

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BANQUES ET AUTRES ETABLISSEMENTS FINANCIERS DU CAMEROUN

Entre les soussignés, représentant :

- L'association Professionnelle des Etablissements de Crédit du Cameroun (APECCAM),

D'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats des Banques et Organismes Financiers du Cameroun (FENASYBOF-CAM),
- Le Syndicat National des Employés, Gradés et Cadres de Banques et Etablissements Financiers du Cameroun (SNEGCBEF-CAM)

D'autre part,

Et sous la présidence de Mme EJANGUE EKAMBI marie Thérèse, représentant le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} : Objet et Champ d'Application.

1. La présente Convention dénommée <<Convention Collective Nationale des Banques et Autres Etablissements Financiers du Cameroun >>, règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du Codes de Travaux, dans les Etablissements de Crédits exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.
2. La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'Etablissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses de travaux plus favorables aux travailleurs.
3. Elle annule et remplace dans toutes ses dispositions la <<Convention Collective Nationale des Banques et Autres Etablissements Financiers du Cameroun >> du 1^{er} juillet 2000, ainsi que tous ses annexes et avenants.

Article 2 : Adhésion.

1. Toute organisation syndicale de travailleur ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas parti à la présente convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur, notamment le code de travail.
2. Une copie de la demande d'adhésion de l'organisation syndicale des travailleurs est adressée aux parties signataires de la présente convention, accompagnée d'un récépissé de déclaration ou d'un certificat d'enregistrement, de la liste des membres et du Bureau Exécutif et de la représentation de l'organisation dans la branche.
3. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au Greffe du Tribunal de première instance de Yaoundé.
4. La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle, de la présente Convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
5. Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente Convention.

Article 3 : Révision.

1. La présente convention ainsi que ses annexes peuvent être révisées par la Commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministère en charge des questions de travail, soit à la demande de l'une des organisations signataires.
2. La demande de la révision formulée par l'une des organisations signataires doit être faite par lettre recommandée ou par exploit d'huissier, adressée au Ministère en charge des questions de travail, qui en informe les autres organisations signataires.
3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagné de propositions écrites, afin que les négociations puissent commencer dans les meilleurs délais.
4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention et de ses annexes et avenants.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la Convention ou de ses annexes et avenants.

Article 4 : Dénomination.

1. Si les négociations tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée ou de l'exploit d'huissier visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des organisations signataires se réserve la possibilité de dénoncer la présente Convention, ses annexes et avenants, par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.

2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de 3 (trois) mois suivant la date de dépôt de l'acte.
3. Les organisations signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mise en cause aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus qu'après épuisement des procédures prévues à cet effet.
4. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5 : Dépôt, Publication et Date D'entrée En Vigueur.

1. Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.
2. La présente convention ainsi que ses annexes et avenants entrent en vigueur pour compter le jour suivant son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.

Article 6 : Avantage Acquis.

1. la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise des dispositions collectives.
2. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.
3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite d'usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 7 : Concertation et Dialogue.

1. Les organisations signataires affirment leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.
2. Elles recommandent que les parties en cause usent de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale de règlement des différends collectifs de travail.

Article 8 : Commission paritaire d'interprétation et de Conciliation.

1. Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre cette concertation et de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.
2. La commission est composée de 2 (deux) représentants titulaires et de 2 (deux) représentants suppléants des parties signataires. Les noms des membres titulaires et des suppléants sont communiqués par des organisations intéressées au Ministère en charge des questions du travail. La présidence est assurée par un représentant du Ministère en charge des questions du travail qui convoque les parties.

3. La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit ou par tout moyen laissant trace à la connaissance de l'autre partie ainsi qu'au Ministère chargé des questions du travail.
4. Lorsque la commission donne un avis à la majorité simple de ses membres, le vote ayant lieu à bulletin secret, le texte de cet avis, signé par les organisations représentées, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.
5. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé, à la diligence du Ministère chargé des questions du travail ou de l'une des parties signataires.
6. Le temps de participation aux réunions de la Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation est considéré comme temps de travail effectif. En cas de déplacement, l'employé participant est mis en mission par l'employeur.

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUES DU PERSONNEL

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 association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de disciplines, l'avancement ou le licenciement.
3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou de telle organisation syndicale.
4. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue sans que cela ne 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.
5. Les publications des tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusées aux salariés de l'entreprise par des organisations syndicales qui y sont représentées. Cette diffusion a lieu aux heures d'entrée ou de sortie du travail, à l'intérieur de l'entreprise.

Article 10 : Autorisation D'absence Pour Activités Syndicales

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission paritaire, le président de la commission doit saisir l'employeur pour la libération du travailleur concerné. Les modalités de cette libération sont fixées d'accord parties entre le travailleur et l'employeur.
2. 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.
3. La participation des responsables syndicaux ou non au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable du syndical.
4. Des autorisations d'absences payées, venant en sus des permissions prévues à l'Article 61 ci-après, sont accordées aux responsables syndicaux ou non sur demande des organisations syndicales dans les cas limitatifs suivants :
 - a) Participation aux réunions statutaires de leur organisation pour la durée de la réunion.
 - b) Participation à des stages ou séminaire de formation syndicale.

5. La demande doit être représentée, sauf cas de force majeure, 4 (quatre) jours francs à l'avance par l'autorité syndicale départementale ou nationale.
6. Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être accordées d'un commun accord entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Article 11 : permanent syndical.

1. Le travailleur ayant acquis dans l'entreprise une certaine ancienneté au moins égale à 2 (deux) ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de << Permanent Syndical >> doit, à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.
2. La demande réintégration du travailleur doit être présentée par lui-même, soit en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard 3 (trois) mois après l'expiration de son mandat syndical.
3. A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder 5 (cinq) ans, éventuellement renouvelable une fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, et l'employeur est tenu de lui confier des tâches de niveau correspondant.
4. La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait en aucun cas excéder 10 (dix) ans. Au-delà de cette limite, le contrat est résilié de plein droit.
5. A la suite de sa réintégration, un entretien d'orientation de carrière a lieu à la demande de l'intéressé avec un responsable des ressources humaines de l'entreprise afin d'envisager une formation destinée à sa réinsertion professionnelle.

Article 12 : Responsable Syndicaux.

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien des saines relations professionnelles. Dans ce but, les employeurs s'engagent à s'abstenir de toutes discriminations vis à vis du ou des responsable syndicaux du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission des dits responsables.

Article 13 : Cotisation Syndicales.

1. Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaire en matière de retenue de la cotisation pour les travailleurs ayant souscrit librement au check-off, et de versement immédiat du montant de cette retenue.
2. L'employeur reverse les cotisations aux organisations syndicales par tout mode de paiement laissant trace en même temps qu'il paie les salaires. Il adresse à l'organisation syndicale l'état nominatif des cotisants pour la période concernée.

Article 14 : Délégué du Personnel : Élection, Exercice des Formations.

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions, sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toutefois, les

organisations syndicales peuvent organiser, après l'accord de l'employeur, des consultations primaires au sein de l'entreprise.

2. Chaque délégué continu à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement puisse que le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans ses horaire. Le temps réglementaire, fixé par les textes en vigueur réservé à l'exercice des fonctions de chaque délégué peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement.
3. Le bénéfice de ce temps réglementaire est soumis aux conditions suivantes :
 - a) À l'extérieur de l'établissement, le délégué doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur 48 heures à l'avance.
 - b) À l'intérieur de l'établissement, le délégué doit, avant de se déplacer, en informer son responsable hiérarchique. pour prendre contact avec un autre travailleur dans le cadre de ses attributions de délégué, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.
4. En aucun cas, le temps attribué au délégué du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être ni reporté sur un mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. 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. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 39 ci-dessous. L'exercice de délégué du personnel ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement.
6. Le délégué du personnel ne peut, pendant la durée de son mandat, être déplacé à titre définitif ou temporaire sans son accord préalable l'exprimer devant l'inspecteur en charge des questions du travail du ressort. En cas de désaccord, l'autorisation prévue par l'article 130 du code de travail est requise. Dans tous les cas, le délégué du personnel déplacé perd sa qualité de délégué mais continu à bénéficier de la protection légale jusqu'à l'expiration normale de son mandat.

Article 15 : Panneau d’Affichage.

1. Des panneaux d'affichages doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organismes syndicales
2. Les communications ne peuvent que concerner que des questions strictement professionnelles. Les délégués du personnel et les organisations syndicales sont responsable de leur contenu.

Celles-ci doivent être préalablement portées à la connaissance de la direction de l'établissement pour l'information.

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

Article 16 : Local Des Représentants Des Travailleurs.

Le chef des travailleurs est tenu de mettre à la disposition des travailleurs (délégué du personnel ou responsable syndicaux, dûment mandaté et salariés de l'entreprise) un local nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17 : Engagement.

1. Les travailleurs sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par lettre d'engagement ou par formulaire en double exemplaire qui est signé des deux parties et qui comporte au moins des indications suivantes :
 - a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur.
 - b) La date de prise d'effet de l'engagement.
 - c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur.
 - d) L'énumération des diplômes obtenus.
 - e) Le montant du salaire effectif et le cas échéant, des primes et autre avantages alloués au travailleur.
 - f) Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle.
 - g) Le lieu d'exécution du contrat.
 - h) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.
3. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste, objet de l'engagement. Les frais sont à la charge de l'employeur.
4. L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle ou des tests psychologiques.
5. Lors de son embauche, l'employé reçoit :
 - * Son contrat de travail ou sa lettre d'engagement,
 - * Un exemplaire de convention collective,

- * Un exemplaire du statut du personnel, s'il en existe,
- * Un exemplaire du règlement intérieur,
- * Un exemplaire des accords d'établissement, s'il en existe.

Article 18 : Période d'essai.

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Il constitue le point de départ de l'ancienneté.
2. Cependant, les durées prévues par lesdites dispositions sont réduites de moitié pour les employeurs pour les travailleurs ayant fait l'objet d'un engagement définitif dans une banque ou autre établissement financier assujéti à la présente Convention Collective à condition que l'emploi proposé corresponde à un des emplois figurant sur le certificat de travail établi par l'entreprise précédente relevant de l'activité bancaire. La période d'essai ainsi réduite est renouvelable une fois.
3. En cas de renouvellement de l'essai, la partie qui prend l'initiative de la rupture au cours de cette deuxième période doit aviser l'autre partie au moins huit (08) jours calendaires à l'avance.

Article 19 : Classification Professionnelle.

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle des banques et autre établissement financier figurant en annexe de la présente convention.
2. Les parties conviennent qu'il peut être fait usage de la classification d'un autre secteur d'activité lorsque l'on constate qu'une filière ne trouve pas ses définitions dans la classification ci-annexée.
3. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction des caractéristiques de l'emploi proposé.
4. Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes ou des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement.

Article 20 : Formation et Perfectionnement Professionnel.

1. a) l'employeur assure la formation professionnelle du travailleur.
 - b) des cours de formations professionnelles peuvent être organisés par l'association professionnelle des établissements de Crédit et ouvert à tous les agents remplissant les conditions requises.
 - c) les heures de cours effectuées en dehors des heures de travail sont payées au intéressés au tarif des heures normales.
2. Ce mode de formation s'ajoute à la formation professionnelle sur le tas aux fins de laquelle les employeurs établiront, dans toutes les mesures compatibles avec les nécessités de service, un roulement pour les agents remplissant les conditions requises, leur permettant de passer par les différents services de l'établissement.

3. Les employeurs peuvent accorder aux travailleurs méritant la possibilité de parfaire leur formation en effectuant des stages appropriés.

Article 21 : évaluation professionnelle.

Chaque salarié doit être évalué au moins une fois tous les deux (02) ans.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

Elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les constances mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;

Elle permet d'apprécier les performances du salarié ;

Elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définie et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et responsabilité du salarié ;

Elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise et du travailleur pour la période à venir ;

L'évaluation professionnelle fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance, pour permettre la préparation entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évolution est formalisée par un écrit établi en trois exemplaires que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations.

Article 22 : Promotion Interne.

1. En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée aux agents figurant sur le tableau d'aptitude à la promotion interne et mis à jour annuellement.

L'inscription d'un agent dans ce tableau entraîne une bonification d'échelon dans la catégorie dans un délai de 03(trois) mois pour compter de la date de cette inscription.

2. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion.
3. Pendant cette période, le travailleur perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la différence entre le salaire catégoriel échelonné de son ancien poste et le salaire catégoriel échelonné du poste de promotion.

4. Dès la fin de la période de probation, est, soit confirmé dans le nouvel emploi et classé à l'échelon de la catégorie de promotion comportant un salaire égale ou immédiatement supérieur à son salaire échelonné, soit maintenu à son ancien poste ou poste équivalent.

Article 23 : Intérim dans un Emploi à Classement Supérieur.

1. En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit atteignant trente (30) jours calendaires, et si l'employeur fait appel à un travailleur de catégorie inférieure pour assurer l'intérim, ce travailleur perçoit en plus de son salaire effectif, et ceci pour compter du premier jour, une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie afférente au nouvel emploi.
2. Sauf de maladie du titulaire du poste, le remplacement ne peut excéder la durée réglementaire de l'essai renouvelable une fois. Au bout de cette période, le travailleur est classé dans la catégorie afférente au nouvel emploi selon les modalités définies au 4^{ème} paragraphe de l'article 22 ci-dessus.
3. En cas de maladie du titulaire du poste, le remplacement ne peut avoir lieu que dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Au bout de cette période, le remplacement du travailleur malade peut se faire selon les modalités définies au paragraphe 1^{er} de l'article ci-dessus.
4. En cas d'intérim, à un poste occupé par un cadre hors convention, le travailleur perçoit, dans les conditions prévues à l'allinéa 1ci-dessus, une indemnité compensatrice égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon F de la 12^{ème} catégorie.

Article 24 : Situation du Personnel.

Le personnel de Banque et des Etablissement Financiers peuvent être placé dans les conditions suivantes :

- Activité
- détachement
- disponibilité

Article 25 : L'activité.

L'activité est la situation du travailleur qui exerce au sein des Banques et Etablissement Financiers mais peut, à titre exceptionnel, ne pas occuper son poste notamment lorsqu'il est : en congé de maladie et/ ou de maternité, en stage de formation ou de perfectionnement, en permission exceptionnelle. Dans cette situation, le travailleur est soumis à ses devoirs et jouit de ses droits conformément à la réglementation en vigueur.

Article 26 : Le détachement

1. le détachement est une situation du travailleur qui, sur décision de l'employeur, exerce son activité professionnelle hors des Banques et Etablissement Financiers, mais qui continu à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

2. Pendant la période du détachement, le travailleur détaché :
 - Fait l'objet d'une notation annuelle par son organisme de détachement suivant les modalités définies par son employeur.
 - Cesse d'être rémunéré par l'employeur, son nouvel organisme se chargeant de sa rémunération.
3. Le travailleur détaché est rémunéré par l'employeur :
 - A l'expiration du détachement
 - Avant l'expiration du détachement à la demande de son organisme de détachement ou de l'employeur.
4. Les conditions du détachement sont définies par l'employeur et l'organisme de détachement.

Article 27 : La disponibilité.

1. La disponibilité est la situation du travailleur qui, sur sa demande expresse est placé hors de son entreprise. Il cesse à cet effet de bénéficier de ses droits à la rémunération, à l'avancement au sein de l'entreprise.

L'employeur apprécie la demande de disponibilité en fonction des exigences et contraintes de l'entreprise et peut l'accepter ou la refuser.

2. La mise en disponibilité, lorsqu'elle est acceptée par l'employeur, est accordée pour une période maximale de deux (02) ans.
3. A l'expiration de la disponibilité, le travailleur est réintégré à un poste correspondant à la même classification que celle qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité.
4. Le travailleur qui désire réintégrer l'entreprise, saisit l'employeur par tout moyen laissant passer au moins trois (03) mois avant la fin de la mise en disponibilité. Passé ce délai, le travailleur est considéré d'office comme démissionnaire. Lorsque la disponibilité est accordée pour une période inférieure à six (06) mois, la demande de réintégration doit être adressée au moins un mois avant la fin de la disponibilité.
5. Le travailleur qui ne réintègre pas l'entreprise à la fin de la disponibilité ou qui refuse le poste qui lui est assigné est considéré comme démissionnaire. En cas de mandat électif, la mise en disponibilité est accordée pour la durée du mandat renouvelable une seule fois.

Article 28 : Camerounisation des emplois.

Les employeurs s'attachent à mettre en œuvre dans leur entreprise une politique effective et diligente de Camerounisation des emplois dans la ligne définie par le gouvernement.

Article 29 : Commission paritaire de Classement.

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :
2. La réclamation est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur doit donner une réponse par

écrit au travailleur dans un délai de 30 (trente) jours. A défaut de réponse ou si celui-ci ne donne pas satisfaction au travailleur, ce dernier peut saisir soit directement soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, la commission paritaire de reclassement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'inspecteur du travail du ressort, par tout moyen laissant trace.

3. Cette commission de classement est composée de l'inspecteur du travail du ressort, Président, des deux représentants de travail de la commission sur proposition des organisations signataire de la présente convention.

4. La commission se réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoire dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête. Elle doit entendre pour information, avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur.

5. La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classée le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, qui prend effet pour compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote. Elle est consignée sous procès-verbal et doit toujours être motivée.

6. Lorsque l'une des parties n'accepte pas cette décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie qui conteste dispose alors d'un délai de 15 (quinze) jours francs pour engager la procédure de règlements différents individuels de travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée et laissé à l'appréciation de la juridiction compétente ou de fermeture de l'établissement.

Article 30 : Secret Professionnel

Le travail est tenu au secret professionnel. Tout manquement à cette obligation est de nature à entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, après avis du conseil de discipline, s'il en existe.

Article 31 : Activité Extra-Professionnelle.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise qui l'emploie, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est impossible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère personnel, non susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Article 32 : Non Concurrence.

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

Article 33 : Changement d'Entreprise.

Le fait pour un agent d'avoir démissionné d'une entreprise ne peut faire obstacle à son engagement dans une entreprise relevant de la profession bancaire.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p style="text-align: center;">SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>
--

Article 34 : Généralités.

Le contrat est suspendu dans les cas prévus par la législation en vigueur compte tenu des dispositions ci-après.

Article 35 : Obligation Militaire du Travailleur.

1. La période de suspension du contrat de travail pendant la durée des obligations militaires du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté.
2. Pendant la durée du service militaire, le travailleur perçoit une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir dans les conditions et limite de temps fixé par la législation en vigueur.
3. A l'expiration du temps passé sous les drapeaux, le travailleur est repris de plein droit dans son ancienne catégorie avec tous les avantages dont on a bénéficié avec ses camarades pendant son absence, y compris les congés.

Article 36 : Accident et Maladies non Imputables au Travail.

1. En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois (03) jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La reprise de travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation, sauf lorsque le médecin a indiqué dans son certificat initial la date de reprise et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

Article 37 : Indemnité d'Accident ou de Maladie non Imputable au Travail.

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée de la façon suivante :
 - a) Avant l'engagement définitif : le travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaires.
 - b) Après l'engagement définitif : le travailleur bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat de travail, du régime indemnitaire à plein salaire défini comme suit :

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

2. En cas de pluralité d'absence pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelque soit l'ancienneté du travailleur, excéder six (06) mois de salaire.
3. L'agent ayant épuisé ses droits aux versements prévus ci-dessus et qui n'est pas en mesure de reprendre son service au terme de la période légale de suspension peut, sur sa demande et sur présentation d'un certificat médical, obtenir des prolongations semestrielle de la période de suspension dans la limite maximale de 02 (deux) ans.
4. Le paiement des indemnités ci-dessus dans la mesure ou elles excèdent celles dues en application des textes légaux ou réglementaires, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu par la faute intentionnelle du travailleur, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuve sportive non corporative auxquels le travailleur aurait participé.

Article 38 : Accident de Travail et Maladie Professionnelles :

Indemnités Complémentaires de l'Indemnité Légale.

1. En matière de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Cependant dans la limite de la période de suspension découlant de l'article 37 ci-dessus pour l'indemnité complémentaire de couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire.

Article 39 : Réclamation à la suite d'un Accident ou d'une Maladie ayant entraîné une Réduction de Capacité de Travail.

1. Lorsque à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail.
2. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie. Il est cependant recommandé à l'employeur de veiller au maintien de ses revenus précédents.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40 : généralité sur la rupture du contrat de travail.

1. La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie, employeur ou travailleur qui prend l'initiative de la rupture.
2. Cette notification faite par écrit à l'autre partie, doit porter l'indication du motif de la rupture. Elle ouvre le point départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.
3. a) les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation en vigueur.

b) les parties conviennent qu'une attestation provisoire est délivrée au travailleur sur sa demande, au début de la période préavis afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi.
4. le travailleur qui a rompu son contrat de travail dans le but de poursuivre des études de longue durée et qui a été réengagé dans l'entreprise, bénéficie de son ancienneté antérieure et de tous les avantages qui s'attachent à celle-ci.

Article 41 : Rupture du Contrat de Travail pour Accident ou

Maladie non Imputable au Travail.

1. a) à l'expiration du délai de 06 (six) mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat de travail doit adresser à son employeur un certificat médical, établissant son inaptitude au service.
S'il n'a pas été demandé et obtenu une prolongation de la suspension prévue à l'article 37 ci-dessus et s'il n'a pas été remplacé, le délai de six (06) mois est prorogé jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement définitif. S'il a été remplacé, le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur.

b) si le certificat médical n'est pas parvenu à l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration du délai légal, l'employeur peut constater d'office la rupture du contrat.
2. a) la notification permet d'une part de constater la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué au travailleur comptant 02 (deux) ans de services dans l'entreprise une indemnité égale cinq (05) mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.
3. Toute maladie survenant pendant la période de préavis est sans effet sur la date de celui-ci.

Article 42 : Préavis de la Rupture de Contrat de Travail à Durée Indéterminée.

1. Toute résiliation du contrat de travail est à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Cependant, le préavis n'est pas requis dans les cas suivants :
 - a) Engagement à l'essai sous réserve des dispositions de l'article 18 ci-dessus,
 - b) Faute lourde,
 - c) Rupture sur l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement,
 - d) Force majeure, la faillite et la liquidation judiciaire n'étant pas considérées comme le cas de force majeure.
2. Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui les incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondé de mettre fin à ce préavis et n'est pas tenu de verser l'indemnité correspondante pour la période non effectuée.
3. La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis.

Le montant des indemnités est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

4. Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la partie qui prend l'initiative de la rupture le notifie par écrit à l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième. Cette notification part du jour de sa réception. Le préavis ne peut être imputé sur la période de congé du travailleur.
5. Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel.
6. Si au moment de la résiliation du contrat, le travailleur exerce une responsabilité quelconque dans la gestion des fonds, de matières, de matériel ou de personnel, il ne peut quitter son emploi, quelque soit la durée du préavis, sans avoir passé le service.
7. En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis de deux (02) jours de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure. Celui-ci doit prévenir son chef hiérarchique. Ces absences sont payées à plein salaire.
8. A la demande de l'intéressé, ces jours de libertés peuvent être bloqués à la fin de période du préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant.
9. En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après avoir fourni toutes les justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il ait à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai et sans qu'il puisse réclamer une indemnité compensatrice pour la partie du préavis non effectuée.

Article 43 : Préavis en cas de Départ en Congés.

1. Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant, pendant ou immédiatement après le congé, notification doit être faite à l'autre partie avant la date de départ en congé.
2. La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail soit pendant le congé, soit dans les 15 (quinze) jours qui précèdent le retour des congés de l'agent, est tenue de verser, en sus de l'indemnité compensatrice de préavis, une indemnité supplémentaire égale à 01 (un) mois du dernier salaire perçu par l'intéressé.

Article 44 : Compression de Personnel.

1. Tout licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou réorganisation intérieure envisagée par l'employeur, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur. Dans ce cas, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi bénéficie des dispositions de l'article 42, paragraphe 9 ci-dessus.
2. Cette compression de personnel doit en outre s'accompagner d'un Accord d'établissement qui fixe un plan social comprenant notamment :
 - * La couverture médicale,
 - * La formation reconversion,
 - * Le sort des engagements,
 - * La prime de compression,

Article 45 : Indemnité de Licenciement.

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant fait l'objet d'un engagement définitif a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. a) sauf pratique plus avantageuse en vigueur, cette indemnité est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise à un pourcentage du dernier salaire mensuel précédant le licenciement à l'exclusion des indemnités représentatives de frais ou d'avantages en nature.

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

3. Le pourcentage applicable au dernier salaire varie comme suit :
 - * 25% pour chacune des 5 premières années.
 - * 35% pour chaque année de la 6^{ème} à la 10^{ème} incluse
 - * 45% pour chaque année de la 11^{ème} à la 15^{ème} incluse
 - * 55% pour chaque année de la 16^{ème} à la 20^{ème} incluse
 - * 65% pour chaque année au-delà de la 20^{ème} incluse.

Article 46 : Départ à la Retraite. Indemnité de Fin de Carrière.

1. L'arrivée à l'âge de jouissance ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation de contrat de travail, tant à l'égard du travailleur que de l'employeur. Il suffit à l'une ou l'autre des parties d'en prendre acte, pour en tirer les effets de droits.
2. La cessation du contrat, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification réciproque et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à 05 (cinq) mois.
3. Le délai de notification requis est fixé à 06 (six) mois.
4. L'indemnité de fin de carrière est à la charge de l'employeur. Sauf pratique plus avantageuse, le pourcentage applicable au dernier salaire varie comme suit :
 - * 40% pour chacune des 05 premières années.
 - * 50% pour chaque année de la 6^{ème} à la 10^{ème} incluse
 - * 60% pour chaque année de la 11^{ème} à la 15^{ème} incluse
 - * 70% pour chaque année de la 16^{ème} à la 20^{ème} incluse
 - * 80% pour chaque année au-delà de la 20^{ème} incluse
5. Les parties recommandent la mise en place d'une retraite complémentaire.
6. La retraite anticipée est régie par la législation en vigueur.

Article 47 : Décès du Travailleur.

1. En cas du décès du travailleur, il est versé aux ayants-droits les sommes dues jusqu'à la date du décès : salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif.
2. En outre, si le travailleur comptait un an d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle), il est versé aux ayants-droits

une indemnité de décès égale à l'indemnité de fin de carrière majorée de 5 (cinq) points par tranche.

3. D'autre part, sauf pratique plus avantageuse à l'entreprise, l'employeur fournit le cercueil ainsi que la couronne du défunt et assure à ses frais le transport du corps du défunt du lieu du décès au lieu de l'inhumation. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables, sur le territoire national, en cas du décès du ou des conjoints du travailleur et de ses enfants légitimes mineurs.

<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">CONDITIONS DE TRAVAIL</p>
--

CHAPITRE I

DUREE DU TRAVAIL

Article 48 : Durée de Travail : Généralités.

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

Article 49 : Heure Supplémentaires.

1. Les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs dont le salaire ne tient pas compte d'un travail supplémentaire habituel ou occasionnel sont accomplies et rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus favorables aux travailleurs fixées d'accord parties.
2. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins 24 (vingt-quatre) heures à l'avance.

Article 50 : Récupération des Heures Perdues.

La récupération des heures de travail s'effectue conformément à la réglementation en vigueur ou d'accord partie pour les cas non prévus par la réglementation. Elle doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire. Quand la répartition de l'horaire de l'entreprise est établie sur 05 (cinq) jours et demi, la récupération peut jouer sur le 6^{ème} jour.

Article 51 : Travail de Nuit, Indemnité de Panier.

1. Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Tout travailleur effectuant au moins 06 (six) heures de travail dans poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant journalier est égal à :
 - * 3% du salaire mensuel de la 3^{ème} catégorie, échelon A, pour les travailleurs de catégorie 3 à 6.
 - * 5% du dit salaire pour les travailleurs de la catégorie 7 à 12.

Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Article 52 : Travail en Sous-sol

1. Sont exempté du travail en sous sol les agents qui en font la demande pour des raisons de santé, sous réserve de justification médicale.
2. Tout agent travaillant en sous sol de manière permanente bénéficie d'une réduction de l'horaire de travail équivalent à 15 (quinze) minute par jours. Il a droit d'autre part à une majoration de 03 (trois) jours ouvrable de congés annuel payés ainsi qu'à une indemnité mensuel égale à 5% de son salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté .
3. Il est établi pour le personnel féminin de cet emploi, un roulement de manière à ce qu'une employé ne travaille pas en sous sol plus de 10 (dix) mois par période n'excédant pas 02 (deux) année consécutives.

Article 53 : Travaux de Mécanographie ou sur Ordinateur.

Sont exempté du travail sur machine comptable et sur ordinateur, sur présentation d'un certificat d'un médecin agréé :

- a) Les femmes enceintes et les agents reconnus inaptes.
- b) Les agents malades.

CHAPITRE II

DEPLACEMENT ET MUTATIONS

Article 54 : Déplacement et Mutation : Dispositions Générales

1. Les nécessités de services pour les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu habituel d'emploi, soit hors de ce lieu.
2. Les déplacements étant faits à l'initiative et sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge.
3. Les obligations de l'employeur varient selon la nature, la forme et la durée du déplacement. L'employeur a la faculté soit d'assurer la fourniture directe ou indirecte des prestations qui lui incombent, soit de rembourser les frais engagés sur note justificative, barème au forfait.

Article 55 : Déplacement Occasionnel- Indemnité de Déplacement.

1. Par déplacement occasionnel, on entend le déplacement de courte durée effectué pour une raison de service, hors du lieu habituel d'emploi. Il ne peut excéder 02 (deux) mois consécutif.
2. Le déplacement occasionnel donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement calculé selon un barème tenant compte des frais supplémentaires engagés par le travailleur et de son appartenance catégoriel.
3. L'indemnité pour les catégories 3 à 9 est multiple du salaire de base horaire échelonné d'une catégorie de référence, conformément au tableau ci-dessous :

	Coefficient horaire	Catégories III à VI	Catégorie VII à IX
01 (un) Repas principal	3	VI A	IX A
02 (deux) Repas principaux	6	id	id
Une Nuit	6	id	id
24 Heures	12	id	id

4. Les frais de déplacement du personnel des catégories X à XII sont remboursés soit sur justificatif soit sur un barème forfaitaire à l'initiative de l'employeur.
5. Pendant le déplacement, le travailleur perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé selon l'horaire normal de l'entreprise.

Article 56 : mutation avec changement de résidences.

1. Quand l'exécution du contrat de travail ne peut se satisfaire d'une forma de déplacement occasionnel, elle entraîne l'installation à demeure du travailleur hors de sa résidence actuelle ou de son lieu d'embauche.
2. Le déplacement avec changement de résidence entraîne les conséquences à l'égard non seulement du travailleur, mais aussi de sa famille quant au frais de voyage, de transport, d'aménagement et de logement. La famille du travailleur s'entend de son ou ses conjoints et de ses enfants mineurs au sens de la législation sur des prestations familiales vivant habituellement avec lui.
3. Les frais de voyage du travailleur et de sa famille, ainsi que les frais de transport de ses bagages sont à la charge de l'employeur, du lieu d'embauche ou du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi selon les modalités prévues à l'article 54 ci-dessous.
4. Les conditions de logement du travailleur et de sa famille sont régies par les dispositions de l'article 65 ci-dessous.
5. En cas de mutation du travailleur les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon les modalités et les limites fixées d'accord parties.

Article 57 : Mutation pour Convenances Personnelles.

1. Le travailleur souhaitant être affecté pour convenances professionnelles ou sur prescription médicale dans une autre localité que celle du lieu de son premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle peut, sur demande écrite de sa part, recevoir cette affectation dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé.
2. Cette mutation ne confère pas à l'intéressé la qualité de travailleur déplacé au sens de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 58 : Indemnité de Séparation pour Scolarité des Enfants.

1. Si un agent déplacé au cours de l'année scolaire du fait de l'employeur est obligé, en raison de l'impossibilité du transfert des enfants dans un établissement scolaire du lieu de l'affectation, de se séparer de sa famille, il perçoit une indemnité de séparation.
2. Cette indemnité est due jusqu'à l'inscription des enfants dans des établissements scolaires du lieu d'affectation. Elle est supprimée si l'agent n'utilise pas les possibilités d'inscriptions qui lui sont offertes au lieu d'affectation l'année scolaire suivante. Le taux mensuel de ladite indemnité est égal à 35% du salaire catégoriel échelonné.

Article 59 : Voyage et Transport.

1. Quand il est à la charge de l'employeur, le moyen de transport est à son choix. Les frais y afférents sont payés au départ du travailleur.
2. Le voyage du personnel et le transport des bagages obéissent en outre aux conditions suivantes :

A. Voyage du Personnel.

	Catégories III à VI	Catégories VII à XII
Chemin de fer	2 ^{ème} Classe / Wagon-lit	1 ^{ère} Classe / Wagon-lit
Route	Tarif en vigueur	Tarif en vigueur
Avion	Classe Économique	C lasse économique

B. Transport des Bagages.

- a) Pour le transport des bagages, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantage autre que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.
- b) Toutefois, il est consenti les conditions préférentielles suivantes dans les hypothèses ci-après :

- * Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi.
- * Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou au lieu de recrutement.

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

- * 500kg de bagages en sus de la franchise pour lui-même.
 - * 500kg de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses conjoints.
 - * 200kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.
- c) En cas de transport par voie aérienne, l'employeur prend en outre à sa charge le transport des bagages en sus de la franchise dans les conditions suivantes :

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

- d) Le transport des bagages assurés gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux, autres qu'aériens, au choix de l'employeur.
- e) Les bagages conditions visées ci-dessus sont couverts par une << assurance transport >> usuelle à la charge de l'employeur.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE III</p> <p style="text-align: center;">REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS</p> <p style="text-align: center;">EXCEPTIONNELLES</p>

Article 60 : Congés Payés, Majoration pour Ancienneté.

1. Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et 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 peut en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'exercice du contrat de travail.
3. Le congé annuel est pris en une seule fois. Toutefois, des accords individuels peuvent permettre :
 - a) Des congés fractionnés, à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrable continus,
 - b) L'imputation sur les congés annuels de permissions exceptionnelles d'absences payées.
 - c) La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés telles que le rapport du congé en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la réglementation en vigueur.
4. Sauf disposition plus favorable des contrats individuels, l'allocation de congés payés est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence, selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.
5. La durée des congés est augmentée en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise en raison de trois (03) jours ouvrable par période entière continue ou non de cinq (05) ans de service.

Article 61 : Permission Exceptionnelle d'Absence Payées.

1. Le travailleur bénéficie de permissions exceptionnelles d'absence à l'occasion de la survenance de certains événements familiaux. Ces événements font l'objet de l'énumération ci-après avec la mention des délais appropriés.
2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans la limite des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas douze (12) jours ouvrables par année calendaire.
3. Sur demande du travailleur mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de douze (12) jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur des congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur.
4. Quand l'événement se produit hors du lieu d'emploi, et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.
5. Les frais de voyages demeurent à la charge du travailleur sauf pour le travailleur déplacé quand l'événement survient au lieu de sa résidence habituelle ou au lieu de recrutement, quand celui-ci est situé sur le territoire national.
6. Le travailleur est tenu de fournir des pièces justificatives adéquates ou d'état civil dans les délais de soixante (60) jours suivant l'événement. Le travailleur doit informer son employeur pour des événements prévisibles.
7. Tableau de permissions exceptionnelles.

Événements	Nombre de Jours
Mariage du travailleur	5
Accouchement de l'épouse du travailleur	3
Baptême d'un enfant du travailleur	2
Première communion d'un enfant du travailleur	1
Mariage d'un enfant du travailleur	2
Décès du conjoint du travailleur	5
Décès d'un enfant du travailleur	3
Décès du père ou de la mère du travailleur	3
Décès d'un frère ou d'une sœur du travailleur	2
Déménagement du travailleur	2

Ces jours s'entendent en jours de travail effectif et doivent être pris au moment de l'événement qui les justifie.

Article 62 : Permissions d'Absence non Payées.

Pour tout autre événement non visé à l'article 61 ci-dessus, l'employeur peut accorder au travailleur des permissions d'absences non payées dans la limite d'un mois par an.

Article 63 : Absences non Justifiées.

En cas d'absence non justifiée, le travailleur est tenu d'informer son employeur dans les trois (03) jours ouvrables qui suivent l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure. À défaut de justification dans ledit délai, l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire et, passé un délai de dix (10) jours ouvrables, peut prononcer le licenciement pour abandon du poste. L'ayant droit du travailleur peut informer l'employeur de cette absence au cas où le travailleur est dans l'impossibilité de le faire.

CHAPITRE IV

DISCIPLINE

Article 64 : Conseil de Discipline.

Le conseil de sécurité a pour objet d'offrir une plus grande sécurité dans la prise de décision en matière de discipline. Les modalités de son fonctionnement sont définies par accord d'établissement.

Le conseil de discipline est mis en place dans les entreprises utilisant au moins 50 travailleurs

Article 65 : Sanction Disciplinaires.

1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes qui ne sont pas limitatives, selon la gravité ou la fréquence de la faute :
 - a) Avertissement
 - b) Blâme
 - c) Mise à pied de 01 à 08 jours
 - d) Licenciement.
2. Aucune des sanctions prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que l'intéressé ait eu la possibilité de se défendre. Les sanctions c/ et d/ ne sont prises qu'après avis du conseil de discipline.
3. La sanction est motivée et signée par écrit au travailleur. L'ampliation de la décision est adressée dans les 48 heures à l'Inspecteur du Travail du ressort et aux délégués du personnel.
4. Une même faute ne peut entraîner un double sanction disciplinaire.

TITRE V

SALAIRE

Article 66 : Détermination du Salaire.

1. Le salaire est déterminé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Il est payé au mois.
2. La fixation des taux de salaires et leur révision résultent d'une décision de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives.
3. La révision du taux de salaire et leur révision résulte d'une décision de la Commission Paritaire de Révision des salaires des banques et autres Établissement Financiers qui se réunissent tous les deux (02) ans au 1^{er} trimestre calendaire à l'initiative de l'une des parties signataires.
4. La grille de salaires de la branche est annexée à la présente Convention.

Article 67 : Avance sur Salaire.

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

Article 68 : Avancement d'Échelon.

1. L'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon donné à un échelon supérieur de la même catégorie.
2. L'avancement d'échelon s'effectue normalement tous les deux (02) ans par décision de l'employeur.
3. Les parties conviennent que ce délai de deux (02) 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 quatre (04) ans dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur, dans la limite de la catégorie considérée.

Article 69 : Changement de Catégorie.

Les modalités de passage d'une catégorie donnée à une catégorie supérieure sont déterminées par accord d'établissement.

Article 70 : Prime d'Ancienneté.

1. La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.
2. Toutefois, les services accomplis par le travailleur dans une entreprise adhérente à l'Association Professionnelle des Établissements de Crédit du Cameroun sont prise en considération en cas d'embauche dans une autre entreprise relevant de la même association. Ces services donnent lieu au versement par le second employeur d'une prime d'ancienneté égale à celle que percevait le travailleur au moment de son départ de la première entreprise.

Définitivement arrêté en son montant au moment de l'embauchage, cette prime est << gelée >>, elle fait l'objet d'une inscription distincte sur le bulletin de paie. Le travailleur ne peut bénéficier une seule fois dans sa carrière de la présente disposition, en cas d'embauche dans une troisième entreprise, il perd toute ancienneté antérieure.

Article 71 : Treizième Mois.

1. Sauf disposition plus favorable dans l'entreprise, il est alloué en fin d'année un 13^{ème} mois dont le montant est égal à celui du dernier mois du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté pour le personnel ayant un an de présence dans l'entreprise, et au prorata des mois de présence dans l'entreprise pour les autres.
2. L'agent démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit, sauf cas de faute lourde, à une part du 13^{ème} mois au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année.

Article 72 : Logement.

A. Cas du Travailleur Déplacé du Fait de l'Employeur.

1. L'employeur est tenu d'assurer le logement du travailleur qu'il a déplacé.

2. Le logement doit être satisfaisant et décent. Il doit correspondre à la situation de famille et à sa position hiérarchique dans l'entreprise.
3. Si l'employeur ne dispose pas de logement ou si le travailleur n'accepte pas le logement qui lui est proposé, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice au moins égal à 1/3 du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.
4. En cas de rupture du contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixé ci-après :
 - a) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis : évacuation à l'expiration de celui-ci.
 - b) En cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis : évacuation à l'issue d'une période égale à celle du préavis auquel le travailleur aurait eu droit.
 - c) En cas de démissions sans préavis et sans indemnité compensatrice : évacuation immédiate.
 - d) En cas de licenciement pour faute lourde : évacuation différée dans la limite de huit (08) jours ouvrables.
 - e) En cas de décès du travailleur : évacuation par la famille dans les trente (30) jours suivant le décès.
5. L'indemnité de logement visée au paragraphe 3 du présent article est versée dans les cas prévus en 4 **a** et **b**.

B. Autres Cas.

6. Sauf pratique plus avantageuse dans les entreprises, l'employeur verse aux agents non logés une allocation de participation au frais de logement dont le minimum est égal à 30% du salaire catégoriel échelonné.
Cette allocation ne fait pas obstacle à l'attribution d'autres primes ou indemnités.
7. En outre, les parties contractantes recommandent l'étude pour tous les travailleurs de l'entreprise, d'un système d'octroi de facilités pour l'accession à la propriété.
8. Dans tous les autres cas où le logement est fourni par l'employeur, les parties sont tenues aux obligations prévues au paragraphe 4 et 5 du présent article.

<p style="text-align: center;">TITRE VI</p> <p style="text-align: center;">SANTE ET PROTECTION SOCIALE</p>
--

Article 73 : Mesure de Santé et de Sécurité.

1. L'employeur doit organiser un Comité de Santé et de Sécurité dans les établissements occupant au moins cinquante (50) travailleurs.
2. Le Comité de Sécurité et de Santé au travail comprend le chef de l'établissement ou son représentant, un responsable des ressources humaines, deux délégués du personnel, le médecin de travail et le responsable de sécurité s'il en existe.
3. Le Comité de Sécurité et de Santé au travail est présidé par le chef de l'établissement ou son représentant. Il comprend un secrétaire pris parmi les représentants du personnel.
4. Le Comité de Sécurité et de Santé au travail assiste et conseil l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants, dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'hygiène et de sécurité du travail.
5. Le Comité de Sécurité et de Santé au travail a pour mission de contribuer à protection de la santé et à la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à la disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions réglementaires et conventionnelles prises en ces matières.
6. Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels être exposés le personnel et plus particulièrement les personnes vulnérables.
7. Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention.
8. Le comité procède à intervalle réguliers à des inspections dans l'exercice de sa mission. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
9. Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par semaine à l'initiative du chef de l'établissement ; plus fréquemment en cas de besoin, il se réunit à la suite

de tout accident ayant entraîné des conséquences graves, à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel.

10. Le comité de santé et de sécurité reçoit du chef de l'établissement des informations qui lui sont nécessaires à la réparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.
11. Les membres du comité de santé et de sécurité sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données considérées comme telles par le chef d'établissement ou son représentant.
12. Ils sont en outre tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés d'exploitation.
13. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne qui lui paraît qualifiée.
14. Le temps de réunion du comité est de plein droit considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.
15. Les représentants du personnel du comité d'hygiène et de sécurité pourront bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. La charge financière de la formation des représentants du personnel du comité d'hygiène et de sécurité incombe à l'employeur.

Article 74 : Tenues de Travail ou de Sécurité- Équipement de Protection.

1. Dans les établissements où les tenues de travail ou de sécurité sont prévues, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter ; il est responsable de leur bon entretien.
2. Les conditions d'attributions, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ de la société ou de mutation doivent être spécifiées par le Règlement Intérieur de l'entreprise.

Article 75 : Service Médicaux de Travail.

Les services médicaux de travail sont organisés et fonctionnent conformément à la législation en vigueur, sans que les dites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantage supérieure dans le cadre du contrat individuel du travail ou d'accord d'établissement.

Article 76 : Hospitalisation du Travailleur.

1. En attendant la mise en place d'un système national d'assurance maladie, un travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'employeur délivré à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être du à ce dernier (salaires et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnités de préavis, de licenciement, de congés, de décès).
2. Lorsque l'employeur, agissant en lieu et place du travailleur aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues mensuelles après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible ou saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.

Article 77 : Protection Sociale.

1. Les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.
2. Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises avec les participations des travailleurs et de l'employeur pour la prise en charge des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.
3. Afin que ces organismes répondent aux buts assignés et en attente d'une réglementation nationale en la matière, les parties recommandent aux entreprises le contrôle de leur gestion.

Article 78 : Lutte contre le VIH/SIDA et les autres Maladies Graves.

Afin de protéger les employeurs atteints des maladies graves y compris le VIH/SIDA, il est interdit :

- Tout dépistage du VIH pour l'obtention ou le maintien d'un emploi, l'accès à une promotion ou à une formation professionnelle ;
- Tout dépistage du VIH comme condition d'admissibilité à des prestations, aux systèmes nationaux de sécurité sociale, aux systèmes d'assurances professionnelles, aux assurances maladies et aux polices d'assurance générale ;

- Toute discrimination lorsque l'état sérologique est connu ou suspecté par les collègues, les syndicats, les clients de l'entreprise ou l'employeur ;

Une couverture en matière d'accès aux soins et aux prestations sociale d'un niveau au moins égal à celui dont bénéficie les autres travailleurs atteints de maladies graves ou d'invalidité doit être assuré aux travailleurs atteints de VIH. De même, les facilités d'accès à des programmes d'informations et d'éducation lorsqu'il existe un risque d'infection dans l'exercice de la profession, doivent être assuré par le comité de santé et sécurité du travail.

Il est fait obligation aux employeurs d'accorder aux travailleurs infectés par le VIH ou aux maladies du SIDA, assez de temps libre pour suivre un traitement conformément aux conditions minima requises à l'échelle nationale. il doit être tenu compte des besoins de femme en état de grossesse.

L'infection par le VIH ne peut être un motif de licenciement ; les travailleurs atteints doivent continuer de travailler aussi longtemps qu'ils sont médicalement apte à occuper un emploi disponible et approprié.

La confidentialité des informations médicales y compris l'état sérologique eu égard au VIH/SIDA doit être garantie.

Il est crée dans chaque entreprise ou établissement un comité de lutte contre le VIH/SIDA chargé de l'information et de l'éducation des travailleurs ainsi que le respect des dispositions concernant le traitement des maladies.

Article 79 : Violence au travail

Afin de se prémunir contre toute forme de discrimination et de violence au travail, les parties recommandent aux entreprises la promotion d'un code éthique.

TITRE VII

PRIMES-INDEMNITE-PRESTATION DIVERSES

Article 80 : Médaille d'honneur du travail.

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

Article 81 : Gratification.

Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année, subordonnée au résultat de l'entreprise et à la manière de servir du travailleur. Les modalités et les conditions d'attribution de cette gratification font l'objet d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel.

Article 82 : Indemnité de transport.

Dans le cas où l'employeur ne fournirait pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il leur verse sauf dispositions plus avantageuses, une indemnité mensuelle de frais de participation aux frais de transport d'au moins 30 000 FCFA.

Article 83 : Prime d'encouragement.

Une prime d'encouragement est versée à tout agent d'une entreprise bancaire à l'occasion de l'obtention d'un diplôme technique officiel de la profession.

Article 84 : Prime de fidélité.

Les parties contractantes recommandent l'attribution d'une prime de fidélité dont les modalités et les conditions d'octroi sont fixées au sein de chaque entreprise.

Article 85 : Prime de langue.

Lorsqu'un emploi exige la connaissance suffisante d'une ou de plusieurs langues autre que le français et l'anglais pour assurer couramment, soit la traduction d'un texte, soit la rédaction, les agent normalement chargés de ce travail perçoivent en sus de leur salaire une prime fixée comme suit :

- a) Langue parlée : 10% du salaire mensuel de la catégorie 5 échelons B
- b) Langue écrite : 10% du salaire mensuel de la catégorie 6 échelons C

Les sténodactylographes chargés de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue perçoivent, par langue utilisée une prime égale à 30% du salaire de la catégorie III, échelon B, en sus de leur salaire.

Article 86 : Prime d'installation.

Outre les avantages définis par la réglementation et la législation en vigueur, il est accordé au travailleur déplacé du fait de l'employeur une prime d'installation fixée comme suit :

- a) Catégorie 3 à 6 : un mois de salaire catégoriel 6, échelon A
- b) Catégorie 7 à 9 : un mois de salaire catégoriel 8, échelon A
- c) Catégorie 10 à 12 : un mois de salaire catégoriel 10, échelon A

Article 87 : Prime de fonction.

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

Article 88 : Arbre de Noël

Les parties recommandent aux entreprises l'organisation d'un arbre de Noël en fin d'année.

Article 89 : Facilité de Crédit.

Les parties contractantes recommandent l'assouplissement des conditions d'octroi de crédit aux travailleurs des banques et autre Établissement Financiers et notamment l'application du taux d'intérêt plus favorable que ceux de la clientèle.

Article 90 : Dispositions Finales.

Les parties contractantes recommandent en tant que de besoin la négociation des Accords d'établissement sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément à la législation en vigueur.

La présente convention collective nationale prend effet à compter de la date de signature.