REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOPITAUX DE PREMIERE CATEGORIE ET AUTRES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

Entre les soussignés représentant :

- Un groupement d'employeurs constitué par :

  - L'Hôpital Général de Yaoundé (HGY) ;
  - L'Hôpital Général de Douala (HGD) ;
  - L'Hôpital Gynéco Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé (HGOPY) ;
  - Le Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé (CHUY) ;
  - Le Centre Pasteur du Cameroun (CPC) ;
  - La Centrale Nationale d'Approvisionnements en Médicaments et Consommables Médicaux Essentiels (CENAME) ;
  - Le Laboratoire National de Contrôle de qualité des Médicaments et d'Expertise (LANACOME).

D'une part,

- Un groupement de travailleurs représenté par :

  - Le Syndicat National des Médecins Privés du Cameroun ;
  - Le Syndicat National des Pharmaciens du Cameroun (SNPC) ;
  - Le Syndicat National des Personnels Médico-sanitaires ;
  - L'Association Camerounaise des Professionnels des Technologies Biomédicales ;
  - L'Association camerounaise des Techniciens Biologistes (ASCATEB)
  - Le Collège Camerounais d'Odonto-Stomatologie et de Chirurgie Maxillo-Faciale (COSCA-CMF).

D'autre part,

Et sous la présidence de Monsieur PANGOB Philippe Simon, représentant le Ministère en charge du Travail, assisté de Monsieur NDAMBWE Gilbert, représentant du Ministère de la Santé.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Article 1er : Champ d'application et objet.

1. La présente convention, dénommée « Convention Collective Nationale des Hôpitaux Publics de première catégorie et autres établissements publics de santé, », règle les rapports professionnels

entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article premier du Code du Travail, dans les établissements ou entreprises sanitaires du secteur public disposant de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.

2. Au sens des dispositions de la présente convention on entend par « établissements publics du secteur santé » : l'Hôpital Général de Yaoundé, l'Hôpital Général de Douala, le Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé, l'Hôpital Gynéco Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé, le Centre Pasteur du Cameroun, la Centrale Nationale d'Approvisionnement en Médicaments et Consommables Médicaux Essentiels (CENAME), le Laboratoire National de Contrôle de qualité des Médicaments et d'Expertise (LANACOME) et tout autre établissement ou entreprise du secteur public exerçant dans le secteur de la santé et disposant d'une personnalité juridique et d'une autonomie financière.

3. L'ensemble du personnel des établissements et entreprises sanitaires du secteur public tels que définis ci-dessus, et quelle que soit l'activité propre d'un établissement ou service, est soumis aux dispositions de la présente convention.

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

Article 2 : ***Adhésion***

1. Toute Organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement qui n'est pas Partie à la présente Convention, peut y adhérer ultérieurement, dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.

2. Cette adhésion prend effet à compter du jour qui suit le dépôt de l'acte d'adhésion au greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.

3. La Partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle de la présente Convention, ni la dénoncer. Elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.

4.Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la Partie adhérente dans les Commissions ou Organismes paritaires prévus par la présente Convention.

Article 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 Ministre en charge des questions du Travail et de la Sécurité Sociale, soit à la demande de l'une des Organisations syndicales signataires ;

2. La demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être faite sous toute forme laissant trace écrite au Ministère en charge des questions du Travail, qui en informe l'autre partie intéressée dans un délai n'excédant pas deux mois ;

3. Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard ;

4. Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée qui ne doit pas excéder trois (03) mois, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les Parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention ;

5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de 05 (cinq) ans à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants.

Article 4 : ***Dénonciation***

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification envisagée n'ont pas abouti dans un délai d'un an après la saisine du Ministre en charge des questions du Travail, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur ;

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

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

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

5. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue pour trouver la solution qui arrange au mieux les intérêts des deux parties, sans que cela 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.

CHAPITRE 2 : DEPOT, PUBLICATION ET AVANTAGES ACQUIS

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 entrent en vigueur pour compter du jour suivant son dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé, lieu de sa conclusion. Il sera tenu compte en matière de classification professionnelle et des salaires de l'article 69 ci-dessous ;

3. A la réception par le Ministre en charge des questions du travail d'un exemplaire original de la Convention Collective Nationale, revêtu de la mention de la date de dépôt et de la qualité de la partie déposante, celui-ci transmet une copie au Ministre en charge des questions de santé pour notification aux parties signataires.

Article 6 : Avantages 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'établissement public 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'entrée en vigueur 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'établissement public de santé, ou à la suite d'usages d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

CHAPITRE 3 : DIALOGUES, CONCERTATIONS, COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

Article 7** : **Dialogues et concertations

1. Les parties signataires affirment leur volonté de rechercher toutes possibilités d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi les solutions sur le plan de l'établissement public de santé ;

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

Article 8** : **Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

1. Il est institué par la présente convention collective une commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui a pour rôle de mettre en œuvre la 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 additifs. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention ;

2. La commission est composée de quatre (04) représentants du groupe employeurs et de quatre (04) représentants du groupe travailleurs signataires de la présente convention ;

3. La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de l'autre partie, ainsi qu'à celle du Ministre en charge des questions du travail ;

4. La présidence est assurée par un représentant du ministre en charge des questions du travail, qui convoque les parties 45 jours au plus tard après dépôt du dossier ;

5. 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 membres des groupements représentés, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention dès lors que le quorum est atteint aux deux tiers (2/3) des membres ;

6. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de première instance de Yaoundé à la diligence du ministre en charge des questions de travail 45 jours au plus tard après la convocation des parties ;

7. Les frais de fonctionnement de la commission sont à la charge des organisations patronales signataires.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DELEGUES DU PERSONNEL

CHAPITRE 4 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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 et professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement ;

3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale ;

4. La liberté d'opinion du travailleur doit être exercée sous réserve des dispositions relatives à l'ordre public et au secret professionnel ;

5. les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue pour trouver la solution qui arrange au mieux les intérêts des deux parties, sans que cela 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 activités syndicales

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission mixte paritaire, à un séminaire, il appartient à l'employeur et à l'organisation syndicale du travailleur concerné de déterminer d'un commun accord de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter cette participation étant entendu que celle-ci doit être aménagée de façon à réduire au minimum la gêne qu'elle peut apporter à la marche normale du travail ;

2. Aucun travailleur ne peut quitter son poste, hormis le cas de force majeure, sans autorisation préalable de son employeur ;

3. Des autorisations exceptionnelles d'absence payées, venant en sus des permissions prévues à l'article 50 ci-après, peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur demande de chaque organisation syndicale, dans la limite de cinq (05) jours ouvrables par année civile, pour la participation. Toutefois, si les réunions durent plus de cinq jours, le nombre de jours supplémentaires est pris en charge par les organisations syndicales concernées ;

4. La demande doit être présentée, sauf cas de force majeure, quinze jours francs à l'avance par l'autorité syndicale ;

5. Pour les responsables syndicaux, des autorisations complémentaires d'absence payées peuvent être accordées d'un commun accord entre employeurs et organisations syndicales ;

6. Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable par l'employeur et ne peut être déduit du congé annuel ;

7. En début de chaque année, les travailleurs syndiqués doivent présenter leur carte d'adhésion à leur employeur pour les besoins d'identification. En tout état de cause, aucun travailleur ne pourra opposer à l'employeur sa qualité de membre d'une organisation syndicale sans présentation préalable de sa carte d'adhésion.

Article 11 : Permanent syndical

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à cinq ans dans un établissement public de santé, peut être mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical » ;

2. En plus des conditions liées à l'ancienneté dans l'entreprise, le travailleur qui veut quitter son poste pour exercer la fonction de « permanent syndical » , doit aviser son employeur par écrit au moins quinze jours avant son départ effectif. Ce délai est porté à un an, lorsque le travailleur veut se présenter aux élections pour un mandat syndical ;

3. la période de suspension du contrat de travail pour exercer la fonction de permanent syndical ne peut excéder deux ans renouvelables une fois ;

4. Au plus tard dans les 30 jours de la date d'expiration de la période de suspension du contrat de travail, le travailleur doit réintégrer son ancienne entreprise, sinon le contrat est réputé résilié de son fait.

Article 12 : Responsables syndicaux

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

2. L'entrave à l'exercice du droit syndical est sanctionnée par les textes en vigueur.

Article 13 : Cotisations syndicales

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au « check-off », et de versement immédiat du montant de cette retenue.

CHAPITRE 5 : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 14 : Délégués du personnel : élection, exercice des fonctions et protection

1. Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

2. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de celui de l'établissement public de santé, puisque le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire. Il respecte le règlement intérieur établi par l'employeur et visé par l'inspecteur du travail compétent ;

3. Le temps nécessaire à l'exercice des activités du délégué du personnel ainsi que les modalités de leur bénéfice sont fixés par les textes réglementaires. Ce temps peut être pris soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement ;

4. 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. Compte tenu de la fonction sociale des établissements publics de santé, les déplacements doivent être effectués de façon à ne pas perturber le service.

5. En aucun cas, le temps attribué aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur un mois suivant ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité ;

6. Le délégué du personnel ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle sauf dans le cas visé à l'article 30 ci-dessous. L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'évolution normale de sa carrière dans l'établissement ;

7. Un délégué du personnel ne peut, pendant la durée de son mandat, être muté à titre temporaire ou définitif sans son accord préalable exprimé devant l'Inspecteur du travail du ressort. En cas de désaccord l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort prévue par l'article 130 du code du travail est requise. Dans tous les cas le délégué du personnel muté perd sa qualité de délégué mais continue à bénéficier de la protection légale pendant les six mois qui suivent la mutation ;

8. La protection du délégué du personnel est assurée conformément aux textes en vigueur.

Article 15 **: *Locaux et panneaux d'affichage***

1. Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir ;

2. Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie par la législation en vigueur. Ces renseignements sont avant l'affichage, soumis au visa du chef d'établissement. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur les

emplacements obligatoires prévus et destinés aux communications syndicales.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 6 : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16 : Modalités d'engagement

1- Les travailleurs sont engagés individuellement soit par un contrat écrit, soit par contrat verbal ;

2- Les parties recommandent que la préférence soit accordée au contrat écrit.

Dans tous les cas, les dossiers d'engagement doivent comporter :

- Une demande d'emploi ;
- Un Curriculum vitae ;
- Une copie certifiée conforme d'acte de naissance datant de moins de trois mois ;
- Un extrait de casier judiciaire bulletin N°3 datant de moins de trois mois ;
- Les références professionnelles le cas échéant ;
- L'attestation de présentation des diplômes certifiée par les autorités compétentes ou de tout autre document en tenant lieu ;
- La justification des immunisations légales et spécifiques ;

3- Le contrat de travail ou la lettre d'engagement est signé des deux parties et comporte au moins les indications suivantes :

- Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur ;
- la raison sociale de l'employeur ;
- La date d'engagement et de prise d'effet du contrat de travail ;
- Le numéro d'affiliation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de l'employeur ;
- La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribués au travailleur ;
- L'énumération le cas échéant des diplômes obtenus liés à l'activité ;
- Le montant du salaire effectif, le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;
- Le lieu d'embauche et le lieu de résidence habituelle ;
- L'indication de la fonction éventuelle qu'exercera le travailleur ;
- Le lieu d'exécution du contrat ;

- La durée de la période d'essai et les modalités de son application le cas échéant ;
- La nature de la convention collective appliquée le cas échéant ;
- La durée du repos après un travail de nuit ;
- La durée du service effectif ouvrant droit au congé annuel ainsi que la durée dudit congé ;

4- Lorsque le travailleur est installé hors de sa résidence habituelle, le contrat de travail doit indiquer :

- La composition de la famille du travailleur au sens de la législation et de la réglementation sur les prestations familiales ;
- Les modalités d'attribution du logement ou de l'indemnité de logement conformément à la législation et la réglementation en vigueur ;
- Les modalités d'exécution des dispositions légales et réglementaires concernant les voyages et les transports ;

5- Tout engagement est subordonné à une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste de l'engagement ;

6- L'engagement peut être précédé d'une épreuve professionnelle ou de tests psychotechniques.

Article 17 : C***amerounisation des emplois***

L'employeur s'engage à appliquer la politique du Gouvernement relative à la camerounisation des emplois.

Article 18 : ***Période d'essai***

1-Lorsqu'elles y recourent, les parties contractantes s'engagent à respecter la législation ou la réglementation relatives à l'essai ;

2-Conformément aux textes en vigueur, la durée de la période d'essai éventuellement renouvelable une seule fois, varie en fonction de la catégorie professionnelle du travailleur de la manière suivante :

- Catégories III à IV : 01 mois ;
- Catégories V à VI : 02 mois ;
- Catégories VII à IX : 03 mois ;
- Catégories X à XII : 04 mois.

Article 19 : Classification professionnelle

1. les catégories professionnelles auxquelles sont classés les travailleurs ainsi que les salaires afférents sont, conformément à la législation en vigueur, fixés en annexe par la présente convention collective ;

2. L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques

de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour tenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter, soit des acquis de l'expérience professionnelle, soit d'une formation professionnelle diplômante ou non ;

3. Les catégories professionnelles sont numérotés de III à XII, chaque catégorie comportant (12) douze échelons libellés de « 1 » à « 12 » ;

4. les emplois des catégories allant de III à IV correspondent aux tâches d'exécution courante et relèvent de la grande subordination ;

5. les emplois des catégories allant de V à VI correspondent aux tâches d'exécution spécialisée ;

6. les emplois des catégories VII à IX correspondent aux fonctions de conception opérationnelle, de préparation, d'élaboration, d'application et de suivi ;

7. les emplois des catégories X à XII correspondent aux fonctions de recherche, de direction, d'évaluation et de contrôle ;

8. Le travailleur ne peut se prévaloir immédiatement après son engagement des diplômes, ni des références professionnelles dont il n'a pas fait état au moment de l'engagement. Il peut cependant postuler à un autre poste du niveau de ses références en cas de vacance de poste ;

9. Lorsqu'un travailleur acquiert, après son engagement, un des diplômes techniques retenus par la classification professionnelle jointe en annexe et utilisable dans l'établissement public de santé, il est reclassé à la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de douze mois suivant la notification à l'employeur s'il avait reçu avant sa formation l'autorisation de son employeur et si des provisions budgétaires ont été prévues pour prendre en charge ce reclassement.

Article 20 : ***Apprentissage et formation continue obligatoire***

1- L'employeur veille à l'harmonisation des budgets de formation par corps de métier exerçant dans l'établissement public de santé ;

2- L'employeur est tenu d'assurer la formation et le recyclage de son personnel au moyen de stages et de cours spécialisés, au moins une fois par période de deux à cinq ans ;

3- En cas d'absence pour formation professionnelle commandée par l'employeur, le travailleur bénéficie du paiement à plein temps des heures, jours ou mois d'absence ;

4- Ces modes de formation viennent naturellement s'ajouter à la formation sur le tas déjà pratiquée dans plusieurs entreprises.

Article 21 : ***Intérim dans l'emploi ou affectation provisoire***

1- La gestion de l'établissement public de santé peut conduire, par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien relevant du traitement, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. Le travailleur devra suivre cette mutation ;

2- Lorsqu'un travailleur est désigné par l'employeur pour assurer l'intérim d'un poste de travail de rang supérieur à celui dont il est le titulaire, il perçoit en plus de son salaire effectif, une indemnité d'intérim égale à la différence entre le premier échelon de la catégorie du travailleur remplacé temporairement et le premier échelon de sa catégorie. Le travailleur muté à titre provisoire à un poste de travail dont le titulaire relève d'une catégorie professionnelle inférieure ou égale à la sienne conserve le bénéfice de son salaire et avantages acquis ;

3- L'indemnité d'intérim est payée en même temps que le salaire. Dans le cas de déplacement conjoncturel, elle s'ajoute aux avantages prévus à l'article 47 ci-dessous ;

4- L'intérim ne peut excéder une durée de six mois renouvelable une fois. Lorsqu'il se perpétue au-delà de cette période, le travailleur est classé dans la catégorie du nouvel emploi, si ce dernier relève d'un rang supérieur à la sienne.

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 par voie d'affichage. La préférence est alors donnée à aptitude égale aux travailleurs les plus anciens ;

2- La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie de promotion ;

3- Pendant toute la période probatoire, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui du premier échelon du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est classé soit dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste ou à un poste équivalent à son ancien salaire.

Article 23 **: *Commission paritaire de classement***

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

1- La réclamation est introduite par voie laissant trace écrite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur est tenu de donner une réponse par toute voie laissant trace écrite au travailleur dans un délai de trente jours ;

2- A défaut de réponse ou si la réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement, soit directement par lettre adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel avec copie à l'employeur. La demande de classement fait apparaître le nom et la qualité du demandeur, son classement actuel, le classement revendiqué, l'argumentation évoquée ;

3- La Commission paritaire de classement est composée dans chaque établissement public de santé, de deux représentants de l'employeur et de deux représentants des travailleurs. Les deux représentants des travailleurs sont les délégués du personnel choisis dans le collège électoral auquel il appartient. L'Inspecteur du Travail du ressort en assure la présidence ;

4- La Commission se réunit à la diligence de son président dans un délai de 60 jours au plus à compter de la date de dépôt de la demande de classement ;

5- La Commission doit entendre pour information avant de statuer le travailleur qui a introduit la demande ainsi que l'employeur ou un représentant autre qu'un membre de la Commission. Elle apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classée la fonction exercée par le travailleur et dresse un procès-verbal à cet effet. Le procès verbal établi à l'occasion d'une réclamation du travailleur prend effet à compter de la date à laquelle la réclamation a été adressée à l'employeur, la date de l'accusé de réception ou de la décharge de la réclamation faisant foi ;

6- La décision de la Commission est prise à la majorité simple des voix des membres ; en cas d'égalité, la voix du président est prépondérante. Elle est motivée et consignée dans un procès-verbal ;

7- Le procès-verbal est établi et notifié aux parties dans un délai de huit jours francs. La partie qui conteste la décision de la Commission dispose d'un délai de 15 jours francs, pour compter de la notification, pour engager la procédure de règlement des différends individuels du travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement du travailleur sauf cas de faute lourde avérée ou de fermeture de l'établissement.

Article 24 : Clause de non concurrence

1- Les parties contractantes s'en remettent aux dispositions légales en vigueur relatives à la clause de non concurrence ;

2- En tout état de cause, le travailleur ne doit pas exercer personnellement ou par personne interposée une activité qui fait concurrence à celle de l'employeur dans un rayon de 50 kilomètres sous peine d'application des dispositions légales réprimant la concurrence déloyale. Il est toutefois loisible au travailleur d'exercer en dehors de l'horaire normal de service, toute activité qui ne fait pas concurrence à l'exécution des services contractuels.

Article 25 : Secret professionnel

1- Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exécution de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé ;

2- Indépendamment des dispositions de la législation pénale en matière de secret professionnel, toute communication des informations ou des documents de service effectuée en violation de la réglementation constitue au moins, une faute professionnelle grave ;

3- Le travailleur ne peut être délié de l'obligation de secret professionnel que sur autorisation écrite de son supérieur hiérarchique lequel devient dans ce cas garant. Toutefois, l'obligation de secret professionnel ne s'applique pas à la dénonciation, dans les conditions prévues par la loi pénale et les codes déontologiques, des crimes ou délits, faute professionnelle dont le travailleur a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni aux témoignages qu'il peut être appelé à rendre sur réquisition d'une autorité judiciaire ;

4- De son côté, l'employeur doit s'abstenir de divulguer tout document de nature à compromettre les chances du travailleur, qui l'a quitté, à trouver un nouvel emploi.

CHAPITRE 7

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 26 : Obligations militaires du travailleur

1- La période de suspension pendant la durée des obligations militaires du travailleur est prise en considération comme temps de service effectif comptant pour l'ancienneté. En ce qui concerne le régime indemnitaire, les parties se réfèrent à la législation en vigueur ;

2- A la fin de la formation militaire, le travailleur reprend normalement le service à son ancien poste. Pendant la formation militaire, il conserve son salaire de base sans accessoires de salaire ;

3- A l'expiration du temps passé sous les drapeaux, le travailleur est repris de plein droit dans son ancienne catégorie. La période passée sous les drapeaux ouvre droit pour le travailleur à l'avancement d'échelon, au calcul de l'indemnité de licenciement, au droit du congé et à la majoration de congé pour ancienneté.

Article 27 : Accidents 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 par tous les moyens son employeur dans un délai de sept (07) jours ouvrables, et de lui adresser dans les plus brefs délais, le certificat médical prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

2- La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison, sauf lorsque le médecin de l'entreprise a indiqué dans son certificat initial la date de reprise du travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu entre temps de façon à modifier cette date ;

3- Lorsque les dispositions du certificat médical établi par le médecin traitant divergent de celles contenues dans le certificat médical du médecin de l'entreprise, la contre expertise du Médecin-Inspecteur du Travail est sollicitée pour arbitrage.

Article 28 : Indemnité d'accident ou de maladie non imputables au travail

1- En cas de maladie ou d'accident non imputables au travail dûment constatés par un médecin agréé par l'établissement public de santé ou relevant d'une structure hospitalière agréée par le ministère en charge des questions de santé, le travailleur à contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec son employeur, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, d'une indemnité mensuelle calculée de manière à lui assurer son plein salaire mensuel. En fonction de la durée de la maladie ou de l'accident, l'indemnité maximale est fixée de la manière suivante :

Ancienneté	Indemnité
Inférieure à 5 ans	3 mois de salaire au maximum
Comprise entre 5 et 10 ans	4 mois de salaire au maximum
Comprise entre 10 et 15 ans	5 mois de salaire au maximum
Supérieure ou égale à 15 ans	6 mois de salaire au maximum

2- Pendant la période d'engagement à l'essai, le travailleur est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

3- Le bénéfice des indemnités prévues à l'alinéa 1, ci-dessus ne peut être cumulé avec tout autre indemnité ayant le même objet ;

4- En cas de pluralité d'absences pour maladie ou pour accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur excéder 6 mois de plein salaire ;

5- Le travailleur qui n'a pas repris du service après la durée légale de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident et qui a par ailleurs épuisé ses droits ou indemnités prévus ci-dessus, peut, sur sa demande et sur présentation du certificat médical, obtenir des prolongations de suspension du contrat de travail pour une durée de deux ans non renouvelable. Toutefois, le travailleur ne peut bénéficier d'une quelconque indemnité pendant la période de prolongation.

***Article 29** : Accidents du travail et maladies professionnelles : indemnité complémentaire de l'indemnité légale.*

1-En matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parties se réfèrent à la réglementation et à la législation en vigueur ;

2-Toutefois, dans la limite de la durée de maladie prévue à l'alinéa 1 de cet article pour l'indemnité de maladie, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire de la couverture légale, calculée de manière à lui maintenir son salaire et accessoires de salaire.

***Article 30** : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.*

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

2-Toutefois, le travailleur conserve sa rémunération de base.

***Article 31** : Congé de maternité.*

1-Conformément à la législation en vigueur le congé de maternité est obligatoire et ne peut en aucun cas faire l'objet d'une compensation. La durée est de 14 semaines : soit 4 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après accouchement ;

2-Le congé de maternité est prolongé de 06 semaines en cas de maladie dûment constatée, résultant soit de la grossesse, soit des couches.

CHAPITRE 8

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32 : Généralités sur la rupture du contrat de travail

1-Les modalités de rupture du contrat de travail sont fixées par la législation et la réglementation en vigueur ;

2-La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir par la volonté du travailleur ou de l'employeur. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de rupture ;

3-Les parties conviennent qu'une attestation provisoire de travail est délivrée au travailleur, sur sa demande, au début de la période de préavis, afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi ;

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

Article 33 : Rupture du contrat de travail pour accident ou maladie non imputables au travail.

1- (a) A l'expiration du délai légal de 6 mois, le travailleur malade qui est dans l'incapacité de reprendre l'exécution de son contrat doit adresser à son employeur un certificat médical établissant son inaptitude au service. S'il n'a pas demandé et obtenu la prolongation de la suspension prévue à l'alinéa 5 de l'article 28 ci-dessus et s'il n'a pas été remplacé, le délai de 6 mois est prorogé soit jusqu'à sa guérison, soit jusqu'à son remplacement effectif. Le certificat médical donne à l'employeur la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de remplacer définitivement le travailleur ;

(b) Si le certificat médical n'est pas parvenu à l'employeur dans les 15 jours qui suivent l'expiration du délai légal, l'employeur peut constater ou faire constater d'office la rupture du contrat ;

(c) Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail est notifiée par toute voie laissant trace écrite au travailleur avec ampliation à l'Inspecteur du Travail du ressort ;

2- (a) La notification permet d'une part de constater la rupture du contrat du fait de l'inaptitude du travailleur et d'autre part de procéder à la liquidation de ses droits ;

(b) Sauf avantages contractuels, ces droits sont exclusifs de tout délai de préavis et de toute indemnité liée à la rupture du contrat de travail. Cependant, il est alloué au travailleur comptant 05 ans de service dans l'entreprise, une indemnité égale à 4 mois de salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté.

***Article 34* : Rupture pour détention provisoire et garde à vue.**

1- Lorsque le travailleur est en situation de détention provisoire ou de garde à vue, le contrat de travail est suspendu. Le travailleur ne peut reprendre son service que s'il a bénéficié selon le cas d'un non lieu ou d'une relaxe ;

2- Le contrat de travail est résilié lorsqu'il y a condamnation ferme du travailleur et ce pour compter de la date du verdict lorsque les poursuites répressives portent sur les infractions liées à l'exécution du travail ou sur les infractions étrangères au travail, mais pouvant avoir une incidence négative sur la prestation du travail.

***Article 35* : Préavis de rupture du contrat**

1- Les conditions et modalités d'application du préavis sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;

2- Le préavis n'est pas requis dans les cas ci-après :

(a) Engagement à l'essai ;

(b) Faute lourde sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente ;

(c) Rupture à l'initiative de la femme salariée en période de grossesse ou d'allaitement ;

(d) Force majeure, la liquidation judiciaire n'étant pas considérée comme cas de force majeure.

3- Pendant la période de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations légales réciproques qui leur incombent. La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est fondée à mettre fin au préavis et n'est pas tenue de verser l'indemnité compensatrice pour la période non effectuée ;

4- La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis ;

5- Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des délais plus longs peuvent être prévus par contrat individuel. IL ne peut ni être suspendu, ni être interrompu pour quelque motif que ce soit ;

6- Le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté ;

7- Le délai de préavis a pour point de départ le jour où la notification faite par la partie qui prend l'initiative de la rupture est portée à la connaissance de l'autre partie. Sa durée est calculée de quantième en quantième ;

8- Le préavis ne peut être donné pendant une période de congé déjà notifié au travailleur. Si c'est le cas, le préavis ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration de la période de congé ;

9- En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie d'un jour de liberté par semaine pendant toute la durée du préavis. A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant ;

10 - Sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur concernant la passation de service, le travailleur licencié qui a exécuté la moitié du préavis et qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé par écrit son employeur, rompre la période de préavis avant terme, sans avoir à payer une quelconque indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectué. La preuve de l'existence d'un nouvel emploi doit être donnée par le travailleur à l'employeur afin d'obtenir le bénéfice de la facilité susvisée.

Article 36 : Préavis en cas de départ en congé

1-Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ en congé, notification doit être faite à l'autre partie quinze (15) jours francs avant la date de départ en ce qui concerne les travailleurs des catégories III à VI, un mois en ce qui concerne les travailleurs des catégories VII à XII ;

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

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

Article 37 : Rupture pour absence prolongée du travailleur, le motif d'absence étant inconnu de l'employeur.

En cas d'absence au poste de travail pendant une période de 12 jours ouvrables consécutifs pour un motif inconnu de l'employeur ou sans son autorisation préalable, l'employeur convoque le travailleur par voie d'annonces

légales. Au cas où ce dernier ne reprend pas le service au plus tard 72 heures après l'annonce, il est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour abandon de poste.

***Article 38* : Compression du personnel.**

Tout licenciement individuel ou collectif, du fait des causes accidentelles ou de force majeure, ou d'une conjoncture économique ou d'une réorganisation interne de l'établissement public de santé, est soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

***Article 39* : Indemnités de licenciement.**

1-En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'établissement public de santé une durée de service au moins égale à deux ans dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis ;

2-Sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail ou dans des textes particuliers, l'indemnité de licenciement est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, à l'exclusion des indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature ;

3- Les taux applicables sont fixés ainsi qu'il suit :
- 20 % de la 1ère à la 5ième année incluse ;
- 25 % de la 6ème à la 10ème année incluse ;
- 30 % de la 11ème à la 15ème année incluse ;
- 35 % de la 16ème a la 20ème année incluse ;
- 40 % pour chacune des années au-delà de la 20ème année ;

4-Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années. Les indemnités représentatives des frais ou d'avantages en nature sont exclues de la base de calcul.

***Article 40* : Départ à la retraite.**

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

2- La cessation de contrat, pour cause de retraite normale ou anticipée, est assortie 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 deux ans ;

3- Le délai de notification requis est fixé à douze mois précédant la date de départ à la retraite ;

4- Sauf pratique plus avantageuse en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité de fin de carrière à la charge de l'employeur est égale à l'indemnité de licenciement. Elle ne saurait se cumuler avec une indemnité ayant le même objet.

Article 41 : Décès du travailleur.

1- En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayants droits les sommes dues jusqu'à la date du décès : salaire et accessoires, indemnité compensatrice de congé ;

2-En outre, si le travailleur réunissait au moins 12 mois d'ancienneté à la date du décès (sauf cas d'accident du travail ou maladie professionnelle), il est versé aux ayants droit une indemnité de décès égale à l'indemnité de licenciement ;

3- Sauf pratique plus avantageuse dans l'établissement public de santé, l'employeur fournit le cercueil et assure le transport funéraire dans la ville du lieu d'emploi ;

4- Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure le transport du corps du défunt du lieu du décès soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement, soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille du défunt. En tout état de cause, les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport des restes mortuaires au lieu de la résidence habituelle. Les dispositions du présent paragraphe sont applicables, sur le territoire national en cas du décès du conjoint (e) du travailleur et de ses enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 9 : DUREE DU TRAVAIL

Article 42 : Durée du travail-Généralités

1- La durée du travail est celle prévue par la législation et la réglementation en vigueur. Aussi, sauf dispositions plus favorables prévues dans les contrats de travail individuels, la durée hebdomadaire du travail est fixée dans l'établissement public de santé à 56 heures pour le personnel affecté aux services de surveillance, de gardiennage et d'incendie et à 45 heures pour le reste du personnel ;

2- L'horaire de travail journalier est fixé par l'employeur. Toutefois, il doit être observé une pause d'au moins 60 minutes consécutives prise généralement après 4 heures de travail continu. Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par l'employeur ;

3- La journée ou la demi-journée ouvrable libérée, dans l'hypothèse d'une répartition inégale du travail entre 06 jours de la semaine, conserve sa qualité de jour ouvrable. Il en est fait application notamment en matière de congé payé ;

4- Lorsque le travailleur est présent dans l'entreprise et que le défaut de travail ne lui est pas imputable, les heures creuses sont considérées comme temps de travail effectif.

Article 43 : ***Heures supplémentaires***

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée réglementaire hebdomadaire de travail. Elles sont rémunérées au travailleur conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 44 : ***Récupération des heures perdues***

La récupération des heures perdues se fait conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Aussi est-il interdit de récupérer les heures de travail perdues par suite de grève ou de lock-out.

Article 45 : ***Travail de nuit - Indemnité de panier - Indemnité de garde***

1. Le travail de nuit est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur ;

2. Le repos subséquent à tout travail de nuit est d'au moins 12 heures consécutives, non susceptibles de transaction ;

3. Tout travailleur effectuant un travail de nuit bénéficie d'une indemnité de panier dont le montant est égal à 4 % du salaire mensuel de la 3^{e} catégorie, 1er échelon. Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et aux veilleurs de nuit, sauf dispositions favorables au sein de l'établissement public de santé. L'indemnité de panier peut être remplacée par un repas offert au travailleur par l'employeur ;

4. Outre l'indemnité de panier, une indemnité de garde dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés par l'employeur est accordée au travailleur, sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux travaux réalisés pendant les jours fériés ;

5. Le travail par roulement, même exercé pendant la nuit ne donne pas droit à l'indemnité de garde.

CHAPITRE 10 : DEPLACEMENTS ET MUTATIONS

Article 46 : Déplacements et Mutations - Dispositions générales

1- Les nécessités de service ou les impératifs de la profession peuvent occasionner des déplacements, soit au lieu de l'emploi, soit hors de ce lieu ;

2- Les déplacements étant faits à l'initiative ou sous l'autorité de l'employeur, les frais qui en résultent sont à sa charge ;

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

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

Article 47 : Déplacement occasionnel - Indemnité de déplacement

1- Par déplacement occasionnel on entend le déplacement de courte durée effectué pour raison de service, hors du lieu d'emploi ;

2- Le déplacement donne lieu au versement d'une indemnité de déplacement occasionnel calculée selon un barème établi par l'employeur ;

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

Article 48 : Voyages et transport

1- Sauf dispositions plus favorable dans l'entreprise, le déplacement du personnel et le transport des bagages qui sont à la charge de l'employeur, s'effectuent de la manière suivante

a)- Classe à l'intérieur du Cameroun :

- de la III à la VI catégorie : train 2^{e} classe ou car de transport public ;

- de la VII à la IX catégorie : train 1ère classe ou car de transport public ;

- de la X à la XI catégorie : Avion classe économique ou train 1ère classe ou car de transport public ;

- XII catégorie : Avion classe affaires, train 1ère classe, voie terrestre véhicule particulier ;

-Voies maritime et fluviale, au choix de l'employeur.

b)- Classe de passage à l'extérieur du Cameroun

- de la III à la XI catégorie : Avion classe économique, train 2e classe ;
- XII catégorie : Avion classe affaires, train 1ère classe.

2- Les indemnités de voyage ainsi que les frais de transport ne sont dus qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

CHAPITRE 11 : REGIME DES CONGES PAYES ET DES PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES - DISCIPLINE

Article 49 : Congés payés : Majoration pour ancienneté

1- Le travailleur bénéficie de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables prévues dans les 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'exécution du contrat de travail ;

3- Le congé annuel est pris en principe en une seule fois ; toutefois, des accords individuels peuvent permettre :

a)- la prise de congés fractionnés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de 12 jours ouvrables continus ;

b)- l'imputation sur les congés annuels des permissions exceptionnelles d'absence non payées.

4-Sauf dispositions plus favorables 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 du congé est conforme à la législation en vigueur. Sauf dispositions plus favorables dans les contrats individuels ou des textes particuliers, les majorations de congé annuel pour cause d'ancienneté s'établissent comme mentionné dans le tableau ci-après :

Ancienneté	Nombre de jour de majoration
0 à moins de 5 ans.....	-0
5 à moins de 10 ans.....	02
10 à moins de 15 ans.....	04
15 à moins de 20 ans.....	06
20 à moins de 25 ans.....	08
25 à moins de 30 ans.....	10
30 à moins de 35ans.....	12
35 à moins de 40 ans.....	14
40 à moins de 45 ans.....	16
45 à moins de 50 ans.....	18

6. La durée du congé est portée à trois jours ouvrables par mois de service effectif pour le personnel travaillant dans les structures exposées aux rayonnements ionisants.

Article 50 : Permissions exceptionnelles d'absence

1. Le travailleur bénéficie des permissions exceptionnelles à l'occasion de la survenance de certains évènements familiaux. Ces évènements font l'objet de la rémunération ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés ;

2. Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans les limites des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas 10 jours ouvrables par année calendaire ;

3. Sur la demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque évènement et au-delà du plafond de dix jours ouvrables. Ces prolongations sont imputées sur les congés payés annuels ou font l'objet de permissions exceptionnelles non payées, au choix du travailleur ;

4. Quand l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée ;

5. Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives adéquates ou état civil dans un délai de 60 jours suivant l'évènement ;

6. La liste des permissions exceptionnelles payées :

- Mariage du travailleur..... 05 jours ;
- Accouchement de l'épouse du travailleur..... 03 jours ;
- Mariage d'un enfant du travailleur..... 02 jours ;
- Décès du conjoint du travailleur..... 05 jours ;
- Décès d'un enfant du travailleur..... 05 jours ;
- Décès du père ou de la mère du travailleur..... 05 jours ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur du travailleur.. 02 jours.

- Ces jours s'entendent des jours de travail effectif.

Article 51 : Discipline

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

a) Avertissement ;
b) Blâme ;
c) Mise à pied de 1 à 8 jours ;
d) Licenciement.

2- Les sanctions énoncées en (a) et (b) s'annulent au bout de 2 ans si aucune autre sanction n'a été prononcée à l'encontre du travailleur ;

3- Aucune des sanctions prévues au paragraphe 1 ci-dessus ne peut être prise par l'employeur sans que le travailleur, assisté s'il le désire d'un délégué du personnel s'il en existe, ou d'un membre du syndicat auquel il appartient, n'ait eu la possibilité de se justifier par écrit ;

4- La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Pour les sanctions c et d de l'alinéa 1 ci-dessus, ampliation est adressée dans les 48 heures à l'Inspecteur du Travail du ressort.

TITRE V : LE SALAIRE

CHAPITRE 12 : DETERMINATION DU SALAIRE ET MODE DE PAIEMENT

Article 52 : Détermination du salaire

1- Le salaire est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

2- A aptitude et rendement égaux, le salaire doit être égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, âge, conviction religieuse, politique ou philosophique ;

3- Ne constituent pas un salaire, les indemnités qui s'analysent comme des remboursements au franc le franc, des frais qui par nature sont à la charge de l'employeur et ne représentent pas la rémunération d'un travail effectué ;

4- Les catégories professionnelles et les salaires afférents sont, conformément à la législation en vigueur, fixés par la présente convention collective ;

Article 53 : Avancement d'échelon ou de catégorie

1. Le passage à un échelon immédiatement supérieur intervient tous les 2 ans pour le travailleur qui bénéficie d'une évaluation favorable. Toutefois, ce passage devient automatique après 3 ans ;

2. Les parties conviennent que ce délai constitue un maximum qui ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon, en fonction de la manière de servir à tous égards du travailleur.

Article 54 : Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.

CHAPITRE 13: LE LOGEMENT

Article 55 : Logement

1- Sauf dispositions plus favorables dans l'établissement public de santé, le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;

2- Lorsqu'une mutation du personnel entraîne un changement de résidence, les avantages de logement accordés ne peuvent en aucun cas être cumulés avec les avantages de même nature ;

3- En cas de rupture de contrat de travail, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :

a) A l'expiration du préavis : en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec accomplissement du préavis ;

b) Immédiatement : en cas de licenciement par l'employeur ou de démission du travailleur avec versement de l'indemnité compensatrice de préavis auquel le travailleur aurait eu droit ;

c) Immédiatement en cas de démission sans préavis et sans indemnité compensatrice ;

d) Dans la limite de 08 jours ouvrables : en cas de licenciement pour faute lourde ;

e) Dans les 60 jours qui suivent le décès du travailleur par la famille.

4- L'indemnité de logement visée à l'alinéa 1 du présent article est versée dans les cas prévus en (a) et (b) uniquement pour le licenciement.

TITRE VI : SANTE ET PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE 14 : SANTE, HYGIENE, SECURITE ET PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR

Article 56 : Mesures d'hygiène et de sécurité

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur établissement, conformément à la réglementation en vigueur ;

2. Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs s'efforcent de développer les règles d'hygiène et de sécurité chez les employeurs et chez les travailleurs.

Article 57 : Tenues de travail ou de sécurité - Equipements de protection.

1. Dans les établissements où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail sont prévus par mesure d'hygiène ou de sécurité, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter et d'en faire bon usage. L'employeur est responsable de leur entretien ;

2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation, doivent être spécifiées par le règlement intérieur de l'établissement public de santé.

Article 58 : Services médicaux du travail

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

Article 59 : Hospitalisation du travailleur

1. Sauf dispositions plus favorables, tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'un préfinancement prise en

charge par l'employeur, délivré à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou qui pourraient être dues à ce dernier (salaire et accessoires en espèces, indemnité de maladie, éventuellement indemnité de préavis, de licenciement, de congé) ;

2. Lorsque l'employeur, agissant en lieu et place du travailleur, aura payé les frais d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues mensuelles après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur.

Article 60 : ***Vaccinations***

1. Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, tout candidat au travail dans un établissement public de santé doit être immunisé contre l'hépatite B, le tétanos, la diphtérie, la poliomyélite, la fièvre typhoïde ;

2. Ces immunisations s'appliquent également aux travailleurs en poste, aux étudiants ou stagiaires exerçant dans les établissements publics de santé ;

3. Le renouvellement des vaccins susvisés au profit des travailleurs en poste est pris en charge par l'employeur ;

4. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus, le travailleur affecté à un service de restauration collective pour les malades doit être immunisé contre l'hépatite A et la fièvre typhoïde.

Article 61 : ***Rayonnements ionisants***

1. Les parties signataires de la présente convention collective s'en remettent à la législation et à la réglementation relatives aux rayonnements ionisants ;

2. Aussi, dans tout service où s'utilisent les rayonnements ionisants (X, gamma, bêta) doit être mis à la disposition de l'usager un document qui indique les règles de radio protection ;

3. Le personnel du service exposé aux risques des rayonnements ionisants doit obligatoirement porter pendant le service un dosimètre offert gratuitement par l'employeur.

Article 62: Protection sociale

1. Les parties signataires s'en rapportent à la législation et à la réglementation en vigueur. Elles recommandent la plus grande attention aux questions sociales ;

2. Pour un meilleur encadrement social des travailleurs, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des établissements publics de santé, avec la participation des travailleurs et de l'employeur.

TITRE VII : INDEMNITES - PRESTATIONS DIVERSES - DISTINCTION ET AUTRES PRIMES.

CHAPITRE 15 : INDEMNITES, PRESTATIONS DIVERSES, DISTINCTION ET AUTRES PRIMES.

Article 63 : Médaille d'honneur du travail

L'employeur assure les frais d'achat de la médaille d'honneur du travail. Sauf dispositions plus favorables, il verse à chaque récipiendaire une prime dont le montant est au moins égal à 50 000 F pour la médaille en Argent, 75 000 F pour la médaille en vermeil et 100 000 F pour la médaille en or.

Article 64 : Gratifications

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

Article 65 : Prime de caisse

1. Sauf dispositions plus favorables, une prime de caisse mensuelle est versée aux travailleurs désignés ci-dessous aux taux suivants :
   - Caissier principal 75 000 F CFA
   - Caissier secondaire 50 000 F CFA
   - Caissier auxiliaire 25 000 F CFA

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

2. Cette prime implique la responsabilité pécuniaire du caissier, titulaire du poste.

Article 66 : Prime de rendement et quotes-parts - Prime d'activité

1. Les primes de rendement, les quotes-parts et les primes d'activité sont des avantages accordés aux travailleurs pour stimuler leur productivité ;

2. Les taux et les modalités de versement de ces primes sont fixés par l'employeur.

Article 67* : *Primes diverses

En plus des primes et indemnités visées ci-dessus, il peut être accordé aux travailleurs d'autres primes ou indemnités dont le taux, les modalités de versement et les conditions d'éligibilité sont fixées par l'employeur.

Article 68* : *Indemnités de transport

Sauf dispositions plus favorables, dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité mensuelle de participation aux frais de transport au moins égale à 15 000 F CFA, pour au moins 22 jours de travail mensuel effectif. Cette indemnité est réduite en fonction du nombre de jours ouvrables non travaillés dans le mois.

Article 69* : *Disposition finale et transitoire

Les travailleurs bénéficient de la classification professionnelle de la présente Convention Collective assortie du salaire correspondant à compter du 1er Juillet 2010 nonobstant les dispositions de l'alinéa2 de l'article 5 ci-dessus.

Fait à Yaoundé, le

Ont signé :

Pour les employeurs

-M. BILONG Dieudonné
Représentant de l'Hôpital Général de Yaoundé

- M. TANGUENA DJOUMESSI Mathurin
Représentant de l'Hôpital Général de Douala

-Mme NGAH ENOAH Suzanne
Représentant de l'Hôpital Gynéco-Obstétrique et Pédiatrique de Yaoundé

-M. ONANA NGONGO Jacques
Représentant du Centre Hospitalier et Universitaire de Yaoundé

-Mme OWONA Célestine
Représentant du Centre Pasteur du Cameroun

Pour les travailleurs

- Pr. TAGNI ZUKAM David
Représentant du Syndicat National des Médecins Privés du Cameroun

- Dr MEKA Gisèle Chantal
Représentant du Syndicat National des Pharmaciens du Cameroun

- M. BALLA BALLA
Représentant du Syndicat National des Personnels Médico-Sanitaires

- Dr NGAPETH ETOUNDI Maryvonne
Représentant du Collège Camerounais d'Odonto-Stomatologie et de Chirurgie Maxillo-faciale

- Mme TABI Monique
Représentant de l'Association Camerounaise des Techniciens Biologistes

-**M. OVAMBE ELLE Jean Calvin**
Représentant du Laboratoire National de Contrôle
de Qualité des Médicaments et d'Expertises (LANACOME)

- **M. NGALEU TOKO Vincent**
Représentant de l'Association Camerounaise des
Professionnels des Technologies Biomédicales

-**M. KAMI LAMNA**
Représentant de la Centrale Nationale d'Approvisionnements
en Médicaments et Consommables Médicaux Essentiels (CENAME)

Représentant du Ministère de
la Santé Publique

M. NDAMBWE Gilbert

Le Président

M. PANGOB Philippe Simon
Administrateur Principal du Travail
de Classe Exceptionnelle

ANNEXE I

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

CATEGORIES	QUALIFICATIONS
III	*Aucun diplôme et aucune formation* - *Brancardiers* - *Agents d'entretien* - *Manutentionnaires* - *Garçons et Filles de salle* - *Techniciens de surface* - *vigiles* - *Manœuvre ordinaire* - *Aide blanchisseur* - *Garçon de cuisine* - *Commis buandier* - *Planton/Coursier* - *Laveur de flaconnage* - *Commis d'économat ou de réception*
IV	- *CEPE et assimilé* - *CEPE et assimilé + une formation technique* - *Chauffeurs titulaires du Permis de conduire relevant au moins de la catégorie B*
V	- *BEPC* - *CAP toutes spécialités* - *GCE OL obtenu en 3 matières, non comprise la matière intitulée « Religious Knowledge »*
VI	- *BEPC + 1 an de formation technique diplômante* - *Aide – Soignants (AS)* - *Aide – Soignants Option Laboratoire (ASOL)* - *Agents Techniques Médico Sanitaires (ATMS)*
VII	- *Probatoire d'enseignement général et technique* - *CAP + 2 années de formation technique diplômante* - *BEPC + 2 ans de formation technique diplômante* - *Infirmiers Brevetés Généralistes (IBG)* - *Infirmiers Brevetés Accoucheurs (IBA)* - *Techniciens Adjoints de Laboratoire (TAL)* - *Techniciens Adjoints Médico Sanitaires (TAMS)*
VIII	- *Titulaires du Baccalauréat et assimilés, c'est-à-dire* - *Brevet de Techniciens (BT)* - *Baccalauréat d'enseignement technique commercial et industriel* - *Brevet Professionnel (BP)* - *General Certificate of Education, Advanced Level (GCE AL) obtenu en 2 matières au moins, en plus des 4 matières du*

	General Certificate of Education, Ordinary Level (GCE OL), non comprise la matière intitulée « Religious Knowledge »
IX	- *IDE + bonification d'un échelon* - *Titulaire BTS* - *Technicien de prothèse* - *DUT* - *TMS + bonification d'un échelon*
X	- *Cadres* - *IDE spécialisé* - *TMS spécialisé* - *Ingénieur de Prothèse* - *Ingénieur des travaux* - *Infirmier supérieur (TSSI)* - *Master toutes options avec bonification de 2 échelons* - *Chirurgien Dentiste sans thèse avec bonification d'un échelon* - *Pharmacien sans thèse avec bonification d'un échelon*
XI	- *Docteur en chirurgie dentaire* - *Médecins généraliste* - *Pharmacien avec thèse* - *Ingénieurs de conception* - *Infirmiers supérieurs principaux avec PHD*
XII	- *Ancienneté* - *Spécialisation* - *Agrégation* - *Médecin spécialiste avec (DES)* - *Médecin avec CES (ancien régime)* - *Médecin avec PHD* - *Pharmacien avec PHD* - *Médecin ou Pharmacien biologiste avec 4 CES de biologie* - *PHD d'origine scientifique + habilitation à diriger des recherches (HDR)* - *Doctorat ou PHD en Sciences dans les domaines de la Biologie, la Physique, la Chimie, l'Epidémiologie, la Santé Publique, etc + diplôme de formation en physique médicale* - *Travailleurs des filières techniques des catégories XI bénéficiant d'une reconnaissance internationale confirmée* - *Docteur en chirurgie dentaire avec CES (ancien régime)* - *Docteur en chirurgie dentaire avec DU (nouveau régime)* - *Doctorat en Sciences Odontologiques avec PHD*

ANNEXE II
LA GRILLE DES SALAIRES

GRILLE DES SALAIRES DE BASE MENSUELS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

Cat.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
III	59 900	62 900	65 900	68 900	71 900	74 900	77 900	80 900	83 900	86 900	89 900	92 900
IV	77 900	81 900	85 900	89 900	93 900	97 900	101 900	105 900	109 900	113 900	117 900	121 900
V	95 900	99 900	103 900	107 900	111 900	115 900	119 900	123 900	127 900	131 900	135 900	139 900
VI	119 900	123 900	127 900	131 900	135 900	139 900	143 900	147 900	151 900	155 900	159 900	163 900
VII	143 900	147 900	151 900	155 900	159 900	163 900	167 900	171 900	175 900	179 900	183 900	187 900
VIII	167 900	171 900	175 900	179 900	183 900	187 900	191 900	195 900	199 900	203 900	207 900	211 900
IX	191 900	196 900	201 900	206 900	211 900	216 900	221 900	226 900	231 900	236 900	240 900	244 900
X	227 900	234 900	241 900	248 900	255 900	262 900	269 900	276 900	283 900	290 900	297 900	304 900
XI	263 900	272 900	281 900	290 900	299 900	308 900	317 900	326 900	335 900	344 900	353 900	362 900
XII	301 900	315 900	329 900	343 900	357 900	371 900	385 900	399 900	413 900	427 900	441 900	455 900

SOMMAIRE

Réf. Chapitre	Réf.Article	INTITULE	N° page
TITRE I		**Dispositions Générales**.....	2
Chapitre 1		Champ d'Application et objet.....	2
	Article 1	Champ d'Application et objet.....	2
-	Article 2 Article 3 Article 4	Adhésion..... Révision ..... Dénonciation.....	3 4 4
Chapitre 2		Dépôt, Publication et Avantages acquis...	5
	Article 5	Dépôt, Publication et date d'entrée en vigueur.....	5
	Article 6	Avantages acquis.....	5
Chapitre 3		Dialogues, concertations, Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation..... ..	6
	Article 7	Dialogues et concertations.....	6
	Article 8	Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation.....	6
TITRE II		**Exercice du Droit Syndical, Délégués du personnel**.....	7
Chapitre 4		Droit Syndical et liberté d'opinion.....	7
	Article 9	Droit syndical et liberté d'opinion	7
	Article 10	Autorisation d'absence pour activités syndicales.....	7
	Article 11	Permanent syndical.....	8
	Article 12	Responsables syndicaux.....	9
	Article 13	Cotisations syndicales.....	9
Chapitre 5		Délégués du personnel.....	9
	Article 14	Délégués du personnel : élection, exercice des fonctions et Protection.....	9
	Article 15	Locaux et panneaux d'affichage.....	10
TITRE III		**Contrat de travail**.....	11
Chapitre 6	Article 16	Formation et exécution du contrat de travail.....	11
		Modalités d'engagement.....	11
	Article 17	Camerounisation des emplois.....	12
	Article 18	Période d'essai.....	12
	Article 19	Classification professionnelle.....	12

	Article 20	Apprentissage et formation continue obligatoire.....	13
	Article 21	Intérim dans l'emploi ou affectation provisoire.....	14
	Article 22	Promotion interne.....	14
	Article 23	Commission Paritaire de classement.....	15
	Article 24	Clause de non concurrence.....	16
	Article 25	Secret professionnel.....	16
Chapitre 7		Suspension du contrat de travail.....	16
	Article 26	Obligations militaires du travailleur.....	16
	Article 27	Accidents et maladies non imputables au travail.....	17
	Article 28	Indemnité d'accident ou de maladie non imputables au travail.....	17
	Article 29	Accidents du travail et maladies professionnelles : indemnité complémentaire de l'indemnité légale.....	18
	Article 30	Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail.....	18
	Article 31	Congé de maternité.....	18
Chapitre 8	Article 32	Rupture du contrat de travail : Généralités	19
	Article 33	Rupture du contrat de travail pour maladie ou accidents non imputables au travail.....	19
	Article 34	Rupture pour détention provisoire et garde à vue.....	20
	Article 35	Préavis de rupture de contrat.....	20
	Article 36	Préavis en cas de départ en congé.....	21
	Article 37	Rupture pour absence prolongée du travailleur, le motif d'absence étant inconnu de l'employeur.....	21
	Article 38	Compression du personnel.....	22
	Article 39	Indemnité de licenciement.....	22
	Article 40	Départ à la retraite.....	22
	Article 41	Décès du travailleur.....	23
		Conditions de travail.....	23
Chapitre 9		Durée du travail.....	23
	Article 42	Durée du travail : Généralités.....	23
	Article 43	Heures supplémentaires.....	24
	Article 44	Récupération des heures perdues.....	24
	Article 45	Travail de nuit-Indemnité de panier-Indemnité de garde.....	24

Chapitre 10		Déplacement et Mutations.....	25
	Article 46	Déplacement et mutations-Dispositions générales.....	25
	Article 47	Déplacement occasionnel-Indemnité de déplacement.....	25
	Article 48	Voyages et transport.....	25
Chapitre 11		Régime des congés payés et des permissions exceptionnelles-Discipline....	26
	Article 49	Congés payés : majorations pour ancienneté.....	26
	Article 50	Permissions exceptionnelles d'absence....	27
	Article 51	Discipline.....	28
TITRE V		**Le Salaire**.....	28
Chapitre 12		Détermination du salaire et mode de paiement.....	28
	Article 52	Détermination du salaire.....	28
	Article 53	Avancement d'échelon ou de catégorie....	29
	Article 54	Prime d'ancienneté.....	29
Chapitre 13		Logement	29
	Article 55	Logement.....	29
TITRE VI		**Santé et Protection sociale**.....	30
Chapitre 14		Santé, Hygiène, Sécurité et protection sociale du travailleur.....	30
	Article 56	Mesures d'hygiène et de sécurité.....	30
	Article 57	Tenues de travail ou de sécurité-Equipement de protection.....	30
	Article 58	Services médicaux du travail.....	30
	Article 59	Hospitalisation du travailleur.....	30
	Article 60	Vaccinations.....	31
	Article 61	Rayonnements ionisants.....	31
	Article 62	Protection sociale.....	31
TITRE VII		**Indemnités-Prestations diverses-Distinctions et autres primes**.....	32
Chapitre 15		Indemnités, prestations diverses, distinctions et autres primes.....	32
	Article 63	Médaille d'honneur du travail.....	32
	Article 64	Gratification.....	32
	Article 65	Prime de caisse.....	32
	Article 66	Prime de rendement et quotes-parts, prime d'activité.....	32
	Article 67	Primes diverses.....	33
	Article 68	Indemnité de transport.....	33

	Article 69	Dispositions finales et transitoires.....	33
Annexe I		Classification professionnelle dans les établissements publics de santé.....	35
Annexe II		La grille salariale.....	37