
Le congé de détente n'est accordé que s'il est pris au lendemain de la fin de la formation.

Article 65 : Fêtes légales

1 Les fêtes légales sont déterminées conformément à la législation nationale.

2. Autres jours fériés
Sont considérés comme jours fériés, les jours déclarés tels par décret du Président de la République.
Les jours fériés sont effectivement chômés sauf pour les services dont le fonctionnement ne peut être interrompu.

Article 66 : Rémunération des jours fériés

Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de réduction de salaire. Ainsi, si le Travailleur n'a pas travaillé le jour férié, il perçoit son salaire normal sans abattement.

Article 67 : Congé non payé

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

Article 68 : Absences injustifiées

1. En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires adéquates, le Travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération
2. Sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée de six (6)jours ouvrables est assimilée à un abandon de poste
3. Les abandons de poste de même durée, consécutifs au vol ou au détournement constituent une faute lourde et entraînent le licenciement sans indemnisation ni préavis.

Article 69 : Voyages et transport

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

Article 70 : Moyens de transport

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

Moyen de Transport	Classe

Train	1ère Classe, Wagon lit (nuit)
Avion	Classe économique ou affaires
Autre moyen de transport	- Véhicule de l'Entreprise - Transport public de catégorie supérieure

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

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

Article 71 : Transport des bagages

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

Article 72 : Indemnité de transport congé

Une indemnité forfaitaire de transport congé est accordée une fois par an au travailleur et à sa famille pour son déplacement vers son lieu de recrutement.
Cette disposition n'est applicable qu'aux travailleurs mutés dans une localité distincte de celle de leur lieu d'embauche.

CHAPITRE III REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSION

Article 73 : Frais de mission du Travailleur

1. L'Employeur accorde au Travailleur effectuant une mission en dehors de sa localité d'affectation, une indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'hébergement et de subsistance engagés à cette occasion, au cas où il ne serait pas directement pris en charge par l'Entreprise.
Les taux appliqués pour les missions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays sont fixés par l'Employeur, de même que l'application du mode de justification de l'utilisation des frais payés.
2. Les frais de transport inhérent au déplacement du Travailleur sont également pris en charge par l'Employeur.
3. Avant la mise en route du Travailleur, les frais de mission sont payés sur note de frais de mission, à concurrence de cent pour cent (100%) du montant estimé en fonction de la durée prévue de la mission.

CHAPITRE IV CONDITIONS P ARTICULIERES DE TRAVAIL

Article 74 : Astreinte

1. Astreinte totale

Un Travailleur est assujetti à une astreinte totale, lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre journellement à son travail, il est appelé à rester d'une façon permanente à son domicile en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions pour assurer la continuité du service.

La durée de l'astreinte est considérée sur une semaine de sept (07) jours, partant du Lundi à dix-huit (18) heures au Lundi suivant à dix-huit (18) heures.

2. Astreinte partielle

Le Travailleur qui est assujetti à l'astreinte a la possibilité de s'éloigner momentanément de son domicile, à condition d'avoir pris les dispositions nécessaires pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions, pour assurer la continuité du service.

3. Modalités

Les indemnités et/ou avantages compensatoires et les modalités pratiques de l'astreinte sont définis par une note interne de l'Employeur. .

TITRE V - SALAIRES ET ACCESSOIRES

CHAPITRE I - DETERMINATION ET COMPOSITION DU SALAIRE

Article 75: Détermination du salaire

1. Le salaire de chaque Travailleur, communément appelé rémunération, est déterminé en fonction de son grade ou de son niveau hiérarchique dans l'Entreprise.
   Cette rémunération est constituée d'un salaire de base et d'autres éléments accessoires résultant de sources légales, règlementaires, conventionnelles ou contractuelles.

2. Les rémunérations sont fixées pour l'ensemble du personnel conformément à la grille applicable. 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. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Les instructions de virement doivent être déposées par l'Employeur dans les différents établissements bancaires au plus tard le 25 du mois.

Article 76 : Composition de la rémunération

La rémunération du Travailleur comprend le salaire catégoriel échelonné et ses accessoires, à savoir :

- Le sursalaire
- Diverses primes et indemnités

Article 77 : Salaire de base

1. Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les catégories vont de 1 à 12 et chaque catégorie comporte sept échelons de salaire, dénommés respectivement A, B, C, D, E, F, et G.

2. L'échelon A correspond au salaire de base de la catégorie.

3. L'échelon G est un échelon exceptionnel. Il ne constitue en aucun cas un obstacle pour le passage à une catégorie supérieure. La valeur de l' échelon G représente l' échelon F, majoré de la différence entre les échelons F et E de la catégorie dans laquelle se trouve le Travailleur.

4. L'avancement au sein de cet échelon est automatique au bout de trois ans, en ajoutant à l'échelon G, la différence entre les échelons F et E.

5. La grille salariale de base de référence de l'Entreprise figure en annexe de la présente Convention Collective.

Article 78 : Sursalaire

Le sursalaire est la somme supplémentaire qui vient s'ajouter au salaire catégoriel de base échelonné. Il est déterminé conformément aux procédures internes.

Article 79 : Ancienneté

1. L'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

2. Une prime d'ancienneté est versée à tout Travailleur justifiant au moins de deux (2) années de service dans l'entreprise.

3. Elle est calculée sur le salaire de base catégoriel échelonné du Travailleur, et est égale à :

- 4% après deux (02) ans d'ancienneté
- 2% par année de service supplémentaire sans plafonnement

Article 80 : Indemnité de logement

1. Le logement est fourni au travailleur aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur
2. Lorsque le travailleur n'est pas logé par l'employeur, il lui est octroyé une indemnité de logement conformément aux procédures internes définies par l'Employeur.

Article 81 : Prime de caisse

Sauf pratique plus avantageuse dans l'entreprise, une prime de caisse mensuelle est versée aux caissiers aux conditions suivantes:

a) Caissier : 60.000 F CFA
b) Chef caissier : 80.000 F CFA

Article 82 : Prime d'astreinte

Une prime forfaitaire mensuelle de 60.000 F CFA F CFA est accordée aux Travailleurs soumis à des astreintes.

Article 83 : Indemnité de Transport

Une indemnité de transport d'un minimum forfaitaire de 40 000 F CFA est mensuellement versée à chaque travailleur de la Société sauf modalité plus avantageuse existant déjà dans l'entreprise

Article 84 : 13 ième Mois

Il est alloué en fin d'année un treizième mois de salaire, dont le montant est égal au dernier salaire brut mensuel perçu par le Travailleur. Il est calculé au prorata de la présence effective du Travailleur dans l'Entreprise.

Article 85: Autres Primes et Indemnité diverses

En fonction des spécificités des postes qu'ils occupent, des primes et indemnités diverses sont attribuées à certains travailleurs,. Elles sont calculées et attribuées suivant les procédures internes à l'entreprise. Il s'agit de :

- L'indemnité de représentation
- La prime de technicité
- La prime de bilan
- La prime de Panier
- Le Commissionnement /Intéressement

TITRE VI POUVOIR DISCIPLINAIRE

Article 86: Principes

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'Employeur qui l'exerce tel que défini par le code du travail, la Convention Collective d'Entreprise et le Règlement Intérieur

Article 87 : Sanctions disciplinaires

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le Travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute:

- Avertissement ;
- Blâme;
- Mise à pied de 01 à 08 jours ouvrables ;
- Licenciement

2. Avant toute sanction, sauf cas de condamnation judiciaire devenue définitive et absence injustifiée de plus de six jours consécutifs au service, le Travailleur doit être admis à se justifier assisté s'il le désire d'un délégué du personnel. Le Travailleur dispose d'un délai de soixante douze (72) heures 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 le code du travail.

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

5. Les avertissements, blâmes et mises à pied ne sauraient être évoquées à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

1

TITRE VII SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE 1 HYGIENE ET SECURITE

Article 88 : Comité de Santé et de Sécurité au Travail

1. Il est créé au sein de l'Entreprise un Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST), dont le fonctionnement est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La composition et le fonctionnement de ce comité sont fixés par un texte particulier.

2. Outre ses missions statutaires, le CSST veille à ce que tout matériel mis à la disposition du Travailleur soit en parfait état de fonctionnement.

3. Le Travailleur a le droit de saisir le CSST pour constater l'état du matériel mis à sa disposition

Article 89 : Hygiène et sécurité sur les lieux de travail

1. L'Employeur veille tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'Entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les délégués du personnel contribuent au développement de l'esprit de sécurité chez les Travailleurs, notamment en les sensibilisant sur la nécessité de faire usage des vêtements et équipements de protection mis à leur disposition.

Article 90 : Droit de retrait

1. Le Travailleur a le droit de se retirer de son poste de travail lorsqu'il estime que l'exécution de sa tâche présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il doit sans délai aviser son supérieur hiérarchique du danger identifié par tout moyen laissant trace.

2. L'Employeur doit prendre immédiatement les mesures nécessaires pour assurer la protection du Travailleur. Il ne peut lui demander de reprendre son activité tant que subsiste le danger.

3. L'exercice du droit de retrait, dès lors qu'il est justifié, ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de retenue de salaire à l'encontre du Travailleur qui en a usé. Cependant, tout exercice abusif de ce droit par le Travailleur constitue une faute.

Article 91 : Tenues de travail et de sécurité

1. L'Employeur fournit gratuitement au Travailleur les équipements adaptés aux circonstances et à la nature du travail qui lui est confié, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires; le Travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation sont spécifiées dans un règlement particulier.
3. Le CSST veille à la pleine application de ces dispositions.

Article 92 - Sécurité du personnel

Pour des raisons de sécurité, un véhicule banalisé, un chauffeur et un agent de sécurité sont mis à la disposition du personnel assurant des interventions de nuit entre vingt deux (22) heures et six (6) heures du matin pour récupérer et raccompagner le Travailleur à son domicile.

CHAPITRE II SERVICE MEDICAL ET SOINS

Article 93 : Mise en place du service médical

1. L'Employeur assure la mise en place d'un service médical et sanitaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il s'engage en outre à assurer le suivi psychosocial des Travailleurs.
Toutefois, tout établissement de plus de cinquante (50) travailleurs doit obligatoirement disposer d'une infirmerie telle que prévue par les textes règlementaires. Cette infirmerie est placée sous la supervision d'un médecin du travail. Un infirmier est présent aux heures ouvrables du lundi au vendredi.
2. L'Employeur doit associer la représentation du personnel dans le choix du médecin du travail dans le cadre du processus achat

Article 94 : Couverture médicale

La couverture médicale des travailleurs est assurée par une police d'assurance maladie souscrite par l'Employeur.

Article 95 : Visite médicale systématique

1. Afin de prévenir toute altération de santé du fait du travail, le Travailleur bénéficie des examens médicaux et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne leur nature, la périodicité et le délai de leur réalisation.

2. En outre indépendamment, de la surveillance médicale ci-dessus, l'Employeur doit veiller à signaler au CSST les postes de travail qui présenteraient des risques particuliers afin que les Travailleurs affectés à ces postes bénéficient d'un suivi médical et d'une formation adaptée.

3. La surveillance médicale est assurée par le médecin du travail de l'entreprise. Il appartient à chaque salarié de se rendre aux convocations des services médicaux

TITRE VIII FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE I
FORMATON PROFESSIONNELLE

Article 96 : Principes généraux

1. Dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnel.
2. La formation professionnelle a pour objectif d'améliorer les connaissances et les capacités du Travailleur afin de lui permettre de s'adapter aux évolutions économiques et technologiques de son secteur d'activité.
3. La formation professionnelle est à la charge de l'Employeur. Des sessions de formation, de perfectionnement, de recyclage et/ou des stages sont organisés par l'Employeur en fonction des besoins de l'entreprise dans le cadre d'un plan de développement annuel. Les grandes lignes du plan de développement annuel sont communiquées aux délégués du personnel lors d'une réunion spécifique organisée à cet effet.
4. Le Travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération habituelle.
5. Le Travailleur ayant acquis une qualification complémentaire (formation, formation sur le tas, diplôme, certifications utilisables dans l'entreprise) peut, dans la mesure du possible et selon les opportunités, accéder à un poste correspondant à ses capacités.

Article 97 : Bilan de compétence

Afin de permettre une gestion efficiente des ressources et des formations, l'Employeur peut faire procéder à un bilan de compétence du Travailleur. Le bilan de compétence peut également être sollicité par le travailleur ou son supérieur hiérarchique dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Article 98 : Congé individuel de formation

1.
Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux différentes formations prévues par l'Employeur.

2. Pour pouvoir bénéficier d'un congé individuel de formation, le Travailleur doit justifier d'une ancienneté de trois années consécutives.
3. La demande doit être adressée par écrit à l'Employeur. Ce dernier apprécie l'opportunité de la demande. Sa décision est notifiée au Travailleur dans un délai de quinze jours..
4. Pendant la durée du congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu et le travailleur ne bénéficie pas de sa rémunération.
5. L'Employeur peut accorder un prêt de financement au Travailleur.

Article 99 : Formation sur le tas

1. Sont considérées comme formations sur le tas, l'ensemble des connaissances acquises par le Travailleur dans

l'exercice de ses fonctions en dehors des formations professionnelles.

2. L'Employeur s'engage à favoriser la formation sur le tas.
3. Les nouvelles connaissances acquises ou à acquérir par le Travailleur sont prises en compte par l'Employeur lors des évaluations annuelles.

Article 100 : Formation Sécurité

Tout Travailleur amené à exécuter des tâches à risques, doit recevoir une formation de sécurité ou un recyclage approprié.

TITRE IX ŒUVRES SOCIALES ET RECOMPENSES

CHAPITRE I ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATON MUTUELLE

Article 101 : Clubs, associations sportives et culturelles

Les parties contractantes reconnaissent, pour l'épanouissement du Travailleur et pour l'amélioration de la productivité, l'importance des activités littéraires, artistiques, culturelles et sportives. En conséquence, elles se déclarent favorables à la création de clubs et associations ayant pour objet la promotion desdites activités, à l'initiative des Travailleurs ou de l'Employeur. Toutes ces activités sont gérées et coordonnées par les structures dont le fonctionnement est régi par des textes internes.

Article 102 : Organisation mutualiste

Pour une meilleure protection sociale des Travailleurs, les parties recommandent la création des organismes mutualistes au sein de l'Entreprise avec la participation des Travailleurs et de l'Employeur

Article 103 : Restauration

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition de tout Travailleur des titres subventionnés lui permettant de se restaurer dans des structures agrées par ses soins.

Article 104 : Cadeaux de Noël

A l'occasion de la fête de Noël, , l'Employeur alloue à chaque enfant reconnu du Travailleur, un bon d'achat dont la valeur est fixée suivant les usages en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 105 : Facilités d'accès à la propriété immobilière et au crédit à la consommation

L'Employeur favorise autant que possible, l'accès du Travailleur aux crédits auprès des établissements financiers nationaux à des taux préférentiels.

Article 106 : Facilités d'achat

L'Employeur favorise autant que possible, l'accès du Travailleur à l'acquisition des biens mobiliers et biens d'équipements auprès des fournisseurs agréés à des tarifs préférentiels.

Article 107: Accès à l'offre Orange

Les modalités d'accès des travailleurs à l'offre Orange sont définies dans le cadre des procédures internes.

Article 108 : Assistance familiale

- À l'occasion du mariage civil du Travailleur, l'Entreprise lui offre un cadeau d'une valeur de deux cent mille francs (200.000) F CFA.

- A l'occasion du décès d'un membre de la famille du Travailleur, l'Entreprise lui vient en aide sous forme d'une

allocation forfaitaire de :

- Quatre cent mille francs (400 000) FCFA pour le décès du père, de la mère ou du conjoint légitime ;
- Trois cent mille francs (300 000) FCFA pour le décès de l'enfant reconnu.

CHAPITRE II RECOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 109: Récompense

Le Travailleur qui, dans les circonstances particulières a fait preuve de zèle, de probité ou qui a posé un acte de courage et de bravoure, peut recevoir de l'Employeur une lettre de félicitation suivant le cas et toute autre récompense à la discrétion de l'Employeur.

Article 110 : Distinctions honorifiques

Le Travailleur bénéficie des médailles d'honneur du travail, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur. A ce titre, le Travailleur a la responsabilité de constituer son dossier et de le mettre à la disposition de l'Employeur qui est chargé de :

- la transmission dudit dossier au Ministère en charge des questions du Travail;
- l'achat de l'insigne;
- l'octroi d'une prime égale au minimum à un mois de salaire brut pour chaque médaille obtenue.

TITRE X DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 111 : Clauses de sauvegarde

1. Toute disposition de la présente Convention Collective qui serait moins favorable au Travailleur par rapport à la législation et à la réglementation en vigueur ou à son contrat de travail est nulle et de nul effet.

2. Pour les matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun.

Article 112 : Application de la Convention

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

Article 113 : Mise en place des structures Conventionnelles

Les parties signataires s'accordent un délai maximum de trois (03) mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention pour mettre en place et assurer le fonctionnement des structures prévues.

Fait à _____

Le _____

Pour Orange Cameroun SA

Monsieur Jean Michel LATUTE
Directeur Général

Madame Jacqueline MEKONGO
Directeur des Ressources Humaines

Madame Olga SOUMAHORO
Secrétaire Général

Monsieur Janvier BESSOH
Directeur de Division Comptabilité et Trésorerie

Monsieur Charles MBASSI
Responsable de l'administration du personnel

Pour les Travailleurs

Monsieur Louis SOMBES
Représentant de la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun

Monsieur Pierre Louis MOUANGUE
Président National du Syndicat National de la Communication

Monsieur Corneille KOUNGOU NDENGUE
Président de la section syndicale SYNACOM Orange Cameroun

Monsieur Jacques EYANGO

Madame ASMAOU AHMADOU

Madame NKONO EZA Balbine Elisabeth
Présidente de la Commission Mixte Paritaire

Pour Orange Cameroun SA

Monsieur Jean Michel LATUTE
Directeur Général

Madame Jacqueline MEKONGO
Directeur des Ressources Humaines

Madame Olga SOUMAHORO
Secrétaire Général

Monsieur Janvier BESSOH
Directeur de Division Comptabilité et Trésorerie

Monsieur Charles MBASSI
Responsable de l'administration du personnel

Pour les Travailleurs

Monsieur Louis SOMBES
Représentant de la Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun

Monsieur Pierre Louis MOUANGUE
Président National du Syndicat National de la Communication

Monsieur Corneille KOUNGOU NDENGUE
Président de la section syndicale SYNACOM Orange Cameroun

Monsieur Jacques EYANGO
Délégué Syndical

Raymonde Caroline EFANGON
Représentante du Personnel

Eliane MEKONG NGOI
Représentante du Personnel

Madame ASMAOU AHMADOU
Représentante du Personnel

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Republic of Cameroon

29 JAN 2018

Madame NKONO Balbine Elisabeth
Présidente de la Commission Mixte Paritaire

ANNEXE 1 : LISTE DE SIGNATAIRES

N°	Pour l'Employeur	Signatures	Pour les Travailleurs	Signatures
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Le Président de la Commission

ANNEXE II : GRILLE DE SALAIRE DE BASE CATÊGORIEL DE REFERENCE

Catégories	ECHELONS						
	A	B	C	D	E	F	G
I	48 082	49 876	51 668	53 462	55 255	57 049	58 843
II	57 049	60 713	64 414	68 116	71 779	75 480	79 181
III	74 144	80 632	87 119	93 606	100 056	106 519	112 982
IV	101 124	108 527	115 930	123 334	131 461	138 139	144 817
V	124 001	131 190	138 378	145 604	152 792	159 982	167 171
VI	154 440	162 377	170 352	178 289	186 301	194 201	202 100
VII	155 000	165 981	178 109	190 272	202 435	214 598	226 762
VIII	214 598	228 914	243 231	257 510	271 827	286 143	300 459
IX	259 915	282 653	305 391	328 128	350 867	373 605	396 343
X	307 018	323 426	339 444	355 500	371 519	387 573	403 627
XI	377 462	393 064	408 666	424 413	439 219	455 538	471 856
XII	455 538	471 139	486 776	502 411	518 012	533 648	549 283