

Convention collective nationale des entreprises d'exploitation, de transformation, des produits forestiers et activités annexes

Entre

Le Groupement de la Filière Bois du Cameroun (GFBC)

D'une part

Et

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC)

D'autre part,

Et sous la présidence de **Monsieur DINGA DAIGA Wilfred**, Administrateur du Travail, Inspecteur des Services N° 1, représentant Monsieur le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale,

Il a été convenu ce qui suit:

TITRE Premier : Dispositions générales

Article 1 : Objet

1. La présente Convention Collective régit les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des branches d'activités concernées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

2. La présente Convention Collective ne fait pas obstacle à la conclusion d'accord d'établissements, pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 2 : Champs d'application

Sont concernés par la présente convention, les entreprises des branches d'activité comprenant notamment:

- les entreprises d'exploitation forestière
- Les entreprises de transformation du bois;
- Les entreprises effectuant leur propre transport et le transit;
- Les entreprises de sylviculture;
- Les employés de maisons, les travailleurs, les gardiens de jour et de nuit recrutés et employés par les entreprises des branches d'activités concernées régies par la présente Convention;
- L'ensemble des travailleurs des entreprises définies ci-dessus quelque soit leur activité propre.

CHAPITRE II : Adhésion, révision, modification, dénonciation, dialogue, interprétation, conciliation

Article 3 : Adhésion

1) Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs prise individuellement qui n'est pas partie prenante à la présente convention doit y adhérer ultérieurement dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

2) Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt de cette convention au greffe du tribunal de première instance de Douala et la mise en pratique devra tenir compte d'une période de transition de six mois en raison de l'incidence financière des mesures arrêtées ci-dessus sur les entreprises adhérentes

3) La partie adhérente ne peut toute fois pas demander la révision ou la modification de la présente Convention, ni la dénoncer ; Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

4) Les organismes signataires ne sont pas tenus de faire une place à la partie adhérente dans les commissions paritaires prévues à la présente convention sauf en ce qui concerne la représentation des travailleurs et celle des employeurs.

Article 4 : Révision et modification

1) La présente Convention peut être révisée ou modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur soit sur l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit il à la demande des organisation professionnelles d'employeurs ou de travailleurs intéressées.

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

3) Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagné 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 les périodes nécessaires pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les accords réciproques découlant de la présente convention.

5) Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations professionnelles ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de trois (3) ans à compter de la date de dépôt de la présente convention au greffe du tribunal compétent.

Article 5 : Dénonciation

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

2) La dénonciation ne prend effet qu'il l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date de dépôt et de notification 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 ce, pendant toute la durée des négociations.

4) De toutes les façons, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application des dispositions nouvelles.

Article 6 : Dialogue et concertation

1) Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs de travail et de faciliter ainsi leur solution sur le plan 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 en matière de règlement des différends collectifs de travail.

3) Les différends individuels de travail peuvent être réglés à l'intérieur de l'entreprise. Pour ce faire, le travailleur peut se faire assister par un ou plusieurs délégués du personnel de son choix, et en cas d'accord, celui-ci sera colligé dans le registre de doléances. En cas d'échec, la procédure légale peut être engagée,

4) Les différends individuels de travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE III : Dépôt et publication

Article 7 : Conditions de dépôt et de publication

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

CHAPITRE IV : AVANTAGES ACQUIS

Article 8 : Avantages acquis

La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs. 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 (1) statut particulier.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL - MEMBRES DE BUREAUX DES SYNDICATS

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : 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 (1) association ou à un (1) syndicat 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 (1) association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne le recrutement le conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

3) Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou il l'encontre de telle ou telle organisation syndicale. Les travailleurs s'engagent dans ce domaine à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues en faveur ou l'encontre de telle ou telle organisation signataire syndicale.

4) Les parties signataires s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations de travail, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10: autorisation d'absence pour activité syndicale

1) Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable ou non au sein d'un syndical est appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission décidée entre l'employeur et l'organisation syndicale, il appartient à l'employeur et au syndicat des travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée. etc.) il convient de faciliter cette participation.

2) Le syndicat concerné est tenu d'informer 2 jours ouvrables à l'avance et par écrit l'employeur de la participation des travailleurs concernés à ces réunions et de s'efforcer à réduire au minimum la gêne que leur absence apporte à la marche normale du travail.

3) Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire de l'entreprise; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel, dans la limite de 12 jours par an en raison d'un (1) responsable syndical ou travailleur syndiqué pris individuellement par entreprise.

4) La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical concerné.

Cette rémunération s'effectue à raison d'un (1) responsable syndical par entreprise et dans la limite de douze (12) jours par an.

5) Des autorisations exceptionnelles d'absences payées peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur requête de leur organisation syndicale dans les cas suivants :

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

A raison d'un responsable syndical par entreprise et dans la limite de douze (12) jours par an.

Article 11: Permanent Syndical

1) Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale deux ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnu pour remplir les fonctions de « permanent syndical », est admis d'office en détachement et devra l'exploitation de son mandat réintégrer son ancienne entreprise,

2) A l'issue de la suspension du contrat de travail, qui ne devra excéder six ans, le travailleur sera repris, compte tenu de sa qualification professionnelle et l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible, de lui confier les tâches de niveau correspondant.

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

Article 12 : Responsables syndical

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

Article 13: Cotisations syndicales

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de autorité le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat. Pour ce faire, il veillera à adresser mensuellement un chèque et le double de la liste des cotisations il l'organisation syndicale désignée par les travailleurs concernés.

CHAPITRE II : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 14 : Election - Exercice des fonction de délégués du personnel

1) Les élections, la durée et l'exercice des fonctions ainsi que les attributions des délégués du personnel sont déterminés par les dispositions légales en vigueur.

2) La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collègue qui l'a élu.

3) L'exercice de la fonction du délégué du personnel peut être pour celui-ci une entrave à son avancement régulier dans la profession, à sa rémunération ou à toute autre mesure tendant à l'amélioration de sa situation professionnelle.

4) De son côté, le délégué ne doit pas par son action porter entrave à la bonne marche de l'entreprise. Il doit continuer à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Le temps réglementaire, *fixé* par les textes en vigueur, réservé à l'exercice de ses fonctions peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.

5) Pour bénéficier de ce temps:

- A l'intérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance;
 - A l'intérieur de l'établissement, le délégué ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique. De même pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci;
 - En aucun cas, le temps de travail attribué aux délégués du personnel ne peut faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
- 6) Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur, il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué.

Article 15 : Protection

- 1) Les délégués du personnel, les candidats, aux fonctions de délégués du personnel, ceux arrivés au terme de leur mandat, bénéficiant de la protection prévue par la législation en vigueur.
- 2) Ne peuvent être déplacés de leur établissement, les candidats dès le dépôt de candidature, et jusqu'à la proclamation des résultats des élections, que selon la procédure réglementaire en vigueur.
- 3) Un délégué du personnel déplacé pour raisons de service d'un établissement à un autre dans l'entreprise sur son accord devant l'inspecteur du travail conserve sa protection légale pendant 6 mois bien que n'exerçant plus ses fonctions de délégués conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 16 : Panneaux d'affichage et local de travail des délégués du personnel

- 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. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit le plus proche possible de la sortie du personnel.
- 2) Les communications sont limitées aux convocations de réunions et ne comportent d'autres indications que le lieu, l'heure, l'ordre du jour, le nom, la qualité de leurs auteurs. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et syndicales. Elles doivent être communiquées à la Direction de l'établissement pour accord et visées par cette dernière.
- 3) Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors de ce panneau d'affichage.
- 4) Les panneaux d'affichage sont ouverts à la Direction dans les conditions fixées ci-dessus pour toute communication qu'elle juge utile de porter à la connaissance du personnel.
- 5) L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17 : Définition du contrat de travail

Au sens de la présente convention le contrat de travail tel que défini par les textes en vigueur.

Article 18 : Engagement - Embauche

- 1) Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
- 2) Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail peut être constaté par une lettre d'engagement ou par une fiche en double exemplaire signée par les deux exemplaires et dont une copie est donnée au travailleur concerné, comportant les indications suivantes:
 1. Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur ;
 2. La situation familiale ;
 3. Le jour de la prise d'effet du contrat ou de l'engagement ;

4. Eventuellement les diplômes ou certificat du travail;
 5. La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur ;
 6. Le montant du salaire de base catégoriel, les primes éventuelles et autres avantages éventuellement alloués au travailleur;
 7. Le lieu d'embauche.
- 3) La visite d'embauche doit être faite conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 19 : Période d'essai

La période d'essai est constatée et exécutée selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 : Formation professionnelle et camerounisation des emplois

- 1) Compte tenu de la spécificité des branches d'activité concernées par la présente convention d'une part, et d'un manque de personnel technique et agent d'encadrement qualifiés d'autre part, les parties contractantes connaissant les nécessités d'une sérieuse formation professionnelle de ces travailleurs s'efforceront d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels de leurs travailleurs.
- 2) Les employeurs s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre dans leurs entreprises respectives une politique effective et diligente de camerounisation des emplois conformément aux orientations du gouvernement.

Article 21: Classification professionnelle

Les travailleurs sont classés dans la catégorie définie par la classification professionnelle des branches d'activités concernées,

Article 22 : La Commission de classement

- 1) Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle du travailleur sont présentées à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.
- 2) L'employeur doit donner une suite par écrit au travailleur dans délais de trente jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement soit directement, soit par l'intermédiaire d'un personnel délégué du personnel.
- 3) Quelle que soit la voie d'introduction, la demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du travail du ressort, président de la commission de classement composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs de la profession.
- 4) La commission fixe la catégorie dans laquelle est classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens, au cas où elle attribue un nouveau salaire catégoriel échelonné ne saurait être inférieur à l'ancien salaire.
- 5) La commission se réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête.
- 6) La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président prenant part au vote. Elle est consignée dans un procès verbal motivé qui doit être signifié aux parties dans un délai de quinze jours francs.
- 7) Lorsque les parties n'acceptent pas la décision, il en est fait mention au procès verbal, la partie contestante dispose alors d'un délai de quinze jours francs pour engager la procédure de règlement individuel de travail.
- 8) Dans tous les cas où la décision est favorable au travailleur, elle prend effet pour compter de la date de dépôt de la requête.
- 9) Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture d'établissement.

Article 23 : Avancement en échelon

- 1) L'avancement du travailleur dans l'entreprise se fait soit par l'ancienneté, le mérite, les expériences acquises ou par la formation professionnelle.
- 2) Le changement de l'échelon dans la catégorie, compte tenu de l'ancienneté s'effectue dans un délai maximal de 3 ans.

Article 24 : Promotion interne

1) En cas de poste vacant dans son entreprise, l'employeur peut faire appel en priorité aux travailleurs en service dans l'établissement et ayant des aptitudes à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions. Il informe le personnel par voie d'affichage, de la disponibilité du ou des postes à pourvoir. En cas de pluralité de postulants, l'employeur peut recourir à des épreuves professionnelles.

2) La durée de la période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant sera déterminée d'accord parties en fonction de la spécificité du poste,

3) En le cas d'insatisfaction au terme de la période probatoire, le travailleur n'est pas confirmé au poste.

Article 25 : Frais de mission occasionnelle

En cas de déplacement pour une mission occasionnelle, les indemnités allouées aux travailleurs seront négociées d'accord parties à l'intérieur de chaque entreprise.

Article 26 : Déplacements

Le travailleur peut être appelé à travailler, pour les besoins de service pour une durée supérieure à 2 mois et inférieure à un an, sur un lieu autre que celui d'embauche. Il a droit dans ce cas aux prestations suivantes:

- Le logement dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail ou une indemnité compensatrice;
- Le cas échéant, la ration de vivres conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- Dans ce cas, le travailleur bénéficiera tous les 4 mois d'une semaine pour rendre visite à sa famille restée au lieu d'embauche pour ce faire, le transport s'effectue aux frais de l'employeur.

Article 27 : Mutations

Pour tout déplacement pour une durée supérieure ou égale à un an, le travailleur a droit aux prestations suivantes:

- Le logement conformément aux dispositions légales;
- Le cas échéant, la ration de vivres conformément aux dispositions légales : le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages, conformément aux dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires en vigueur.

Article 28 : Evacuation du logement

1) Le logement est fourni au travailleur dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaire en vigueur.

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

- a) En cas de notification du préavis dans les délais requis; évacuation à l'expiration du délai de préavis.
- b) En cas de rupture par le travailleur, sans que le délai de préavis ait été respecté: Evacuation immédiate.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29: maladies et accidents non imputables au travail

1) Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par le Code du Travail.

2) Le travailleur bénéficie en l'occasion de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension du contrat de travail du régime indemnitaire à plein salaire suivant :

- Moins de 12 mois 1 mois de salaire
- Entre 12 mois et 5 ans 3 mois de salaire
- Plus de 5 ans 4 mois de salaire

3) En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident non imputables au travail, au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder 4 mois de salaire.

Article 30 : es congés techniques

Les travailleurs sont mis en congé technique selon les formes prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 31 : le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire et doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 32 : Accidents de travail et maladies professionnels

Lorsque, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur devra afin d'éviter le licenciement, lui proposer un emploi en rapport avec les capacités résiduelles constatées par le certificat médical de reprise de travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux du nouvel emploi.

Article 33 : Obligations militaires

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour accomplir ses obligations militaires reprend son travail dans son ancienne catégorie et bénéficie des augmentations éventuelles de salaires pendant la suspension de son contrat.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34 : Préavis

1) Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.

2) La base de calcul de l'indemnité compensatrice du préavis est le salaire moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

Article 35 : Dispense du préavis

1) En cas de licenciement hormis le cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente l'employeur a la faculté de dispenser le travailleur de tout ou partie du préavis en lui versant une indemnité pour la partie du préavis non effectuée. La base de calcul est le salaire moyen de douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

2) Pendant la durée du préavis et en vue de rechercher un autre emploi, le travailleur licencié ou démissionnaire bénéficie de 2 jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

Article 36 : Licenciement et indemnité de licenciement

1) En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde le travailleur permanent ayant acquis une ancienneté d'au moins deux ans (24 mois) de service continu dans l'Entreprise bénéficie d'une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

2) Cette indemnité est égale pour chaque année de présence continue dans l'entreprise à 35 % du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois, celui-ci s'entendant de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les gratifications mais à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaire telles l'indemnité de déplacement, de transport, de logement.

Article 37: Départ à la retraite

- 1) L'âge limite de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- 2) L'admission à la retraite constitue un cas normal de cessation du contrat de travail et l'égard du travailleur
- 3) Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit être notifié de cette situation dans un délai minimum de six mois et bénéficie d'une prime de fin de carrière égale pour chaque année de présence continue dans l'entreprise à 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois.
- 4) Cette prime est également due en cas de retraite anticipée.

Article 38 : Décès du travailleur

- 1) En cas de décès du travailleur, le salaire et toutes les indemnités acquises par lui à date du décès reviennent de plein droit ses ayants droit.
- 2) Il est alloué également une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement.
- 3) L'employeur assure la fourniture d'un cercueil, du nécessaire pour l'habillement et le transport de la dépouille du travailleur du lieu d'embauche au lieu d'inhumation choisi par la famille.
- 4) L'entreprise sera représentée aux obsèques du travailleur par un représentant dont l'entreprise assurera les frais de transport et de séjour.

TITRE IV : SALAIRE - ACCESSOIRES - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 39 : Détermination du salaire

- 1) La rémunération du travail à la tâche, ou la rémunération mixte, doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.
- 2) Dans le cas d'une interruption dont le travailleur n'est pas responsable, le temps pendant lequel le travailleur est gardé à la disposition de l'employeur est payé au taux normal. Mais si pendant le temps d'arrêt d'autres travaux sont demandés au travailleur, il est tenu de les exécuter.
- 3) La rémunération à laquelle peuvent prétendre les travailleurs régis par la présente convention comprend :
 - Le salaire catégoriel échelonné, déterminé conformément aux grilles de salaire en annexe;
 - Les accessoires de salaire tels que le :
 - Primes d'ancienneté;
 - Prime de transport;
 - Indemnité de logement;
 - Et diverses autres primes professionnelles créées par des textes particuliers (caisse ou billetage, assiduité, production ou embarquement ou rendement...)
- 4) Conformément aux dispositions du Code du Travail, les grilles de salaires minima applicables aux entreprises soumises à la présente convention sont produites en annexes. Elles comportent, par rapport aux grilles du 02 Août 1985, zone III une augmentation par paliers ainsi qu'il suit:

- Pour les catégories I à VI	40%
- Pour les catégories VII à IX	35%

- Pour les catégories X à XII 08%

Ces grilles sont révisables tous les trois (3) ans.

Les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement peuvent cependant prévoir des conditions plus favorables.

Article 40 : Retenue sur salaire

En dehors des dispositions existantes dans la législation et réglementation en vigueur aucune retenue d'aucune sorte ne peut être opérée sur le salaire **du** travailleur

CHAPITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 41 : Durée du travail

1) Conformément au Code du Travail, la durée du travail est répartie sur l'ensemble des entreprises des branches d'activités concernées et établie ainsi qu'il suit:

- 48 heures par semaine pour les travailleurs appartenant au secteur primaire;
- 40 heures par semaine pour ceux des travailleurs relevant du secteur secondaire,

2) Tout changement aux horaires habituels de travail pratiqués dans l'entreprise doit faire l'objet d'une demande d'autorisation préalable adressée à l'Inspection du travail du ressort.

Article 42 : Heures supplémentaires

1) Les modalités d'exécution et la rémunération des heures supplémentaires sont définies par des dispositions réglementaires.

2) Si pour des raisons exceptionnelles, des heures supplémentaires sont effectuées, elles sont rémunérées, calculées et payées distinctement sur la fiche de paie.

Article 43 : Congés payés – Majoration pour ancienneté

1) Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables des contrats individuels.

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 doit en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'exercice du contrat de travail.

3) Le congé annuel est pris en principe une seule fois par an, toutefois des accords individuels peuvent permettre :

- Des congés fractionnés à condition que chacune de ces fractions ait au moins une durée de 12 jours ouvrables continus.

- L'imputation sur les congés annuels des permissions exceptionnelles d'absence non payées.

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

4) Sauf dispositions plus favorables des contrats de travail individuels, l'indemnité de congé payée est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.

5) La durée des congés est de 1,5 jour par mois de travail effectif. Toutefois, la durée des congés est fixée par l'entreprise compte tenu de l'ancienneté du travailleur, conformément au tableau ci-dessous.

Ancienneté	Nombre de jours de majoration (bonification)	Total des jours ouvrables de congé
De la 1 ^{ère} à la 5 ^{ème} année incluse	-	18
De la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année incluse	3	18+03=21
De la 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} année incluse	6	18+06=24

De la 16 ^{ème} à la 20 ^{ème} année incluse	9	18+09=27
De la 21 ^{ème} à la 25 ^{ème} année incluse	12	18+12=30
De la 26 ^{ème} à la 30 ^{ème} année incluse	15	18+15=33
De la 31 ^{ème} à la 35 ^{ème} année incluse	18	18+18=36
De la 36 ^{ème} à la 40 ^{ème} année incluse	21	18+21=39

6) Les délais de route doivent être accordés au travailleur à la suite d'une entente directe avec l'employeur. Ces congés supplémentaires dont la durée ne peut excéder 5 jours ne sont pas payés.

7) Les jours fériés sont exclus de la durée normale du congé payé et ne peuvent que prolonger la durée de celui-ci.

Article 44 : Permission exceptionnelle d'absence

1) Les autorisations spéciales d'absence sont accordées aux travailleurs régis par la présente convention à l'occasion d'événements familiaux et sociaux touchent leurs propres foyers, dans les circonstances et conditions suivantes :

- Mariage du travailleur (se) 5 jours ouvrables
- Décès du conjoint (e) 5 jours ouvrables
- Décès de l'enfant, du père, de la mère du travailleur 5 jours ouvrables
- Congé de paternité 3 jours ouvrables
- Mariage de l'enfant du travailleur 2 jours ouvrables
- Décès du beau-père, de la belle-mère du travailleur 2 jours ouvrables

2) Seul un beau-père et une belle-mère sont pris en compte pour toute la carrière dans l'entreprise

3) Les autorisations sont à prendre au moment où se produit l'événement qui les justifie.

4) Les pièces justificatives desdits événements seront présentées à l'employeur dans un délai maximum de 45 jours suivants l'événement familial.

5) Dans la limite de 12 jours ouvrables par an ces permissions ne font l'objet d'aucune retenue sur le salaire des travailleurs.

Article 45 : Congés sans solde – absence exceptionnelles non payées

1) A titre exceptionnel et sur justification, l'employeur peut accorder aux travailleurs qui ont épuisé leur droit aux congés avec solde, des vacances sans solde sans que le total puisse excéder 30 jours par an.

2) Les congés sans solde ne sont pas comptés comme temps de service effectif en ce concerne le calcul de l'ancienneté.

Article 46 : Absence exceptionnelle de longue durée

1) Tout travailleur désireux de se mettre en absence de longue durée pour des raisons de formation professionnelle, doit formuler une demande justifiée adressée à son employeur six mois avant la date prévue pour la cessation du travail.

2) A cette date, le travailleur quitte l'entreprise sans que le préavis lui soit opposé. Cette absence de longue durée ne peut excéder trois (3) ans.

3) A son retour, l'employeur lui propose un emploi, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et en fonction de sa nouvelle compétence avec maintien de son ancienneté antérieurement acquise.

4) La période d'absence ne compte pas dans le calcul de son d'ancienneté.

Article 47 : Congés de maternité

Le congé de maternité des femmes salariées est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 48 : Congés de maladie

Les congés de maladie non imputables au service sont régis par les dispositions du Code du travail.

TITRE V : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRVAVAIL

Article 49 : Soins médicaux

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur et sauf dispositions plus favorables, les travailleurs logés par l'employeur, leurs conjoints et leurs enfants légitimes bénéficient des soins médicaux fournis par l'employeur.

Article 50 : Mesures d'hygiène et sécurité

- 1) Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leurs entreprises, conformément à la législation en vigueur. Dans le cadre de la commission d'hygiène et de sécurité au travail, employeurs et travailleurs, s'efforceront de fixer toutes mesures permettant d'améliorer la sécurité dans leurs entreprises,
- 2) De leur côté, les organisations syndicales de travailleurs et les délégués du personnel s'efforceront de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
- 3) Une commission d'hygiène et de sécurité doit être organisée au sein de chaque entreprise conformément aux textes en vigueur.

Article 51 : Organisations des mutuelles

Pour une meilleure protection des travailleurs, les parties reconnaissent et recommandent la nécessité de créer un organisme mutualiste au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et éventuellement celle de l'employeur.

Article 52 : Equipements de protection

L'employeur et le travailleur sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

TITRE VI: DISCIPLINE

Article 53 : Discipline et sanctions

- 1) Les questions relatives à la discipline et aux sanctions sont réservées pour être incluses dans le règlement intérieur de chaque entreprise conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Toutefois, il est recommandé aux employeurs d'accorder au travailleur qui se sera fait distinguer à tous égards sur le plan disciplinaire, une prime exceptionnelle récompensant la bonne conduite au sein de l'entreprise tous les quatre ans.
- 3) Dans le souci de participer à la préservation de l'environnement, il est recommandé en outre, qu'il soit fait mention dans le règlement intérieur de l'interdiction de tout acte de braconnage tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE 1 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article 54 : Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est attribuée aux travailleurs conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 55 : Indemnité du périmètre urbain ou de transport

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il leur verse une indemnité de participation aux frais de transport de six cent (600) FCFA par jour effectif de travail.

Article 56 : Gratification – 13ème mois

A la fin de chaque année et sauf pratique plus avantageuse, l'employeur peut accorder à ses travailleurs soit une gratification de fin d'année, soit le 13^{ème} mois.

Article 57 : Prime d'intérim

- 1) Lorsqu'un poste se trouve momentanément vacant, il peut être demandé à un travailleur de catégorie inférieure d'en assurer l'intérim.
- 2) Dans ce cas et dans la mesure où cet intérim dépasse un mois, ce travailleur perçoit une prime d'intérim égale au trois quarts de la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie du travailleur remplacé .et le salaire de l'échelon A de sa catégorie.
- 3) Ces dispositions ne s'appliquent ni au travailleur d'une catégorie supérieure ou égale à celle du travailleur remplacé, ni aux cadres (catégories 10 à 12) pour lesquels cette prime est fixée d'accord parties.
- 4) Le fait pour un travailleur d'occuper momentanément un poste dont le titulaire est absent ne lui donne en aucun cas le droit de réclamer sa titularisation d'office si le poste devient définitivement vacant.

Article 58 : Prime de panier

- 1) Tous les travailleurs effectuant au moins 6 heures de travail de nuit dans un poste entre 22 heures et 6 heures et ceux travaillant plus de 10 heures par jour, bénéficient de la prime de panier distinctement payée sur leur fiche de paye,
- 2) Le montant de cette prime de panier est de cinq cent (500) FCFA par nuit pour les travailleurs des catégories I à VI et mille (1000) FCFA par nuit pour les catégories VII et plus.

Article 59 : Prime de caisse ou de billettage

- 1) Une prime de caisse ou de billettage doit être versée au travailleur exerçant une fonction de manipulation d'espèces engageant sa responsabilité pécuniaire. Le montant de cette prime est fixé d'accord parties en rapport avec les sommes manipulées, la fréquence des opérations et les risques encourus.
- 2) Cette prime n'est pas attribuée lorsque dans les considérations particulières de l'emploi il est tenu compte de la responsabilité du travailleur.

Article 60 : Prime d'assiduité

- 1) Une prime d'assiduité peut être attribuée aux travailleurs pour récompenser leur régularité au travail.
- 2) Le montant de cette prime est négocié d'accord parties.

Article 61 : Prime de production, d'embarquement ou de rendement

L'octroi de cette prime est fixé par l'employeur.

Article 62 : Prime de responsabilité

- 1) La prime de responsabilité doit être attribuée aux travailleurs, assumant l'encadrement d'une équipe ou une responsabilité, telle que définie dans la classification professionnelle en annexe.
- 2) Elle est fixée par l'employeur.

Article 63 : La prime de médaille d'honneur du travail

- 1) Les travailleurs ayant acquis une ancienneté égale ou supérieure à 10, 15 et 25 ans de service ont droit à la médaille l'honneur de travail.
- 2) L'employeur assure les frais d'achat de la médaille de travail.
- 3) Il verse à cette occasion au travailleur récipiendaire, une prime spéciale dont le montant est égal à son salaire mensuel brut catégoriel échelonné par médaille,

Article 64 : Logement du travailleur

1) Le logement est fourni au travailleur dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2) Toutefois, les parties contractantes recommandent la participation des employeurs aux frais de logement des travailleurs non déplacés. Les modalités de cette participation sont fixées par les accords d'établissement.

Article 65 : Autres primes et indemnités diverses

D'autres primes et indemnités (risques - salissure - cubage...etc.) peuvent être attribuées aux travailleurs des entreprises des branches d'activités concernées. Leur dénomination et leur montant seront fixés d'accord parties dans le cadre du dialogue social dans chaque entreprise en fonction de sa spécificité.

CHAPITRE II : AUTRES DISPOSITIONS

Article 66 : Transport en cas de déplacement

1) Les frais de voyage ou de transport sont assurés par l'employeur et à son option dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur et dans les conditions suivantes:

A - CLASSE DE PASSAGE

a) - Train

- Catégorie I à VI 2^{ème} classe

- Catégorie VII à XII 1^{ère} classe

b)-Avion

- Toutes catégories Classe touriste

B - POIDS DES BAGAGES

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

2) Toutefois dans les circonstances suivantes :

a) Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi,

b) Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou lieu de recrutement,

c) Cas de mutation:

L'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

(1) 200 kg de bagages pour le travailleur en sus de la franchise;

(2) 100 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint.

(3) 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants légitimes mineur vivant habituellement avec lui.

3) Egalement en cas de déplacement il l'intérieur du territoire national et dans les mêmes circonstances qu'au deuxième paragraphe ci- dessus, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :

- 300 kg de bagages pour le travailleur;

- 300 kg de bagages pour son conjoint (e) ;

- 150 kg pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui,

.- Le volume des bagages ne peut être en aucun cas limité,

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

Article 67 : Clubs et associations sportives

Les parties contractantes reconnaissent l'importance, pour l'épanouissement des travailleurs et l'amélioration des relations de travail, les activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se

déclarent en conséquences favorables à la création à l'initiative soit des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs des autres branches d'activités.

TITRE VIII: DISPOSITIONS FINALES

Article 68 : La présente convention annule et remplace toutes les dispositions définies par la Convention des Entreprises d'Exploitation Forestière et Activités annexes signée le 23 octobre 1976.

Article 69 : Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention ou dans toute autre réglementation particulière ayant le même objet et le même champ d'application, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

Fait à Douala, le 26 avril 2002

ADMINISTRATION: MM.

- DINGA DAIGA Wilfred President
- NKODO Joseph Secrétaire

LES EMPLOYEURS: Mmes:

- LONGA EPOSI Mary
- SONE NSOGA Jeanne

MM.

- EKOULE Maurice
- FOCIIIVE Emmanuel
- MPACKO Jean Pierre
- SANZOUONGO Francis
- NDEMBE Louis Martin
- FOU DA Casimir
- BRUINEAUD Michel

TRAVAILLEURS:

CSTC MM.

- BOKAGNE Joseph
- NGUIDJO SAMBA Jean
- NDJEME Moïse
- OKON II Gilbert
- MBOCK Guy

USLC MM.

- AFANDA Didier
- MBOCKE Dominique :
- NZIE Paul

Grille de Salaire des entreprises d'exploitation, transformation des produits forestiers et activités annexes

(Secteur primaire)

Echelon Catégorie	A		B		C		D		E		F	
	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM
I 40%	13.841	27.685	14.015	28.030	14.188	28.380	14.366	28.732	14.545	29.090	14.718	29.440
II	14.718	29.440	15.025	30.050	15.331	30.670	15.637	31.160	15.947	31.900	16.232	32.510
III	15.970	31.940	16.745	33.490	17.521	35.045	18.248	36.605	19.079	38.160	19.854	39.710
IV	18.842	37.700	21.634	43.270	24.415	48.840	27.200	54.400	28.992	59.985	32.773	65.560
V	31.062	62.125	33.789	67.580	36.502	73.005	39.221	78.445	40.790	81.580	44.654	89.310
VI	43.108	86.180	45.733	91.465	48.355	96.710	50.980	101.960	53.606	107.210	56.230	112.460
VII – 35%	88.900		94.830		100.760		106.685		112.610		118.540	
VIII	118.540		131.880		145.205		158.540		171.880		185.210	
IX	175.435		188.050		200.700		213.335		225.960		238.600	
X – 8%	192.730		208.600		224.470		240.345		256.215		272.085	
XI	272.085		285.580		299.295		312.905		326.500		340.110	
XII	340.110		353.715		367.320		380.925		394.530		408.130	

Grille de Salaire des entreprises d'exploitation, transformation des produits forestiers et activités annexes
(Secteur secondaire)

Echelon Catégorie	A		B		C		D		E		F	
	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM
I 40%	16.890	32.745	19.773	34.475	20.652	35.805	21.525	37.305	22.407	38.840	23.286	40.370
II	23.286	40.370	24.166	41.890	25.044	43.420	25.922	44.930	26.803	46.455	27.591	47.830
III	27.194	47.140	29.093	50.430	30.993	53.720	32.993	57.015	34.793	60.300	36.693	63.595
IV	34.825	60.365	37.881	65.665	40.935	70.995	43.995	76.225	47.051	81.560	50.107	86.855
V	47.488	82.310	50.571	87.655	53.656	93.005	56.734	98.335	59.823	103.695	62.909	109.045
VI	60.729	105.260	65.024	112.710	69.315	120.140	73.608	127.585	76.752	135.035	82.196	142.470
VII – 35%	112.595		122.675		132.755		142.830		152.905		162.980	
VIII	162.980		171.880		180.760		189.650		198.550		207.440	
IX	196.495		213.335		230.170		247.010		263.860		280.700	
X – 8%	226.740		242.610		255.475		274.350		288.075		306.095	
XI	306.095		319.705		333.300		346.910		360.520		374.120	
XII	374.120		387.725		401.355		414.925		428.535		442.130	

**CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DES ENTREPRISES
D'EXPLOITATION FORESTIERE, DE TRANSFORMATION DES PRODUITS
FORESTIERS ET ACTIVITES ANNEXES**

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC) et le Groupement de la Filière Bois au Cameroun (GFBC) ont adopté la classification professionnelle des activités exercées sur le territoire du Cameroun,

Cette classification répartit tous les travailleurs relevant ou non directement du Code du Travail XII catégories de la façon suivantes:

- Catégories I à VI : Manœuvre - Ouvriers -Employés;
- Catégories VII à IX : Agents de maîtrise - Techniciens et Assimilés
- Catégories X à XII : Techniciens supérieurs - Cadres - Ingénieurs

Le détail de cette classification se présente comme suit:

I- Première catégorie:

a)- Définition générale:

Les travailleurs à qui sont confiés les travaux élémentaires n'exigeant ni connaissance professionnelle ni adaptation.

b)- Définition particulière: Manoeuvre ordinaire

- Balayeur
- Nettoyeur
- Manutentionnaire
- Gardien sans rondes
- Enlever de sciure
- Brûleur de déchets
- Défricheur des layons
- Nettoyeur d'arbres avant l'abattage
- Simple porteur de tronçonneuses
- Manœuvre des plantations
- Terrassier
- Récupérateur colle
- Poseur face
- Ecorceur manuel
- Récupérateur de bande
- Récupérateur de placage
- Défricheur
- Porteur des esses
- Cryptogileur

II. Deuxième catégorie: Manœuvres spécialisés

a)- Définition générale:

Travailleurs à qui sont confiés les travaux simples exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

b)- Définitions particulières

Filière administrative: Employé de la catégorie II

- Planton coursier assurant l'entretien des bureaux ou effectuant la transmission des plis et des courses à l'intérieur de l'Etablissement
- Gardien astreint à des rondes
- Portier
- Agent d'entretien

Filière technique: Manœuvre spécialisé

- Manœuvre spécialisé dans certaines opérations (telles que l'emballage, le déballage, le cerclage, le lavage des voitures, la réparation des chambres à air, des pneus, les pompistes, les treuils listes)
- manœuvre chargé de l'approvisionnement des machines
- Manœuvre de l'entretien des jardins et des cours
- Machiniste sur scie magnétique à main
- Assistant planton et machiniste
- Manœuvre chargé des machines de graissage
- Equarrisseur.
- Ebouteur-aide marqueur
- Criqueur
- Elingueur
- Manœuvre chargé d'entasser les planches avant cerclage
- Cérémuleur
- Manœuvre chargé de marteau à chiffres ou frappeur des Esses
- Approvisionneur de chaudière
- Graisseur

- Assistant électricien
- Assistant mécanicien
- Réparateur de pneumatique
- Trieur de face
- Trieur de panneaux
- Envoyeur
- Enfourneur
- Déchargeur
- Centreux presse
- Aide déligneur débutant
- Aide ponceur débutant
- Mastiqueur
- Pointeur de contreplaqués
- Aide opérateur débutant
- Aide scie à grumes
- Aide tronçonneur
- Aide abatteur
- Aide débardeur
- Aide prospecteur
- Blanchisseur.

III- Troisième catégorie Ouvrier- Employé ordinaire

a)- Définition Générale

Travailleurs à qui sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique.

b)- Définitions particulières :

Filière administrative: Employé de la catégorie III

- Garçon de bureau chargé de travaux simples de réception du courrier ainsi que de l'établissement des avis de transmissions
- Garçon de bureau chargé de la distribution des courriers à l'intérieur de l' Etablissement. De prendre des rendez-vous, de faire attendre les visiteurs et d'assurer la liaison dans les bureaux
- Garçon de magasin
- Marqueur
- Photocopieur ou tireur de plans
- Téléphoniste sur standard
- Gardien de nuit (responsable d'équipe)

Filière technique: Ouvrier de la troisième (III) catégorie

- Assistant - pointeur confirmé
- Aide - machiniste confirmé
- Aide- abatteur
- Aide débardeur
- Aide prospecteur
- Aide conducteur d'engin lourd
- Motor-boy camion, grumier, benne, grandeur
- Chef d'équipe des manœuvres spécialisés
- Tronçonneur sur machine de 0,40 à 1,10 inclus
- Chauffeur de car de transport de personnel de moins de vingt (20) places
- Conducteur d'engin de moins de 120 CV

- Assistant confirmé des ouvriers (trouçonneurs, soudeurs, électriciens, mécaniciens)
- Opérateurs sur machines telles que filtreurs, sciés à métaux
- préparateur colle
- massicoteur
- Equerreur
- Jointeur
- Aide affûteur
- Conducteur tracteur
- Déligneur
- Conducteur pré
- Griffeur bobineur
- Aide cubeur
- Coliseur
- Classeur

IV- Quatrième catégorie- Ouvrier spécialisé.

a)- Définition Générale

Travailleurs auxquels sont confiés les travaux exigeant une formation professionnelle de base et une compétence par le niveau acquis par la pratique.

La formation professionnelle est de niveau du :

- C.F.A. (Certificat de Fin d'Apprentissage)
- C.F.P.R.
- Ou d'un Certificat de Travail Pratique

Filière administrative: Employés de la Catégorie IV .

- Agent de bureau assurant, sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépeuillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, calcul de rémunération, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables élémentaires
- Téléphoniste sur standard de plus de trois lignes
- Aide magasinier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références
- Caissier auxiliaire ou teneur de petite caisse
- Opérateur de saisie
- Déposant en douane
- Employé chargé de la fichierisation
- Chauffeur d'un véhicule de plus de 5 tonnes
- Employé à la vente qui accueille la clientèle, établie
- Employé de bureau chargé d'établir les rapports d'activités mensuels des grumes par types d'essences
- Cuisinier-Berceuse
- Aide-soignant

Filière technique: Employés Catégorie IV

- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et de remontage de machines
- Electricien effectuant les travaux des installations et en assurant l'entretien
- Conducteur d'engins de terrassement
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à cinq tonnes ou de car transportant vingt passagers ou plus
- Chauffeur-livreur contre décharge sans encaissement

- Boussolier, layonneur
- Boy blanchisseur
- Abatteur
- Tronçonneur à la scie de 0,70
- Aide caissier payeur
- Chef gardien .
- Contrôleur d'équipe
- Chauffeur de chaudière
- Tôlier
- Carrossier
- Graisseur confirmé
- Conducteur d'engins motorisés
- Commis de parc
- Cubeur
- Massicoteur
- Conducteur d'engin de plus de 120 CV et des tracteurs de transport de produits agricoles
- Conducteur de pont roulant égal ou inférieur à 15 tonnes ainsi que les grues de petite portée
- Conducteur d'engin de type B tel que: les concasseurs, piloneuse - chargeur- chauffeur de voiture donc la charge utile est égale ou supérieure à 15 T, cylindre roulant, rouleau, compresseurs mouillés
- Ouvrier chargé de l'évacuation des bois par voies fluviales
- Marqueur - pointeur - affûteur - empileur
- Prospecteur - Tronçonneur à la scie mécanique

V- Cinquième catégorie Ouvrier Professionnel

a)-Définition générale

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

La formation professionnelle est du niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle et pour la formation professionnelle rapide du niveau du Certificat de perfectionnement « Secrétaire en saisie informatique et perfectionnement avec des connaissances informatiques de base.

b)- Définition particulière:

Filière administrative: Employé de catégories V

- Pointeur qualifié, ayant une formation scolaire de niveau du Brevet d'Etudes du Premier Cycle du Second Degré, assurant des travaux comportant une part d'initiative et responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en législation et en technique dans le domaine de l'emploi occupé
- Aide comptable .
- Opérateur système
- Magasinier assurant la gestion d'un magasin
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et paiements
- Opérateurs de saisie
- Agent de paie
- Employé de bureau service personnel
- Employé de bureau déclarant en douane
- Réceptionniste groupage et bordereau d'entrées
- Gérant économat (stock 5 millions)
- Pompiste ou chef station d'essence

Filière technique: Ouvrier de la catégorie V .

- Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontages et de réglage de machine
- Electricien effectuant des installations complexes et assurant l'entretien
- Mécanicien motoriste
- Diéséliste capable d'essayer et de régler au banc, une pompe à injection
- Conducteur d'engin 966,980, le débardeur, niveleuse
- Tôlier former en carrosserie
- Dessinateur calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble
- Scieur 140, 150, 160
- Soudeur, fraiseur, ajusteur, tronçonneur
- Mécanicien auto
- Electricien auto
- Contrôleur de qualité
- Conducteur de presse
- Dérouleur
- Opérateur sur machines de scies à grumes
- Chauffeurs grumiers et plateaux
- Opérateur sur les machines à bois complexe suivantes: toupie, tour, presse à chaud, trancheuse, dérouleuse.

VI - Sixième catégorie Ouvrier Professionnel II

a. Définition Générale

Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée, une formation théorique et pratique approfondies acquises soit par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de son métier, soit par une pratique acquise par la pratique.

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

b. Définitions particulières:

- Employé très qualifié de bureau, présentant les qualifications requises pour le 5ème catégorie avec une responsabilité et les initiatives accrues
- Commis de bureau responsable de services administratifs et travaillant dans des postes nécessitant un minimum de comptabilité.
- Employé de bureau chargé de la constitution des éléments de prix de vente et de facturation
- Employé de bureau chargé de l'élaboration des rapports de production
- Infirmier diplômé de l'état .
- Caissier ayant la responsabilité connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.

Filière technique: Ouvrier de la Catégorie VI

- Chef - cubeur
- Chef de parc
- Epurateur
- Ouvrier très qualifié présentant les qualifications requises par la 5ème catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues.

- Ouvrier de toutes spécialités effectuant les travaux les plus difficiles de sa profession avec une habileté consommée
- Scieur 180
- Mécanicien effectuant des travaux de démontage, de remontage, de mise au point de machines
- Electricien effectuant des installations particulièrement délicates et en assurant l'entretien
- Electricien moteur sachant travailler sur plans.

MM, AGENTS DE MAITRISE - TECHNICIENS ET ASSIMILES

VII- Septième catégorie Agent de maîtrise subalterne

A -Définition Générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7eme catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement. Doit avoir des connaissances de sa spécialité acquise par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire.

a)- Fonction de commandement

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

b)-Fonction de technicité

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

B. Définitions particulières: Agent de Maîtrise de la catégorie VII

Filière administrative:

- Employé principal
- Secrétaire confirmé
- Chef magasinier
- Chef de bureau administratif
- Chef de bureau personnel
- Déclarant en douane qualifié
- Opérateur principal sur ordinateur
- Infirmier diplômé d'Etat expérimenté
- Comptable

Filière technique :

- Chef de groupe d'ouvriers (mécaniciens, électriciens, plombiers etc.)
- surveillant de chantier
- Contremaîtres
- Adjoint chef scierie

VIII- Huitième catégorie: Agent de Maîtrise Professionnel

A - Définition Générale:

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de sa 8^{eme} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou une formation complémentaire.

a)- Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des agents de maîtrise, d'ouvriers ou employés de catégories précédentes. Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

b)- Fonction de technicité

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

B- Définition particulière: Agent de maîtrise de la catégorie VIII

Filière administrative

- Chef de groupe administratif
- Secrétaire très confirmé, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales.
- Opérateur système confirmé
- Chef de section comptabilité

Filière technique

- Contremaître d'atelier
- Chef de garage
- Métreur
- Cartographe
- Dessinateur d'études
- Chef d'atelier

IX- Neuvième catégorie: Agent de Maîtrise supérieur

A- Définition Générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de sa 9eme catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou une formation complémentaire.

a)- Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégories égale d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il a sous ses ordres des techniciens ou des agents de maîtrise dont il coordonne les travaux. Il peut pour des travaux de haute technicité commander directement des ouvriers et des employés des catégories V et VI.

Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité où assure une responsabilité équivalente.

b)- Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VIII, à

prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B- Définitions particulières: Agent de maîtrise de la catégorie IX

Filière administrative

- Assistante de Direction
- Chef de service transit
- Chef programmeur
- Analyste programmeur
- Responsable administratif de site
- Chef d'atelier principal
- Chef de garage principal
- Chef de service de comptabilité

MM. INGENIEURS ET CADRES

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

- 1)- Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente.
- 2)- Susceptible d'occuper un emploi comportant des pouvoirs et de commandement ou exerçant les fonctions de conception.

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

X- Dixième catégorie

Définition Générale:

Cadre 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 ou 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

- Chef comptable

XI- Onzième catégorie

MM. Définition Générale:

Cadre 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.

XII- Douzième catégorie

Définition Générale :

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