



**CONVENTION
COLLECTIVE
D'ENTREPRISE
INTELCIA CAMEROUN
S.A.**

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

Table des matières

Table des matières.....	1
TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION, DURÉE ET PRISE D'EFFET.....	3
CHAPITRE II : CONCERTATION ET DIALOGUE	4
TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	7
CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	8
CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES	10
CHAPITRE III : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DELEGUE SYNDICAL	12
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	15
CHAPITRE II : DÉFINITION, FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	17
CHAPITRE III : TÉLÉTRAVAIL.....	18
CHAPITRE IV : CLASSIFICATION DES EMPLOIS, AVANCEMENT, PROMOTION, INTERIM, RECLASSEMENT	20
CHAPITRE V : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	22
CHAPITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	25
TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL	27
CHAPITRE I : DURÉE DU TRAVAIL.....	30
CHAPITRE II : RÉGIME DES CONGÉS, DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS.....	33
CHAPITRE III : REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSION	34
CHAPITRE IV CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL.....	34
TITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES.....	35
CHAPITRE I : DÉTERMINATION ET COMPOSITION DU SALAIRE	36
TITRE VI : POUVOIR DISCIPLINAIRE.....	38
CHAPITRE I : PRINCIPES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES	38
TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	39
CHAPITRE I : HYGIENE ET SECURITE.....	39
CHAPITRE II : SERVICE MÉDICAL ET SOINS	40
TITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE.....	42
CHAPITRE I : FORMATION PROFESSIONNELLE	42
TITRE IX : OEUVRES SOCIALES ET RÉCOMPENSES	44
CHAPITRE I : ŒUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE	44
CHAPITRE II RÉCOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES	45
TITRE X : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES.....	46
CHAPITRE I : CLAUSES ET APPLICATION.....	46
ANNEXE I : GRILLE SALARIALE CATÉGORIELLE DE REFERENCE	47
ANNEXE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	48

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A.

ENTRE

La Société dénommée **INTELICIA CAMEROUN S.A.** désignée dans la suite des présentes par «l'Employeur»,

D'une part,

ET

Le Syndicat National Autonome des travailleurs des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (SYNTIC) et sa section syndicale d'entreprise représentant les Travailleurs de la société INTELICIA CAMEROUN S.A. et désignés dans la suite des présentes par «le Travailleur»,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION, DURÉE ET PRISE D'EFFET

Article 1 : Objet et champ d'application

1. La présente Convention Collective est établie dans le but de régir les rapports professionnels entre l'employeur et les travailleurs de la société INTELICIA CAMEROUN S.A.

2. Au sens de la présente convention, la société INTELICIA CAMEROUN S.A se conçoit comme étant un centre d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter une réponse adaptée à la demande et aux besoins de chaque client.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs organisés par type de compétences et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, via différents canaux (téléphone, mailing, tchat, etc.), des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

3. Les parties s'engagent à exécuter de bonne foi les dispositions de la présente Convention Collective reposant sur les principes de la politique sociale et salariale de l'entreprise : transparence et clarté de la grille des salaires, révision des règles de passage d'un coefficient à un autre, reconnaissance du management et valorisation de l'expérience, de l'engagement, de la fidélité et de la performance.

Article 2 : Durée, dépôt et prise d'effet

1. La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

2. Elle fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.

3. La présente convention prend effet le 1er Janvier 2025.

CHAPITRE II : ADHÉSION, REVISION, DENONCIATION

Article 3 : Adhésion

1. Toute organisation syndicale de travailleurs peut adhérer à la présente Convention Collective dans les formes et aux conditions prévues par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour du dépôt de l'acte d'adhésion au greffe de la juridiction compétente.
3. Le syndicat adhérent acquiert les droits et les obligations des parties contractantes.

Article 4 : Révision

1. La présente Convention Collective peut être modifiée par la Commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties signataires.
2. La demande de révision formulée par l'une des parties doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par porteur contre décharge, adressée au Ministre en charge des questions du travail qui en informe l'autre partie.
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. La demande de modification présentée par le Ministre chargé des affaires du travail est faite aux parties signataires. La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des parties.
5. Pendant toute la durée de la négociation portant sur la révision ou sur la modification proposée, 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.
6. Elles s'engagent notamment à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève en rapport avec l'objet de la demande de révision. Cet engagement ne porte pas atteinte aux droits respectifs des parties en matière de rupture individuelle du contrat de travail survenant pour toute autre cause.
7. Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux (02) ans à compter de la date de prise d'effet de la Convention Collective ou de ses avenants.
8. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et dans un délai maximum de deux (02) mois, à compter de la date de notification de la demande aux parties.
9. Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la présente Convention Collective ou les complétant dans les mêmes formes de dépôt et de publicité que pour le document initial.

Article 5 : Dénonciation

1. La présente Convention Collective ne peut être dénoncée par l'une des parties contractantes que dans l'hypothèse où, une demande de révision selon les modalités prévues à l'article 4 ci-dessus n'aurait pas abouti dans un délai de douze (12) mois à la date de sa notification. En tout état de cause, la dénonciation de la présente Convention Collective ne peut intervenir avant un délai minimum de deux (02) ans après son entrée en vigueur.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois (03) mois suivant la date de son dépôt.

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

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

CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS, DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION

Article 6 : Avantages acquis

1. Les avantages acquis sont l'ensemble des avantages consentis aux salariés d'une entreprise ou d'un établissement par l'application de conventions, d'accords ou d'usages, dont ils bénéficient soit à titre individuel, soit à titre collectif.
2. L'employeur s'engage à garantir aux salariés l'ensemble des avantages acquis par ces derniers (soit à titre individuel soit à titre collectif) et qui ne seraient pas contraires aux clauses de la présente convention.
3. La Convention Collective n'a pas pour but de réduire ou de supprimer les avantages acquis, soit à titre individuel, soit à titre collectif.
4. Les avantages qui y seront reconnus ne pourront en aucun cas s'interpréter comme se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise, à la suite des usages ou des conventions particulières.

Article 7 : Concertation et dialogue

1. Les parties s'engagent à nouer un dialogue franc et constructif dans l'examen de la présente convention, sans que cela ne puisse porter atteinte aux fonctions et prérogatives qui leur sont respectivement reconnues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. A cette fin et en tout état de cause, elles s'engagent à explorer toutes les voies de dialogue et de concertation requises.

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

1. Il est institué une Commission Mixte Paritaire d'Interprétation et de Conciliation qui a pour rôle de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des dispositions de la présente Convention Collective.
2. La Commission susvisée est composée de trois (03) représentants des travailleurs choisis proportionnellement par les syndicats les plus représentatifs en termes d'adhérents et de trois (03) représentants de l'employeur. Elle est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort. La Commission peut aussi, si elle juge utile, s'adjoindre à titre consultatif des personnalités de son choix.
3. La saisine de la Commission est laissée à la diligence des parties en tant que de besoin.
4. La Commission ne peut valablement délibérer que si les deux tiers (2/3) au moins de ses membres sont présents. Les décisions sont prises sous forme d'accords de conciliation à la majorité simple des votants. Le Président a une voix prépondérante en cas d'égalité de vote. Les décisions de la Commission font l'objet d'un dépôt au greffe et ont les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention Collective.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 9 : Droit syndical, liberté d'opinion et d'expression

1. Les parties reconnaissent :
 - le droit aussi bien pour l'employeur que pour les travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
 - la pleine liberté pour les syndicats de travailleurs d'exercer leurs activités sans ingérence de l'employeur ;
 - que la liberté syndicale ne peut s'exercer sans ses corollaires que sont la liberté d'expression et la liberté d'opinion.
2. Les parties s'engagent à respecter ces principes et à en user sans porter atteinte aux objectifs et aux activités de l'entreprise.
3. L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, tribales et raciales du travailleur, pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement ou de licenciement. L'employeur s'engage également à ne faire aucune pression sur le travailleur en faveur de tel ou tel syndicat.
4. Les Travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs collègues en raison de leur appartenance ou non à un syndicat.
5. L'exercice du droit syndical ne doit pas porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise ni avoir pour conséquences des actes contraires à la loi.

Article 10 : Les acteurs du dialogue social

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de :

- L'employeur,
- Les délégués du personnel,
- Un (01) délégué syndical par syndicat représenté au sein de l'entreprise.

Article 11 : Moyens de communication

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage et un espace intranet doivent être réservés aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.
2. Ces communications sont limitées aux questions strictement professionnelles ou syndicales dans le respect de l'éthique et de la déontologie de la communication et de la réglementation en vigueur. Elles doivent, avant affichage, être soumises à l'employeur pour validation. La validation éventuelle doit intervenir dans un délai raisonnable dans la limite de trois (03) jours ouvrables à compter de la réception du projet de communication au secrétariat de la Direction Générale.
3. Aucun texte ne peut être affiché s'il ne remplit ces conditions.
4. Peuvent également être affichées sur ces supports toutes les communications de l'employeur aux travailleurs, par voie d'avis ou notes de service, circulaires, instructions et communiqués divers, dont l'objet est en rapport avec le service.

Article 12 : Moyens matériels

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur s'engage à mettre à la disposition des partenaires du dialogue social le matériel et la logistique nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : une salle équipée selon les besoins exprimés par les partenaires du dialogue social.

Article 13 : Autorisation d'absence pour activités syndicales

1. Tout travailleur appelé à participer à une commission mixte paritaire, à une formation ou à une réunion pour activités syndicales, peut bénéficier de l'autorisation d'absence nécessaire.
2. L'employeur et les parties intéressées déterminent les modalités de cette participation, de manière à réduire dans toute la mesure du possible, la gêne que l'absence du Travailleur pourrait causer à la bonne marche de l'entreprise.
3. Le temps d'absence est rémunéré par l'employeur comme temps effectif de travail.
4. Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par l'employeur au travailleur, à la demande de son syndicat. Ces autorisations sont accordées dans la limite de quinze (15) jours ouvrables par an. La période y afférente est considérée comme temps effectif de travail et rémunérée au taux normal.

CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES

Article 14 : Retenue des cotisations

1. Les parties contractantes s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue et de reversement immédiat de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au check off.
2. La retenue à la source s'effectue sur la base du bulletin d'adhésion signé par le travailleur dûment notifié à l'Employeur.

Article 15 : Reversement des cotisations

1. Le reversement des cotisations aux organisations syndicales s'effectue par transfert bancaire ou par chèque barré ; pour ce faire, chaque organisation syndicale communique à l'employeur, son identité exacte et ses références bancaires.
2. L'employeur remet mensuellement à chaque organisation syndicale, en annexe du document de paiement, la liste des membres pour lesquels la cotisation a été perçue.
3. Les organisations syndicales se chargeront de vérifier l'exhaustivité des retenues et feront part à l'employeur des anomalies constatées. Ces anomalies seront régularisées le mois suivant la notification du manquement par l'organisation syndicale à l'employeur.
4. Le traitement des cotisations devra être fait de manière à éviter tout rappel ou cumul au-delà de deux (02) mois.

CHAPITRE III : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DELEGUE SYNDICAL

Article 16 : Election

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

Article 17 : Exercice des fonctions

1. Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leurs fonctions, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. La compétence des délégués du personnel s'étend à l'établissement dans lequel ils ont été élus.
2. Les délégués du personnel continuent à assurer les tâches résultant de l'exécution de leurs contrats de travail dans les conditions d'horaires normales. Le temps réglementaire réservé à l'exercice de leurs fonctions est inclus dans cet horaire.
3. Le temps réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
4. Le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leurs missions ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
5. Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou prétendre à un changement d'emploi en se prévalant de sa qualité de délégué du personnel.

Article 18 : Protection

1. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne doit pas constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle. En outre, le délégué du personnel ne doit pas, par son action, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.
2. Pendant la durée de son mandat, le délégué du personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement, à titre définitif ou temporaire, sans son accord exprimé devant l'Inspecteur du Travail du ressort et l'autorisation de ce dernier.
3. Le délégué du personnel muté vers un autre établissement perd sa qualité de délégué du personnel mais continue de bénéficier de la même protection que ses homologues qui sont encore en fonction.

Article 19 : Rencontres avec l'Employeur

L'Employeur reçoit au moins une (01) fois par mois les délégués du personnel dans le cadre des réunions du dialogue social planifiées. Ces rencontres sont soumises à la transmission au moins quarante-huit heures (48h) à l'avance, d'un ordre du jour.

Article 20 : Déplacements du délégué du personnel

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

- à l'intérieur de l'entreprise, le délégué du personnel doit, avant de se déplacer, en informer son supérieur hiérarchique ;
- à l'extérieur de l'entreprise, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance.

2. Les délégués du personnel peuvent également prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service, et par conséquent à l'accomplissement normal du travail.

Article 21 : Parcours professionnel des détenteurs de mandat

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

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

Article 22 : Circulation des informations

1. L'employeur met périodiquement à la disposition des délégués du personnel :

- un bilan social annuel retraçant les principales données relatives aux ressources humaines (effectifs, formation, répartition du personnel),
- les résultats du baromètre social (Tell Us, ...) ainsi que le plan d'action qui en découle,
- un bilan trimestriel de la police d'assurance.

2. L'Employeur s'engage à faire participer les représentants du personnel dans toutes les instances de dialogue social.

Article 23 : Délégué syndical

1. Le délégué syndical est le représentant de son organisation syndicale au sein de l'entreprise;
2. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications et/ou des réclamations. Il assure également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.
3. Il bénéficie de la même protection que les délégués du personnel conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 24 : Non-discrimination

1. Les parties à la présente Convention rappellent leur volonté de respecter scrupuleusement l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur des Travailleurs relativement à l'exercice du droit de grève, de leurs origine, sexe, situation familiale, appartenance ethnique, nationalité, race, opinion politique, activités syndicales ou mutualistes, confession religieuse, état de santé ou handicap.
2. L'égalité des genres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les conditions de travail, doit être conforme à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE II : DÉFINITION, FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Définition

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

Article 26 : Conditions de recrutement

1. Tout recrutement se fera sur la base d'une annonce établissant clairement les missions attribuées à la fonction à pourvoir suivant la classification interne de l'entreprise.
2. Tout candidat à l'embauche doit répondre aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :
 - être déclaré apte pour le travail auquel il est destiné par un médecin désigné par l'employeur ;
 - avoir subi avec succès l'épreuve d'embauche organisée par l'employeur, visant à déterminer si le candidat possède les connaissances et aptitudes suffisantes pour occuper le poste à pourvoir ceci en présence de représentants de la hiérarchie de rattachement ;
 - être libre de tout engagement.
3. Par ailleurs, tout accord social ne saurait être contraire à la loi.
4. Tout engagement doit être subordonné à une visite médicale à la charge de l'Employeur justifiant l'aptitude requise pour le poste, notamment les examens suivants :
 - Audiogramme,
 - Visio test,

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

- Radio pulmonaire,
 - Autres examens si nécessaire sur recommandation du médecin du travail.
5. Cette visite doit avoir lieu avant l'embauche et le bilan communiqué au Travailleur.

Article 27 : Formation du contrat

1. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
2. Tout contrat de travail relatif à un emploi permanent ou temporaire dans l'entreprise est constaté par écrit.
3. Le contrat de travail précise obligatoirement :
 - L'identité du travailleur, à savoir ses noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse et nationalité ;
 - La date de prise d'effet de l'engagement ;
 - La durée du contrat et la nature de l'emploi occupé ;
 - La catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement ;
 - Le montant du salaire et, le cas échéant, les primes et avantages alloués au Travailleur à l'engagement, le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations ;
 - La durée de la période d'essai ;
4. Lors de son embauche, le travailleur reçoit :
 - Son contrat de travail ou lettre d'engagement,
 - Un exemplaire du Règlement Intérieur et tout autre document s'il en existe.

Article 28 : Durée du contrat

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Article 29 : Priorité d'embauche

1. En cas de vacance ou de création d'un poste, l'employeur ouvre un appel à candidatures internes pour les employés ayant une ancienneté supérieure à six (06) ou douze (12) mois selon le poste ouvert.
2. La préférence est alors donnée, à capacités égales, aux travailleurs les plus anciens au sein de l'entreprise.
3. Le personnel doit être informé via l'intranet des postes vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles sont classés ces emplois. Le processus de recrutement ne pourra débuter qu'à l'expiration d'un délai de quinze (15) jours à compter de la date de publication de l'annonce.
4. Le travailleur retenu est notifié par écrit. Les candidats non retenus doivent également être notifiés dans les mêmes formes avant la prise de service du candidat retenu.
5. Tout travailleur non retenu est libre de postuler à toute autre offre disponible au sein de l'entreprise.
6. La période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant correspond aux périodes réglementaires d'essai de la catégorie du nouvel emploi.
7. Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie mais perçoit une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de son échelon et celui de l'échelon A du salaire de la catégorie du poste à pourvoir, ainsi que toutes primes et indemnités attachées au poste.
8. Dès la fin de la période probatoire, le travailleur est soit reclassé dans la catégorie du nouvel emploi, soit maintenu à son ancien poste avec suppression de l'indemnité compensatrice. Au lendemain de la période probatoire, faute de notification contraire, le candidat est confirmé au nouveau poste.

Article 30 : Lieu de travail

1. Compte tenu de l'activité exercée par l'employeur, le travailleur peut être appelé à effectuer ses prestations en n'importe quel lieu de la République du Cameroun. Les dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de voyages et de déplacement seront appliquées.
2. Toutefois, une affectation temporaire peut être proposée au travailleur dans une autre filiale du Groupe à l'étranger. En cas d'acceptation, ses conditions de mobilité lui sont communiquées par écrit.

Article 31 : Période d'essai

1. L'engagement à l'essai est constaté et exécuté suivant les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Le renouvellement éventuel de la période d'essai doit être notifié au travailleur par écrit avant le terme de la période initiale.
3. Tout stage (professionnel, pré-emploi) ne saurait excéder une période de deux (02) ans.

4. En cas de renouvellement de l'essai, pour toute rupture intervenant au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues au préavis suivant :

- Catégories 1 à 6 : dix (10) jours ouvrables
- Catégories 7 à 12 : vingt (20) jours ouvrables

Article 32 : Affectation à un autre lieu d'emploi

1. A l'exception des délégués du personnel (cf. Article 30 Lieu de travail), aucun travailleur ne peut refuser une mutation dans un établissement de l'entreprise situé dans une localité autre que celle de son travail habituel. Un entretien préalable est organisé au moins trois (03) mois à l'avance par l'employeur afin d'informer le travailleur du projet d'affectation.

2. Toutefois, le travailleur peut demander son affectation dans un autre lieu d'emploi. Cette demande est examinée par l'employeur en fonction des possibilités existantes.

Article 33 : Clause de non concurrence et activités parallèles

1. Les parties contractantes rappellent :

- L'existence des dispositions légales et réglementaires en vigueur ayant trait à la clause de non concurrence ;
- Les règles internes à chaque entreprise en la matière.

2. Elles soulignent que l'exercice par un travailleur, dans ou en dehors de l'entreprise, d'une activité concurrente de la branche est formellement interdit.

3. Les activités extra-professionnelles ne doivent pas avoir pour effet de nuire à la bonne marche de l'entreprise et de perturber le fonctionnement du service.

Article 34 : Secret professionnel

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

2. Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le travailleur est tenu au respect absolu du secret des correspondances issues des communications émises par toute personne sur les réseaux de télécommunications, au titre des numéros composés, des numéros appelants ou du contenu des informations. Toute infraction à ce secret des correspondances est passible de sanctions disciplinaires.

3. Pendant la suspension du contrat de travail, ainsi qu'après sa rupture, le travailleur s'engage à ne pas communiquer à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document ou information propre à l'entreprise ou aux clients à caractère confidentiel auxquels il a eu accès dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

4. Les travailleurs sont tenus à une obligation générale de confidentialité, les obligeant à garder la plus grande discrétion sur toutes les informations qu'ils sont appelés à connaître sur les travailleurs et anciens travailleurs de l'entreprise, notamment lors de l'utilisation de progiciels d'information ou la collecte des données nécessaires à la gestion des ressources humaines.

Article 35 : Systèmes de contrôle et de télésurveillance

1. La mise en place et l'exploitation des systèmes de contrôle des outils de télécommunications professionnels (téléphone, internet...) des travailleurs ne peuvent être utilisés qu'après information préalable de ces derniers.

2. Les systèmes de télésurveillance destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes et/ou à des fins professionnelles ou de formation, doivent également faire l'objet d'une information préalable aux travailleurs.

3. En tout état de cause, l'employeur veille au respect de la vie privée des travailleurs.

CHAPITRE III : TÉLÉTRAVAIL

Article 36 : Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'Employeur où est affecté le Travailleur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ou occasionnelle. Il peut être mis en œuvre à l'initiative des parties. Son approbation est soumise à l'appréciation discrétionnaire de l'employeur.

Article 37 : Conditions d'exécution du télétravail

Les modalités d'exécution du télétravail seront fixées soit par l'employeur en liaison avec les délégués du personnel et notifiées aux salariés par note de service interne ou tout autre moyen analogue, soit par la législation en vigueur le cas échéant.

CHAPITRE IV : CLASSIFICATION DES EMPLOIS, AVANCEMENT, PROMOTION, INTERIM, RECLASSEMENT

Article 38 : Principes de classification des emplois

1. Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par :
 - la classification professionnelle nationale type ;
 - la classification professionnelle de la branche des Télécommunications et activités connexes.
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 et d'autre part des aptitudes professionnelles requises.
3. Il en découle, en tout état de cause, la classification professionnelle jointe en annexe.

Article 39 : Avancement d'échelon

1. L'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon donné à un échelon supérieur dans la limite de la catégorie considérée.
2. Toutefois les parties conviennent que lorsque que sur deux (02) évaluations successives, le travailleur atteint ou dépasse les objectifs fixés par l'employeur et dûment communiqués aux travailleurs, il peut bénéficier d'une augmentation ayant pour effet le passage à l'échelon supérieur.

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

3. Ceci ne saurait faire obstacle à un franchissement plus rapide d'échelon qui peut également être allongé en fonction de la manière de servir constatée dans un bilan annuel d'appréciation communiqué à l'intéressé.

4. En tout état de cause, après un délai de trois (03) ans dans un échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le Travailleur.

Article 40 : Promotion

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

2. Elle est conséquente à :

- la vacance d'un poste ;
- la création de nouveaux postes et l'évolution d'un même poste ;
- la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'employeur ;
- l'expérience professionnelle (validation de l'acquis de l'expérience).

Article 41 : Intérim

1. L'intérim est l'affectation temporaire du travailleur, en conformité avec les procédures internes en vigueur en la matière, à un poste de catégorie supérieure ou égale provisoirement inoccupé.

2. L'intérim ne prend effet qu'à compter de sa notification formelle à l'intéressé par son Directeur de rattachement.

3. Tout intérim donne droit à une indemnité forfaitaire au prorata temporis correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire de base catégoriel échelonné du titulaire du poste temporairement occupé.

Article 42 : Reclassement

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

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

3. Elle est composée en outre de :

- trois (03) représentants de l'employeur,
- trois (03) représentants des travailleurs de l'entreprise désignés par les délégués du personnel.

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

4. La sous-commission se réunit chaque fois que cela est nécessaire sur convocation de son Président et/ou par réclamation des délégués du personnel. Elle statue au cas par cas sur la base de la requête déposée par le travailleur. Les décisions de la sous-commission sont prises à la majorité des membres présents.

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

6. En cas de désaccord, l'Inspecteur du Travail est saisi par la partie la plus diligente. Il convoque la Commission Mixte Paritaire de Classement conformément à la réglementation en vigueur.

Article 43 : Commission Mixte Paritaire de Classement

Les parties conviennent de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

CHAPITRE V : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 44 : Modification

1. Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties, conformément aux dispositions légales.

2. Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur.

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

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

CHAPITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 45 : Dispositions générales

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

Article 46 : Modalités des régimes indemnitaires

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

Article 47 : Indemnisation des accidents de travail ou des maladies professionnelles

La prise en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles relève des dispositions légales et réglementaires en vigueur. En outre, le travailleur bénéficie du régime d'indemnisation ci-dessous :

Ancienneté du travailleur	Durée du versement du salaire brut
Moins d'un (01) an	Deux (02) mois
Pour la période comprise entre la première et la troisième année incluse	Trois (03) mois
Pour la période comprise entre la troisième et la cinquième année incluse	Quatre (04) mois
Pour la période comprise entre la cinquième et la dixième année incluse	Cinq (05) mois
Plus de dix ans	Six (06) mois

Article 48 : Indemnisation des accidents ou des maladies non professionnelles

Les parties conviennent de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 49 : Fin du contrat de travail

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

 - par le décès du travailleur.

2. Quel que soit le motif de la rupture du contrat, l'employeur délivrera au travailleur un certificat de travail conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et ce dans un délai maximal de sept (07) jours après notification de ladite rupture.

Article 50 : Décès du travailleur

1. L'employeur est tenu de verser aux ayants droit du travailleur décédé, en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congés, un capital dans les conditions déterminées dans le contrat d'assurance décès invalidité en vigueur dans l'entreprise.
2. En l'absence d'un tel contrat, en plus des frais d'obsèques (morgue, cercueil, linceul, transport du corps), l'employeur est tenu de verser aux ayants droits du travailleur décédé en plus de son salaire de présence et de ses allocations de congé le cas échéant, une indemnité dont le montant est déterminé conformément aux pratiques internes en vigueur.
3. Cette indemnité est doublée en cas de décès à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
4. En l'absence de volonté formellement exprimée par le défunt, ne peuvent prétendre à cette indemnité que les ayants droit désignés par une décision de justice définitive exécutoire. Les droits de ceux-ci sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
5. Une délégation représentant l'employeur sera constituée par une note de la Direction Générale pour assister aux obsèques.
6. Le tiers (1/3) des délégués du personnel, tous mis en mission dans des conditions de sécurité adéquates, sera autorisé à accompagner le défunt à sa dernière demeure.

Article 51 : Départ négocié

1. Les parties peuvent négocier les conditions de départ d'un travailleur selon les modalités à convenir entre elles. Toutefois, celles-ci ne sauraient être en deçà des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Par ailleurs, à la demande du travailleur, il peut être accordé par l'employeur à celui-ci au moment du départ négocié, un contrat de sous-traitance ou de consultation.

Article 52 : Démission du travailleur

1. Toute démission doit être adressée par écrit à l'employeur, le travailleur ne pouvant quitter son emploi qu'après passation de service dûment transmise.
2. Le travailleur démissionnaire doit, sauf dérogation accordée par l'employeur, respecter la durée du préavis prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Faute de respect dudit préavis, la somme y afférente est déduite jusqu'à due concurrence du solde de tout compte ; l'employeur se réservant le droit d'agir contre le salarié en cas de solde négatif.

Article 53 : Rupture de contrat du fait de l'employeur

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

Catégories	Ancienneté		
	Moins d'un (01) an	Un (01) à cinq (05) ans	Plus de cinq (05) ans
I à VI	Quinze (15) jours	Un (01) mois	Deux (02) mois
VII à IX	Un (01) mois	Deux (02) mois	Trois (03) mois
X à XII	Un (01) mois	Trois (03) mois	Quatre (04) mois

Table 3 : Durée du préavis de licenciement dû au Travailleur

Sauf exception laissée à l'appréciation de l'employeur, le préavis sera exécuté.

5. Une indemnité compensatrice de préavis sera payée au travailleur licencié en l'absence d'exécution dudit préavis à la demande de l'employeur, à condition que le licenciement ne soit pas consécutif à une faute lourde (cf. Règlement Intérieur).
6. L'indemnité de licenciement est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel brut moyen des douze (12) derniers mois précédant le licenciement.
7. Les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement, lorsqu'elle est due à l'employeur, sont les suivants:

Ancienneté	Taux
Pour les cinq (05) premières années	35%
Pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse	40%
Pour la période comprise entre la onzième et la quinzième année incluse	45%
Au-delà de la quinzième année	50%

Table 4 : Les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de licenciement

8. Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.
9. Le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité quelconque, lorsque le travailleur se rend coupable d'une faute lourde reconnue comme telle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 54 : Départ à la retraite

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

CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE INTELICIA CAMEROUN S.A

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

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

3. Le travailleur notifie son choix à l'employeur par tout moyen laissant trace écrite. Pendant cette année, le travailleur bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans le dépôt et le suivi de son dossier de pension retraite.

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

5. Lors de son départ à la retraite, le travailleur bénéficie d'une indemnité de fin de carrière. Les taux applicables pour le calcul de cette indemnité sont les suivants :

Ancienneté	Taux
Pour les cinq premières années	40%
Pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse	50%
Pour la période comprise entre la onzième et la quinzième année incluse	60 %
Pour la période comprise entre la seizième et la vingtième année	65%
Au-delà de la vingtième année	75%

Table 5 : Indemnité de fin de carrière

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

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

Article 55 : Licenciement pour motif économique

1. En plus des indemnités prévues par les dispositions légales et réglementaires, le travailleur licencié pour motif économique perçoit une prime de bonne séparation négociée d'accord parties.
2. Le travailleur congédié pour cause de suppression d'emploi, de compression d'effectif ou de licenciement pour motif économique, conserve pendant deux (02) ans la priorité d'embauche au sein de l'entreprise.

Article 56 : Obligation de rendre compte

1. Le travailleur, au moment de la résiliation de son engagement quel qu'en soit le motif, ne peut quitter son emploi avant d'avoir effectué une passation de service en bonne et due forme.
2. De même, le travailleur est tenu de restituer à son départ tout bien de l'entreprise en sa possession.

TITRE IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DURÉE DU TRAVAIL

Article 57 : Durée normale du travail

1. La durée normale du travail dans l'entreprise est fixée à quarante (40) heures par semaine maximum.
2. Toute interruption de travail du fait de l'employeur est considérée comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Article 58 : Horaires de travail

1. Les dispositions relatives aux différents régimes et horaires de travail en vigueur dans l'entreprise sont détaillées dans le Règlement Intérieur.
2. Les horaires sont affichés sur les lieux de travail via l'intranet. Dans le cas particulier des activités de la production (téléconseillers, team leaders), le planning doit être communiqué aux Travailleurs au minimum sept (07) jours francs à l'avance.
3. Compte tenu de la nature des activités de l'Entreprise, des horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains Travailleurs des prestations de nuit, des prestations les dimanches et/ou jours fériés, le travail par roulements successifs.
4. Le travail du dimanche est majoré de cinquante pour cent (50%) et celui des jours fériés de cent pour cent (100%).
5. Toute modification de planning (horaires de travail et/ou jours de repos) doit être formellement notifiée au travailleur dans un délai minimum de trois (03) jours.
6. Un aménagement des heures de travail sera autorisé au travailleur dans les cas suivants :
 - Femmes enceintes
 - Retour de maternité
 - Personne vivant avec un handicap physique permanent

	Plage horaire de travail
Femmes enceintes	6h - 18h
Retour de maternité	6h - 18h
Personnes vivant avec un handicap physique permanent	6h - 18h

Table 6: Aménagement des heures de travail

7. Dans le cadre de la formation et/ou de la reprise des études d'un travailleur, l'aménagement des horaires de travail se fait d'accord parties.

Article 59 : Heures supplémentaires

1. L'accomplissement des heures supplémentaires est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour effectuer des heures supplémentaires est prévenu au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
3. Les taux appliqués pour le calcul des majorations salariales dues en cas d'heures supplémentaires sont ceux prévus par les dispositions contenues dans le tableau suivant :

Heures supplémentaires	Taux
Pour les huit (08) premières heures	Salaire horaire majoré de 20%
Pour les huit (08) heures suivantes	Salaire horaire majoré de 30%
Plus de seize (16) heures	Salaire horaire majoré de 40%
Pour les jours fériés	Salaire horaire majoré de 100%
Pour les heures supplémentaires accomplies le dimanche	Salaire horaire majoré de 50%
Pour les heures supplémentaires prestées de nuit	Salaire horaire majoré de 50%

Table 7 : Taux appliqués pour le calcul des majorations salariales

Article 60 : Travail de nuit

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

CHAPITRE II : RÉGIME DES CONGÉS, DES ABSENCES ET DES TRANSPORTS

Article 61 : Droit aux congés

1. Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.
2. Sauf dispositions plus favorables, le travailleur acquiert le droit au congé à la charge de l'Employeur à raison d'un minimum de deux (02) jours ouvrables de congé par mois de service effectif. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
3. Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à six (06) mois.
4. L'année de référence est l'année budgétaire précédant le congé.
5. Afin de garantir la continuité du service, les managers sont tenus de transmettre aux Ressources Humaines un planning prévisionnel des congés de leurs collaborateurs.
6. La jouissance du congé acquis peut être reportée, dans la limite d'un (01) an au maximum, et les droits en la matière, se cumulent avec ceux acquis pour le temps de service accompli au cours de la période de report.

Article 62 : Décompte des congés

1. Les congés sont répartis sur toute l'année. Les dates en sont fixées d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.
2. Le droit au congé est acquis après un temps de présence minimum d'un (01) mois de service dans l'entreprise. Sont considérées comme temps de service effectif pour le calcul du droit au congé:
 - les absences pour accident de travail ou pour maladies professionnelles ;
 - les périodes légales de repos des femmes en couches ;
 - les périodes de chômage technique, dans la limite de six (06) mois maximum ;
 - les absences dans la limite de six (06) mois pour maladies non professionnelles dûment constatées par certificat médical confirmé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat ;
 - les permissions exceptionnelles conformément à la législation et réglementation en vigueur ;
 - les absences pour activités syndicales dans la limite de quinze (15) jours ouvrables.

Article 63 : Allocation de congé

1. L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé, la totalité de son allocation de congé.
2. Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.
3. La rémunération correspondant au temps de service pris comme référence pour le calcul des allocations de congé comprend :
 - les salaires proprement dits ainsi que les heures supplémentaires,
 - les primes diverses,
 - les gratifications,
 - les avantages en nature, à l'exclusion des indemnités diverses ayant un caractère de remboursement de frais (indemnité de panier, de transport, de caisse, de naissance, de mariage, de déplacement, frais médicaux).

Article 64 : Indemnité compensatrice de congé

1. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur n'ait joui du congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles lui est accordée en lieu et place du congé.
2. En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Article 65 : Majoration des congés

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

- Majoration pour ancienneté

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

Table 8 : Majoration des congés selon l'ancienneté

- Majoration pour charge familiale : la mère salariée bénéficie de deux (02) jours supplémentaires de congé par an pour chacun de ses enfants à charge, enregistré à l'état civil, et âgé de moins de six (06) ans.
- Majoration pour distinctions honorifiques : le travailleur titulaire de distinctions honorifiques nationales bénéficie d'un (01) jour supplémentaire par an, et ceci dès notification de l'attribution quelle que soit la distinction.

Article 66 : Permissions exceptionnelles d'absence

1. Dans la limite de quinze (15) jours ouvrés par année, le travailleur a droit à des permissions exceptionnelles d'absences payées à l'occasion de certains événements familiaux.

Evénements	Nombre de jours ouvrés
Mariage du Travailleur	Quatre (04)
Naissance de l'enfant du Travailleur	Trois (03)
Baptême d'un enfant du Travailleur	Un (01)
Mariage d'un enfant du Travailleur	Deux (02)
Décès d'un conjoint légitime	Sept (07)
Décès d'un enfant du travailleur	Sept (07)
Décès du père ou de la mère du Travailleur	Cinq (05)
Décès du père ou de la mère du conjoint	Trois (03)
Décès du frère ou de la sœur du travailleur	Trois (03)
Distinction honorifique nationale	Un (01)
Déménagement (dans la limite d'un par an)	Deux (02)

Table 9 : Permissions exceptionnelles d'absence

2. Ces permissions sont accordées dans un délai de six (06) mois suivant les événements qui les justifient.
3. Le travailleur informe l'employeur et lui fournit tous les documents justificatifs requis dans un délai d'un (01) mois à compter de la jouissance de la permission.
4. En cas de non présentation de pièces justificatives, le travailleur sera classé en situation d'absence irrégulière pour la période concernée et sanctionné conformément à la réglementation en vigueur.
5. D'autres permissions exceptionnelles d'absence non rémunérés à caractère culturel, religieux, politique ou autres peuvent également être accordées aux travailleurs de l'entreprise.

Article 67 : Congé de récupération

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

Article 68 : Fêtes légales

Les fêtes légales sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Article 69 : Rémunération des jours fériés

Le traitement salarial des jours fériés s'opère conformément à la réglementation en vigueur.

Article 70 : Congé non payé

L'Employeur peut accorder, à titre exceptionnel, un congé non payé, à la demande du Travailleur ayant épuisé ses droits au congé. Cette demande sera appréciée en

fonction des motifs évoqués, des contraintes liées à l'exploitation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

Article 71 : Absences injustifiées

1. En cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires adéquates, le travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération.
2. Sauf cas de force majeure, toute absence non justifiée de six (06) jours ouvrables consécutifs donne droit à une procédure d'abandon de poste.

Article 72 : Voyages et transport

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

Article 73 : Moyens de transport

1. Les déplacements du travailleur et de sa famille, lorsqu'ils sont à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier et obéissent, sauf dispositions internes plus favorables, aux conditions suivantes :

Moyen de transport	Classe
Train	1ère classe, wagon lit (nuit)
Avion	Classe éco ou affaire suivant dispositions internes
Autres moyens de transport	- véhicule d'entreprise - transport public de catégorie supérieure (VIP) - autres ...

2. Le mode de transport et l'itinéraire sont fixés par l'employeur.
3. Dans le cas où il y a nécessité de faire voyager le travailleur de nuit par route, des dispositions particulières sont prises par l'employeur.

Article 74 : Transport des bagages

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

Article 75 : Indemnité de transport congé

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

CHAPITRE III : REMBOURSEMENT DE FRAIS DE MISSION

Article 76 : Frais de mission du travailleur

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

CHAPITRE IV : CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

Article 77 : Astreinte totale et astreinte partielle

1. Un travailleur est assujetti à une astreinte totale, lorsqu'en dehors du temps légal qu'il consacre quotidiennement à son travail, il est appelé à rester d'une façon permanente à son domicile en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions pour assurer la continuité du service.
2. La durée de l'astreinte est considérée sur une semaine de sept (07) jours, partant du Lundi à dix-huit (18) heures au Lundi suivant à dix-huit (18) heures.
3. Le travailleur qui est assujetti à l'astreinte partielle a la possibilité de s'éloigner momentanément de son domicile, à condition d'avoir pris les dispositions nécessaires pour pouvoir, en cas de besoin, être alerté en vue d'intervenir dans le cadre de ses attributions, pour assurer la continuité du service.
4. Une prime d'astreinte mensuelle d'un montant minimum de trente mille Francs CFA (30 000 FCFA) est définie par l'employeur et accordée aux travailleurs assujettis à des astreintes totales ou partielles.

TITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES

CHAPITRE I : DÉTERMINATION ET COMPOSITION DU SALAIRE

Article 78 : Détermination du salaire

1. Le salaire de chaque travailleur, communément appelé rémunération, est déterminé en fonction de sa catégorie professionnelle dans l'entreprise. Cette rémunération est constituée d'un salaire de base et d'autres éléments accessoires résultant de sources légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles.
2. Les rémunérations sont fixées pour l'ensemble du personnel conformément à la grille applicable (cf. Annexe I). La fixation des taux de salaire et leur révision résultent soit d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, soit d'une décision de l'employeur.
3. L'employeur s'engage à garantir un virement régulier des salaires des travailleurs entre le 28 et le 31 de chaque mois sauf circonstances exceptionnelles.
4. L'employeur s'engage formellement et irrévocablement à garantir au salarié téléconseiller et team leader qui l'accepte, la rémunération équivalant à 173,33 heures mensuelles de travail effectif à travers la modulation du temps de travail. Le personnel « Fonction Support », quant à lui est rémunéré à un mois de salaire travaillé.
5. La modulation du temps de travail s'entend comme la répartition de la durée du travail sur l'année en fonction de l'activité.

Article 79 : Composition de la rémunération

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

- le sursalaire,
- diverses primes et indemnités.

Article 80 : Salaire de base

1. Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les catégories vont de 1 à 12 et chaque catégorie comporte six (06) échelons de salaire, dénommés respectivement A, B, C, D, E et F.
2. L'échelon A correspond au salaire de base de la catégorie.
3. La grille salariale de base de référence de l'entreprise figure en annexe de la présente Convention Collective.

Article 81 : Sursalaire

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

Article 82 : Ancienneté

1. L'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Une prime d'ancienneté est versée à tout travailleur justifiant au moins de deux (02) années de service dans l'entreprise.
3. Elle est calculée sur le salaire de base catégoriel échelonné du travailleur, et est égale à :
 - 4% après deux (02) ans d'ancienneté ;
 - 2% par année de service supplémentaire sans plafonnement.

Article 83 : Indemnités de logement et de transport

1. L'indemnité de logement est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Lorsque le travailleur n'est pas logé par l'employeur, il lui est octroyé une indemnité de logement conformément aux procédures internes définies par l'employeur.
3. Une indemnité de transport d'un montant minimum forfaitaire mensuel de vingt-cinq mille (25000) FCFA est versée à chaque travailleur.

Article 84 : Prime d'astreinte

Une prime forfaitaire mensuelle est accordée aux travailleurs soumis à des astreintes conformément à l'article 77 alinéa 4 ci-dessus.

Article 85 : Prime d'assiduité

La prime d'assiduité a pour objet de récompenser la stabilité des Travailleurs dans l'entreprise, et de les inciter à ne pas s'absenter. Elle est définie par l'employeur.

Article 86 : Prime de rendement

1. La prime de rendement est une somme versée aux Travailleurs en contrepartie du travail réalisé et des résultats obtenus.
2. Les conditions et les objectifs pour la prime de rendement seront communiqués au début de chaque période.

Article 87 : Treizième Mois

Il est alloué en fin d'année un treizième mois de salaire, équivalent au salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.

Article 88 : Autres Primes et indemnités diverses

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

- L'indemnité de représentation
- La prime de panier
- Les bonus annuels

TITRE VI : POUVOIR DISCIPLINAIRE

CHAPITRE I : PRINCIPES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 89 : Principes

1. Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur qui l'exerce tel que défini par le Code du Travail, la Convention Collective d'Entreprise et le Règlement Intérieur.
2. Le Directeur Général ou son représentant convoque et préside le conseil de discipline pour enquête et délibération. L'employeur dispose d'un délai de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la réponse du mis en cause à la demande d'explication pour convoquer le conseil de discipline.
3. Le travailleur qui reçoit une demande d'explications est tenu d'y répondre dans un délai de soixante-douze (72) heures ouvrables.
4. L'initiateur de la demande d'explication est tenu de donner suite à la réponse du travailleur mis en cause dans un délai de soixante-douze (72) heures ouvrables.
5. Au cas où la réponse du mis en cause est satisfaisante, les Ressources Humaines classent le dossier et notifient le mis en cause. Dans le cas contraire, la procédure disciplinaire est déclenchée dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de dépôt de la réponse du mis en cause.
6. Le conseil de discipline est constitué de :
 - Le Directeur Général ou son représentant,
 - Un (01) délégué du personnel choisi par le mis en cause,
 - Le DRH ou son représentant,
 - Le supérieur hiérarchique du mis en cause et/ou l'initiateur de la demande d'explication.
7. Une copie du procès-verbal établi à l'issue du conseil de discipline et dûment signé par tous les membres présents est transmise à l'inspection du travail du ressort.

Article 90 : Sanctions disciplinaires

1. Toute sanction disciplinaire émane d'un conseil de discipline et entraîne pour le travailleur l'une des sanctions suivantes, selon la gravité de la faute :
 - Avertissement ;
 - Blâme ;
 - Mise à pied allant de trois (03) à huit (08) jours ouvrables ;
 - Licenciement.
2. Les sanctions doivent être motivées et notifiées par écrit au travailleur. Selon la gravité de la sanction infligée au travailleur, une copie de la décision est adressée dans les quarante-huit (48) heures à l'Inspection du Travail territorialement compétente.
3. En aucun cas le Travailleur ne doit être sanctionné deux (02) fois pour la même faute.
4. Les avertissements, blâmes et mises à pied ne sauraient être invoqués à l'encontre du Travailleur si, à l'expiration d'un délai d'un (01) an suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre n'a été prononcée.

TITRE VII : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I : HYGIENE ET SECURITE

Article 91 : Comité d'Hygiène, de Santé et de Sécurité au Travail

1. Il est créé au sein de l'Entreprise un Comité d'Hygiène, de Santé et de Sécurité au Travail (CHSST), dont la composition et le fonctionnement sont régis par la réglementation en vigueur.
2. Outre ses missions statutaires, le CHSST veille à ce que tout matériel mis à la disposition du travailleur soit en parfait état de fonctionnement.
3. Le travailleur a le droit de saisir le CHSST pour constater l'état du matériel mis à sa disposition.

Article 92 : Hygiène et sécurité sur les lieux de travail

1. L'employeur veille tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les délégués du personnel contribuent au développement de l'esprit de sécurité chez les travailleurs, notamment en les sensibilisant sur le respect des mesures sanitaires et de sécurité au travail.

Article 93 : Droit de retrait

1. Le travailleur a le droit de se retirer de son poste de travail lorsqu'il estime que l'exécution de celui-ci présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il doit aussitôt aviser son supérieur hiérarchique du danger identifié par tout moyen laissant trace.
2. L'employeur doit prendre immédiatement les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur. Il ne peut lui demander de reprendre son activité tant que subsiste le danger.
3. L'exercice du droit de retrait, dès lors qu'il est justifié, ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de retenue salariale à l'encontre du travailleur. Cependant, tout exercice abusif de ce droit par le travailleur constitue une faute.

Article 94 : Tenues de travail et de sécurité

1. L'employeur a l'obligation de fournir au travailleur les équipements adaptés aux circonstances et à la nature du travail qui lui est confié. Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le travailleur est tenu de les porter et est responsable de leur entretien. En cas de détérioration et/ou perte de ce matériel, l'employeur se réserve le droit d'appliquer les mesures disciplinaires appropriées.
2. Les conditions d'attribution, de port, de renouvellement et de restitution en cas de départ ou de mutation sont spécifiées dans le Règlement Intérieur.
3. Le CHSST veille à la pleine application de ces dispositions.

Article 95 - Sécurité du personnel

Pour le personnel assurant des interventions aux heures de nuit (22H - 6H), l'entreprise prendra les dispositions sécuritaires nécessaires.

CHAPITRE II : SERVICE MÉDICAL ET SOINS

Article 96 : Mise en place du service médical

1. L'employeur s'assure de la mise en place d'un service médical et sanitaire, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Tout établissement doit obligatoirement disposer d'une infirmerie telle que prévue par les textes réglementaires. Cette infirmerie est placée sous la supervision d'un médecin du travail et ouverte aux heures de services.
2. L'employeur consulte le CHSST dans le cadre du choix du médecin du travail.

Article 97 : Couverture médicale

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

Article 98 : Visite médicale systématique

1. Afin de prévenir toute altération de santé du fait du travail, le travailleur bénéficie des examens médicaux effectués lors de son embauche (cf. Article 26) et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne leur nature, la périodicité et le délai de leur réalisation.
2. En outre, indépendamment de la surveillance médicale ci-dessus, l'employeur doit veiller à signaler s'il y a lieu au CHSST les postes de travail qui présentent des risques particuliers afin que les Travailleurs affectés à ces postes bénéficient d'un suivi médical et d'une formation adaptée.
3. La surveillance médicale est assurée par le médecin du travail de l'entreprise. Il appartient à chaque travailleur de se rendre aux convocations des services médicaux.

TITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 99 : Principes généraux

1. Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation et au perfectionnement professionnel.
2. La formation professionnelle a pour objectif d'améliorer les connaissances et les capacités du travailleur afin de lui permettre de s'adapter aux évolutions économiques et technologiques de son secteur d'activité.
3. La formation professionnelle est à la charge de l'employeur, si elle est à l'initiative de celui-ci.
4. Le travailleur en formation est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération habituelle.
5. Le travailleur ayant acquis une qualification complémentaire (formation, formation sur le tas, diplôme, certifications utilisables dans l'entreprise) peut, dans la mesure du possible et selon les opportunités, accéder à un poste correspondant à ses capacités.

Article 100 : Bilan de compétences

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

Article 101 : Congé individuel de formation

1. Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux différentes formations prévues par l'employeur.
2. Pour pouvoir bénéficier d'un congé individuel de formation, le travailleur doit justifier d'une ancienneté d'au moins trois (03) années consécutives.
3. La demande doit être adressée par écrit à l'employeur, qui appréciera l'opportunité de la demande et notifiera sa décision au travailleur dans un délai de quinze (15) jours.
4. Pendant la durée du congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu et le travailleur ne bénéficie d'aucune rémunération.
5. La durée de ce congé est d'un (01) an. L'employeur peut accorder un prêt de financement au travailleur.

Article 102 : Formation sur le tas

1. Sont considérés comme formation sur le tas l'ensemble des connaissances acquises par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions en dehors des formations professionnelles.
2. L'employeur s'engage à favoriser la formation sur le tas.
3. Les nouvelles connaissances acquises ou à acquérir par le travailleur sont prises en compte par l'employeur lors des évaluations annuelles.

Article 103 : Formation Sécurité

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

TITRE IX : OEUVRES SOCIALES ET RÉCOMPENSES

CHAPITRE I : OEUVRES SOCIALES ET ORGANISATION MUTUELLE

Article 104 : Clubs, associations sportives et culturelles

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

Article 105 : Organisation mutualiste

Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties peuvent décider de la création des organismes mutualistes au sein de l'entreprise.

Article 106 : Restauration

L'employeur s'engage à mettre à la disposition des travailleurs des titres subventionnés et/ou un espace de restauration leur permettant de se restaurer.

Article 107 : Cadeaux de Noël

A l'occasion de la fête de Noël, l'employeur accompagne le travailleur dans le cadre de cette célébration, en organisant une cérémonie d'Arbre de Noël pour un nombre d'enfants bien défini et en allouant aux autres, dans une limite d'âge établie selon les pratiques internes, un bon d'achat dont la valeur est fixée suivant les usages en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 108 : Facilités d'accès au crédit

L'employeur négocie, pour les travailleurs, des accords avec des établissements bancaires de la place pour l'accès au crédit à des taux préférentiels.

Article 109 : Facilités d'achat

L'employeur favorise autant que possible, l'accès du travailleur à des biens mobiliers, biens d'équipements, fournitures scolaires ou tout autre service auprès des fournisseurs agréés à des tarifs préférentiels.

Article 110 : Assistance familiale

1. En cas de décès d'un descendant direct du travailleur, l'entreprise lui apporte son soutien sous forme d'une allocation forfaitaire de cent cinquante mille (150 000) FCFA.
2. En cas de décès du conjoint légal du travailleur, l'entreprise lui apporte son soutien sous forme d'une allocation forfaitaire de cent cinquante mille (150 000) FCFA.

CHAPITRE II RÉCOMPENSES ET DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 111 : Récompense

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

Article 112 : Distinctions honorifiques

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

- la transmission dudit dossier au Ministère en charge des questions du Travail ;
- l'achat de l'insigne ;
- l'octroi d'une prime égale à un (01) mois de salaire brut pour chaque médaille obtenue qui sera remise au Travailleur ;
- l'organisation de la cérémonie de remise des médailles d'honneur du travail.

TITRE X : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 113 : Clauses de sauvegarde

Toute disposition de la présente Convention Collective qui serait moins favorable au travailleur par rapport à la législation et à la réglementation en vigueur ou à son contrat de travail est nulle et de nul effet. Pour les matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun. .

Article 114 : Application

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

Article 115 : Mise en place des structures conventionnelles

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

ANNEXE I : GRILLE SALARIALE CATÉGORIELLE DE REFERENCE

La grille de salaire de référence de l'entreprise est augmentée d'un pourcentage donné en fonction des catégories socioprofessionnelles à partir de la grille des salaires de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et Activités Connexes :

- Catégories 1 à 6 : 7% ;
- Catégories 7 à 9 : 6% ;
- Catégories 10 à 12 : 3,67%.

Catégorie	A	B	C	D	E	F
I	60 582	61 491	62 413	63 349	64 299	65 264
II	66 747	67 748	68 765	69 796	70 843	71 906
III	72 068	77 113	82 511	91 587	99 372	106 328
IV	95 867	102 578	109 758	117 441	126 836	134 447
V	124 325	127 433	133 805	139 826	146 118	152 693
VI	139 984	148 383	157 286	166 723	173 392	180 328
VII	159 000	163 770	170 321	182 243	195 000	209 625
VIII	209 625	222 203	235 535	248 489	260 914	273 960
IX	250 000	260 000	283 400	306 072	327 497	347 147
X	294 000	302 820	313 419	329 090	343 899	359 374
XI	359 374	371 952	384 971	400 369	416 384	433 039
XII	433 039	443 865	459 401	473 183	487 378	502 000

ANNEXE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Catégorie	Emploi	Catégorie Conventiennelle
Employés / Ouvriers	Téléconseiller, Chauffeur/Coursier	3 à 6
	CQ, Infirmier	
Agents de Maitrise	IDP, TL, Chargés (recrutement, maintenance, paie...), Assistante, IT, Formateur, Comptable, Business Analyst	7 à 9
Cadres	OPS Managers, Responsable Fonction support, Responsable qualité, Formateur Management, HRBPs	10 à 12
	BUM, autres Responsables et Directeurs	