



LLDRL

LABOUR LAW AND DEVELOPMENT
RESEARCH LABORATORY

LABORATOIRE DE RECHERCHE
SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET
LE DÉVELOPPEMENT

LES TENDANCES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE L'ÈRE NOUVELLE AU CAMEROUN

*Jean-Marie Tchakoua**

Série de documents de travail

* Agrégé des Facultés de droit, Université de Yaoundé II, tchakouajm@yahoo.fr

LES TENDANCES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE L'ÈRE NOUVELLE AU CAMEROUN

Série de document de travail, DT # 2

Jean-Marie Tchakoua

©Jean-Marie Tchakoua, 2009. Publication en ligne par le *Laboratoire de recherche sur le Droit du travail et le Développement* le 21 décembre 2010.

Le *Laboratoire de recherche sur le Droit du travail et le Développement* (LLDRN - *Labour Law and Development Research Network*) est un réseau international et interdisciplinaire qui regroupe des chercheur-es préoccupés par les enjeux qui touchent aux liens entre le droit du travail, le développement et les contradictions sociales de genre, de race et d'ethnie notamment.

Le réseau est financé par la *Fondation canadienne pour l'innovation*, un organisme autonome créé par le gouvernement du Canada pour financer l'infrastructure de recherche.

Contact :

Laboratoire de recherche sur le droit du travail et le développement
New Chancellor Day Hall
3644 rue Peel
Montréal, Québec
H3A 1W9

Téléphone (514)398-2743

Courriel : lldrl.law@mcgill.ca

LES TENDANCES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE L'ÈRE NOUVELLE AU CAMEROUN

Jean-Marie Tchakoua

Introduction.....	3
I. Les enjeux de la négociation collective au Cameroun.....	6
A. Le contenu minimum d'une convention collective	6
B. L'état du droit étatique.....	8
1. Les carences sur des sujets de grande importance	8
2. La faible protection des travailleurs sur les sujets abordés	10
II. La forte tendance à la dérogation en faveur des travailleurs.....	11
A. L'amélioration des droits des travailleurs à l'entrée de la relation de travail	11
B. L'amélioration des droits des travailleurs dans le cours de la relation de travail.....	12
1. Le logement du travailleur déplacé	13
2. Le chômage technique.....	13
3. La maladie ou l'accident	14
4. Le statut des délégués du personnel	15
5. Les congés payés.....	16
6. Les permissions exceptionnelles d'absences payées	16
7. La rémunération des heures supplémentaires.....	17
8. Les allocations familiales.....	17
C. L'amélioration des droits des travailleurs à la cessation de la relation de travail	18
1. Le préavis	18
2. L'indemnité de licenciement.....	19
III. Les droits nouveaux au profit des travailleurs.....	19
A. La reconnaissance des droits nouveaux dans le cours de la relation de travail	20
1. Les droits nouveaux reconnus à partir des solutions légales	20
a. Les développements du droit syndical	20
b. Les avancées en matière de sécurité sociale.....	21
c. Les stipulations en matière de formation.....	24
d. Les primes et indemnités.....	27
e. Le congé sans solde	27
2. Les droits nouveaux créés <i>ex nihilo</i>	28
a. Le droit à l'avancement.....	28
b. Le droit à l'indemnité d'intérim.....	29
c. Les droits en cas de <i>commissionnement</i>	29
d. Le droit à l'indemnité de déplacement ou de changement de résidence	29
e. Le droit au reclassement	30
B. La reconnaissance des droits nouveaux à la cessation de la relation de travail	31
1. L'attestation provisoire en plus du certificat de travail.....	31
2. Les garanties du droit disciplinaire	31
3. L'indemnité de départ à la retraite.....	32
4. La prime de bonne séparation	33

5. L'indemnité de conversion.....	33
IV. Les stipulations problématiques.....	34
A. Les problèmes relatifs au contenu de l'ordre public absolu	34
B. Les problèmes relatifs à la comparaison des avantages	36
C. Les stipulations qui ne sont neutres qu'en apparence.....	36
Conclusion.....	34

Introduction

Le droit du travail n'est pas construit sur une hypothétique omniscience du législateur. Au contraire, ce dernier a depuis longtemps admis l'idée qu'il ne peut tout savoir ni prévoir ; c'est pourquoi il permet aux partenaires dans la relation de travail, au contact des réalités, de saisir celles-ci de plus près. En droit camerounais, cependant, les partenaires sociaux n'interviennent en principe que dans le sens de l'amélioration des droits des travailleurs¹. A cet égard, l'article 52 alinéa 2 du Code du travail dispose : « *La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements...* ».

Il ne s'agit pas seulement de recourir à la solution qu'on retrouve dans presque toutes les branches du droit, consistant à laisser une certaine place aux usages de la profession concernée. Le droit du travail va plus loin, et permet aux partenaires sociaux de fixer, par convention collective, des règles destinées à compléter et, bien souvent, à se substituer à celles des lois et règlements. Prosaïquement, on peut dire qu'en droit du travail, sur bien des questions, les lois et règlements ne forment qu'un droit virtuellement applicable. Ce droit ne s'appliquera effectivement que si les partenaires sociaux laissent faire ; si, en revanche, ces derniers veulent une solution différente plus favorable aux travailleurs, ils n'ont qu'à substituer celle-ci à celle des lois et règlements. C'est une chance extraordinaire pour les partenaires sociaux ; mais il faudrait que ceux-ci sachent s'en saisir. A cet égard, deux écueils sont à éviter. Le premier consiste à rester dans les sentiers battus par le législateur, notamment en se contentant de reprendre, dans la convention collective, le contenu des lois et règlements. Dans ces conditions, la convention collective n'apporte pratiquement rien aux travailleurs et ne vaut, au mieux, que comme document de vulgarisation des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le second écueil consiste à penser qu'on peut tout faire dans le cadre d'une convention collective. Ce n'est pas possible, non seulement parce qu'on ne peut tout régler dans un texte qui exige un minimum de consensus, mais aussi parce que certaines questions relèvent de la compétence exclusivement du législateur.

Les conventions collectives camerounaises de l'ère nouvelle, au moins dans le processus de leur conclusion, diffèrent très sensiblement de celles qu'elles remplacent. Conclues à un moment où l'Union Nationale des Travailleurs du Cameroun, unique syndicat des travailleurs

¹ Dans certains pays, comme la France, on connaît, à côté de la négociation collective destinée à améliorer la situation des travailleurs, celle destinée à remplacer la norme légale sans égard à la plus ou moins grande faveur pour les travailleurs (Voir Fabrice Bocquillon, *La dérogation en droit du travail*, (Thèse Strasbourg III, 1999) ; Michèle Bonnechere, « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail, » *Dr. soc.* 1990, 40). Mais au Cameroun, une telle solution ne peut être soupçonnée qu'en matière de négociation destinée à rechercher les mesures alternatives au licenciement pour motif économique. Pour l'essentiel, la négociation ne vise qu'à améliorer la situation des travailleurs.

admis par les pouvoirs publics², était une annexe de l'Union Nationale Camerounaise³, parti unique au pouvoir, ces dernières n'avaient pas été réellement négociées, mais véritablement « octroyées » aux travailleurs par le pouvoir en place. Le jeu social était mené par l'Etat et le parti, devant des partenaires sociaux véritablement « domestiqués ». Le contenu des conventions collectives ne pouvait dès lors être que ce que voulaient les pouvoirs publics. Depuis la dernière réforme du droit du travail intervenue le 14 août 1992, souffle dans cette branche du droit, comme du reste dans tous les secteurs du droit économique, le vent du libéralisme qui, en même temps qu'il a permis de redéfinir le rôle de l'Etat dans le jeu social, a libéré les partenaires sociaux de la trop pesante tutelle du parti unique et de l'Etat et les a mis désormais en situation d'exercer réellement le pouvoir normatif que leur a concédé le législateur. Pour renseigner sur la place désormais faite aux partenaires sociaux dans les relations de travail, il suffira de rappeler les dispositions de l'article 62, alinéa 2, du Code du travail institué par la loi du 14 août 1992, qui dispose que « *Les catégories professionnelles et les salaires y afférents sont fixés par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives et des accords d'établissement* »⁴.

En vérité, le mandant donné aux partenaires sociaux ne se limite pas à la question de la fixation des catégories professionnelles et des salaires y afférents ; il concerne tout le champ social, à l'exclusion du domaine de l'ordre public absolu dans lequel l'alinéa 2 *in fine* de l'article 52 du Code du travail interdit de déroger.

² Sur la marche vers le mono syndicalisme, voir Léon Kaptue, « Droit et syndicalisme au Cameroun », (1994) *Revue juridique africaine*. 63.

³ Il est facile de se rendre compte que la dénomination du syndicat unique n'est qu'une adaptation de celle du parti unique.

⁴ Pour saisir l'importance du chemin parcouru, il faudrait savoir que depuis le Code du travail d'outre-mer de 1952 et jusqu'à la dernière réforme, était en vigueur le système de détermination des zones de salaire et la fixation des salaires minima par les pouvoirs publics. L'article 69 de Code du travail de 1974 désormais abrogé disposait :

Des décrets pris après avis du Conseil national du travail fixent :

1° Les zones de salaire et le taux des salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ;

2° Dans les conditions déterminées à l'article 61 ci-dessus (Il s'agit du cas d'impossibilité de conclure une convention collective).

a) Les catégories professionnelles ainsi que les salaires minima afférentes auxdites catégories ;

b) Les taux minima de rémunération des heures supplémentaires ainsi que du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

c) Le cas échéant, les taux de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de déplacement, de la prime d'assiduité .

Il existait surtout une classification professionnelle nationale type instituée par une délibération de la Commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires, rendue exécutoire par Arrêté n° 20/MTPS du 29 octobre 1970.

Il est sans doute encore prématuré de faire un bilan de la négociation collective depuis la dernière réforme du droit du travail. La négociation avait de surcroît mis du temps à s'enclencher, puisqu'il a fallu attendre pratiquement huit ans après le nouveau Code du travail pour voir conclure la première convention collective nationale⁵ de l'ère nouvelle, la *Convention collective nationale de la manutention portuaire* signé le 15 mars 2000.⁶ Ce difficile décollage s'explique, entre autres, par l'absence de conditions favorables à la négociation, le législateur n'ayant pas songé à promouvoir en la matière une égalité des armes entre les travailleurs et les employeurs⁷. Malgré tout, et à la faveur d'une forte volonté politique de la part des pouvoirs publics⁸, la négociation collective s'est enclenché et s'est développé et, au moins en termes statistiques, le bilan est bien éloquent : au total vingt (20) nouvelles conventions collectives sont conclues à cette date⁹ ; la Convention collective de l'agriculture

⁵ Quelques mois avant, il y a eu la Convention d'entreprise de la CAMRAIL.

⁶ Pour une brève note présentation de cette convention, voir Jean-Marie Tchakoua, « Actualités juridiques internationales » (2000) *Bulletin de droit comparé du travail et de sécurité sociale*. 201.

⁷ Voir Paul-Gérard Pougoue et Jean-Marie Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit camerounais » (1999) *Bulletin de droit comparé du travail et de sécurité sociale*. 198.

⁸ La négociation collective a connu une accélération remarquable avec l'arrivée à la tête du département ministériel en charge du travail et de la sécurité de sociale de Monsieur Robert Nkili qui en a fait l'un des axes majeurs de son action.

⁹ Il s'agit de : la « Convention collective nationale de la manutention portuaire » entre le *Groupement professionnel des Acconiers du Cameroun* et le *Syndicat Départemental des Travailleurs du Quai et Dock du Wouri* et le *Syndicat Départemental des Travailleurs d'Acconage et Quai du Wouri* (15 mars 2000); la « Convention collective nationale des sociétés de gardiennage au Cameroun » entre le *Groupement des Employeurs des Sociétés de Gardiennage* et le *Syndicat National des Veilleurs du Cameroun et la Confédération Générale du Travail-Liberté du Cameroun* (8 décembre 2006); la « Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes » entre le *Syndicat des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics du Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun* (26 août 2004); la « Convention collective nationale de la pharmacie » (21 février 2003); la « Convention collective nationale des industries polygraphiques et des activités annexes » entre le *SYNEIAPAC, la SOPECAM, l'Imprimerie Nationale, L'imprimerie Saint-Paul, L'Imprimerie Moore Paragon, le CEPER et MACACOS* et les *travailleurs regroupés au sein de la CSRC* (28 janvier 2009); la « Convention collective nationale des assurances » (21 février 2003); la « Convention collective nationale des journalistes et des professionnels des métiers connexes de la communication sociale » entre les *Entreprises de presse, d'information écrite et audiovisuelle* et le *Syndicat des Journalistes Employés du Cameroun, le Syndicat National des Journalistes du Cameroun et le Syndicat National des Travailleurs des Médias du Cameroun* (12 novembre 2008) ; la « Convention collective nationale de l'agriculture et des activités connexes » entre l'*Union des Syndicats Professionnels des Entreprises Agricoles du Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun, l'Union des Syndicats Libres du Cameroun et la Confédération des Syndicats autonomes du Cameroun* (18 octobre 2002); la « Convention collective nationale du commerce » entre le *Syndicat des Commerçants Importateurs-Exportateurs du Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun* (1 mai 2002) ; la « Convention collective nationale des transporteurs maritimes, transitaires et auxiliaires de transports » (mars 2003), la « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers » entre l'*Association Professionnelle des Établissements de Crédit du Cameroun* et la *Fédération Nationale des Syndicats des Banques et Organismes Financiers du Cameroun, le Syndicat National des Employés, Gradés et Cadres de Banques et les Établissements Financiers du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun* (1 juillet 2000); la « Convention collective

conclue dans la foulée a même déjà été modifiée et beaucoup de grilles de salaires arrêtées par les partenaires sociaux ont été révisées.

Dans le fond, les partenaires sociaux semblent avoir pris la bonne mesure de leurs pouvoirs de création des normes, car les sujets traités sont nombreux et variés. Dans l'ensemble, on peut noter une forte tendance à la dérogation en faveur des travailleurs (II), à quoi s'ajoute la reconnaissance de droits nouveaux (III). D'autres stipulations conventionnelles restent malheureusement problématiques (IV). Ces solutions ne seront cependant bien appréciées que si l'on souligne préalablement les enjeux de la négociation collective au Cameroun (I).

I. Les enjeux de la négociation collective au Cameroun

Les enjeux de la négociation collective peuvent être perçus à travers deux données : le contenu minimum d'une convention collective et l'état du droit étatique à ce jour.

A. Le contenu minimum d'une convention collective

Le législateur n'a pas voulu laisser aux partenaires sociaux la totale liberté de décider du contenu d'une convention collective, car il était à craindre que soient conclues des conventions squelettiques et peut-être sans grand intérêt. L'option prise a été de déterminer le minimum de questions qu'une convention collective doit traiter. Pour ce faire, l'article 7 du décret n° 93/578 du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux

« Convention collective nationale des transports routiers » entre le *Syndicat National des Transporteurs Routiers* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun* (20 janvier 2006); la « Convention collective nationale des entreprises d'exploitation, de transformation des produits forestiers et activités annexes » entre le *Groupement de la Filière Bois du Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun* (26 avril 2002); la « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers » (19 décembre 2005); la « Convention collective nationale des industries de transformation » entre le *Syndicat des Industriels du Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun* (12 mars 2002); la « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures au Cameroun » entre les *Entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures au Cameroun* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun et l'Union des Syndicats Libres du Cameroun*

(5 mars 2007); la « Convention collective nationale des hôtels, restaurants, cafés, bars, dancings et activités connexes » entre le *Syndicat Patronal des Industries de l'Hôtellerie et du Tourisme* et la *Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun* (13 juillet 2006). Trois conventions collectives d'entreprise ont été conclues : la « Convention collective d'entreprise d'AES-SONEL » entre la *Société dénommée AES-SONEL* et la *Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs de l'Energie, Electricité et de l'Eau du Cameroun* (signé le 4 mars 2005); la « Convention collective d'entreprise de la CAMPOST » (27 avril 2009); la « Convention collective d'entreprise de CAMRAIL » entre la *Société dénommée CAMRAIL* et les *Syndicats du Rail du Cameroun* (juin 1999).

conventions collectives de travail énumère les points à aborder obligatoirement¹⁰ par les partenaires sociaux. En plus des indications relatives au champ d'application, au lieu et à la date de conclusion, à la désignation des parties, la convention collective devra contenir des dispositions concernant :

- a) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- b) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- c) la durée de la période d'essai, les conditions et la durée du préavis ;
- d) l'indemnité de licenciement ;
- e) la classification professionnelle et la grille de salaire y afférente ;
- f) l'institution d'une commission paritaire de classement à laquelle sont soumises les contestations individuelles sur la classification professionnelle des travailleurs qui n'auraient pas pu être réglées dans le cadre de l'entreprise ;
- g) les modalités particulières concernant l'attribution du logement ;
- h) l'indemnité de déplacement ;
- i) les conditions particulières de travail : heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, travail par roulement ;
- j) les majorations de congé pour l'ancienneté,
- k) les voyages et les transports quand ceux-ci sont à la charge de l'employeur ;
- l) l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

¹⁰ Ce même article 7 cite, de façon non exhaustive, un certain nombre de questions que les partenaires sociaux peuvent aborder dans les conventions collectives, sans y être obligés:

- a) la prime d'assiduité ;
- b) l'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- c) la prime de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- d) les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, et en général, toutes dispositions ayant pour but de régler ou d'améliorer les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs et non prévues par les lois et règlements en vigueur.

m) la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

Il faudrait bien comprendre le sens de la fixation d'un contenu minimum des conventions collectives. Sur bien de ces sujets, le législateur a prévu des solutions, mais invite les partenaires sociaux à examiner la possibilité d'améliorer les droits des travailleurs. Sur quelques autres points, le législateur n'a pratiquement rien prévu, de sorte que la sollicitation des partenaires sociaux apparaît comme un mandat de légiférer. Ce mandat peut bien se comprendre au regard de l'état bien préoccupant du droit étatique.

B. L'état du droit étatique

L'expression « droit étatique » est ici utilisée par opposition à celle de « droit conventionnel », pour désigner toutes les solutions résultant des lois et règlements en vigueur. Y entrent donc les dispositions du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que celles de tous les autres lois et règlements applicables au travail et à la sécurité sociale.

Le droit étatique frappe l'attention par deux traits : des carences préoccupantes sur quelques sujets de grande importance et la faible protection des travailleurs sur les sujets abordés.

1. Les carences sur des sujets de grande importance

Le Code du travail actuellement en vigueur au Cameroun est adopté en 1992, c'est-à-dire à un moment où la problématique des droits fondamentaux était bien posée partout dans le monde et particulièrement au Cameroun. L'Assemblée nationale du Cameroun avait même tenu, en décembre 1990, une session parlementaire baptisée « *session des libertés* », au cours de laquelle avaient été adoptés plusieurs textes reconnaissant ou renforçant les droits fondamentaux. Il est donc bien étonnant que le Code du travail adopté en 1992¹¹ élude la question des droits fondamentaux des travailleurs. Certes, le Code contient des dispositions sur la liberté syndicale¹²; mais on sent bien qu'il n'était pas question de donner un souffle nouveau à la liberté syndicale. Rien d'étonnant dans ces conditions que dans la tradition des codes qui l'ont précédé, le Code du travail de 1992 et ses textes d'application ne construisent aucun statut particulier pour les dirigeants syndicaux, n'organisent pas la présence syndicale dans l'entreprise et laissent à peine deviner¹³ que les syndicats peuvent s'y exprimer. Le

¹¹ *Loi no. 92/007 du 14 août portant Code du Travail*. Ce code est adopté en remplacement de celui de 1974. Avant, il y a eu le Code du travail des territoires d'outre-mer de 1952, remplacé par le Code du travail de 1967.

¹² Ces dispositions sont, pour la plupart, reprises des textes antérieurs.

¹³ L'article 8 de l'arrêté du 26 mai 1993 fixant les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel prévoit que pour préparer l'élection, le chef d'établissement établit la liste des électeurs et la communique aux syndicats les plus représentatifs des travailleurs. L'article 17 du même texte ajoute que les scrutateurs au bureau de vote sont désignés par ces mêmes organisations syndicales.

législateur n'a prêté attention qu'aux délégués du personnel¹⁴ qui bénéficient d'un statut spécial, de quelques facilités pour l'exercice de leur mandat et, dans le cadre de la négociation des mesures alternatives au licenciement pour motif économique, sont désignés comme interlocuteurs de l'employeur alors qu'on pouvait s'attendre à voir sur ce terrain plutôt les syndicats¹⁵.

Le Code du travail évoque vaguement la liberté d'opinion lorsqu'il aborde la question de la non discrimination. Mais il est apparent que la préoccupation première n'était pas de donner la place qu'elle mérite à la liberté d'opinion dans les relations de travail ; la liste des motifs de non discrimination est très incomplète, les problèmes de harcèlement ne sont pas abordés et, de façon évidente, le régime des droits fondamentaux ne se détache pas de celui d'autres droits¹⁶.

Le droit étatique est aussi presque silencieux sur la formation. Le ton est donné dans l'article 32 du Code du travail qui énumère les causes de suspension du contrat de travail et oublie d'envisager l'hypothèse où le contrat peut être suspendu en raison du départ du travailleur en formation. On est plus choqué, lorsqu'on a parcouru tous les textes, de ne pas savoir si le travailleur a un droit à la formation, si les frais de sa formation sont supportés par lui-même ou par l'employeur, s'il peut prétendre à la promotion à l'issue de sa formation. D'ailleurs, le droit étatique est presque complètement silencieux sur les questions de promotion au sein de l'entreprise.

Enfin, le droit étatique ne prévoit aucune garantie pour les travailleurs aux prises avec le pouvoir disciplinaire. L'article 29 du Code du travail se contente d'indiquer que le règlement intérieur de l'entreprise contient des dispositions en matière disciplinaire. Or, le règlement intérieur est, avant tout, un outil de gestion élaboré par le seul employeur qui pourrait ne pas y inclure de véritables garanties disciplinaires. Bien plus, toutes les entreprises ne sont pas soumises à l'obligation d'avoir un règlement intérieur. Celui-ci n'est en effet obligatoire que dans les entreprises employant plus de dix (10) travailleurs. Au regard de la très petite taille de la plupart des entreprises au Cameroun, il faudrait affirmer qu'en fait c'est exceptionnel qu'une entreprise soit obligée d'avoir le règlement intérieur. Il faudrait y ajouter le fait que beaucoup d'entreprises obligées d'avoir un règlement intérieur n'en disposent pas. L'administration du travail chargée de contrôler le respect des dispositions légales n'arrive pas à le faire convenablement, en raison de l'insuffisance des moyens humains et matériels.

¹⁴ Voir Code du travail, *supra* note 11, articles 122 et suivants, et l'arrêté du 26 mai 1993 précité.

¹⁵ Voir le Code du travail *supra* note 11, art. 40. Traditionnellement la négociation est le terrain réservé des syndicats. Voir aussi Paul Gérard Pougoue et Jean-Marie Tchakoua, *supra* note 7; Jean-Marie Tchakoua, « Le licenciement pour motif économique en droit camerounais », (2001) 1 :2 *Revue africaine des sciences juridiques*. 189.

¹⁶ Sur la nécessité de démarquer le régime des droits fondamentaux de celui des autres droits, voir Jean-Marie Tchakoua, *Dignité et droits fondamentaux des travailleurs : réflexion à partir des droits camerounais et français* (thèse de doctorat d'Etat, Université de Yaoundé II, 1999).

2. La faible protection des travailleurs sur les sujets abordés

Les travailleurs sont très souvent fortement préoccupés par les problèmes de garantie de l'emploi, en particulier lorsque, à la suite d'un accident ou d'une maladie, ils sont dans l'incapacité de reprendre le travail ou ont perdu définitivement une partie de leur capacité de travail. Le Code du travail protège l'emploi du travailleur victime d'accident ou de maladie non professionnelle pendant une durée de six mois, prorogeable jusqu'au remplacement effectif du travailleur indisponible. Pendant cette durée, le travailleur perçoit une indemnité qui, manifestement ne peut lui permettre de survivre si la période d'indisponibilité est longue¹⁷.

Lorsque l'accident ou la maladie ayant causé l'indisponibilité est d'origine professionnelle, le législateur renvoie au système de la prévoyance sociale où la prise en charge du travailleur est assurée par la Caisse nationale de prévoyance sociale, organisme public gestionnaire de la prévoyance sociale au Cameroun. Mais on sait que dans les faits, cette prise en charge n'est pas rapide, et le régime indemnitaire n'est pas très satisfaisant.

Lorsqu'à la suite de l'accident ou de la maladie le travailleur perd une partie de sa capacité de travail, se pose le problème de son reclassement. Mais le législateur est resté assez circonspect en ce qui concerne le reclassement¹⁸.

Les travailleurs sont aussi préoccupés par les problèmes de prise en charge des frais de traitement des accidents et maladies non professionnels. Pour bien saisir l'ampleur de la préoccupation, il faudrait partir du fait que le Cameroun est encore au système de prévoyance sociale comportant trois branches : la branche des prestations familiales, la branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, et la branche des risques professionnels. Ne sont donc pas concernés par le système de prévoyance sociale les maladies et accidents non professionnels que les salariés sont obligés de prendre en charge sur leurs économies. Ceux qui voudraient se prémunir de difficultés en contractant une assurance à titre personnel rencontrent de graves difficultés avec les compagnies d'assurance car celles-ci sont très peu enclines à assurer la maladie dans un contexte où la fraude se pratique très facilement.

Le droit étatique est aussi parfois critiqué en ce qui concerne les permissions exceptionnelles d'absence pour des événements touchant la famille du travailleur. L'article 89 du Code du travail limite à dix (10) jours par an la durée de ces autorisations, ce que beaucoup jugent trop court au regard du temps moyen de gestion des événements comme le décès et le mariage, et surtout du temps de route pour les travailleurs souvent obligés de rejoindre leur village d'origine pour certains de ces événements.

¹⁷ Voir Code du travail, *supra* note 11, art. 32.

¹⁸ On aurait aimé que le Code du travail ou un texte de même niveau prévoie l'obligation de reclassement. Ce n'est pas le cas. Cette obligation n'est prévue que par le *Décret n°78/547 du 28 décembre 1978* fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (article 21) et est limitée à l'hypothèse d'inaptitude d'origine professionnelle.

C'est en raison de toutes ces carences et de la faiblesse du niveau de protection des travailleurs qu'il faudrait bien apprécier les dérogations en faveur de ces derniers.

II. La forte tendance à la dérogation en faveur des travailleurs

Suivant la lettre et l'esprit de l'article 52 du Code du travail qui autorise les dérogations aux lois et règlements dans un sens plus favorable aux travailleurs, les nouvelles conventions collectives ont, dans l'ensemble, accru le contenu des droits des travailleurs. Cette tendance trouve sa symbolique la plus forte dans la clause de maintien des droits acquis qu'on trouve dans toutes les conventions collectives. Concrètement, il est prévu dans chaque convention collective que celle-ci ne peut en aucun cas être la cause des restrictions des droits individuels ou collectifs acquis par les travailleurs¹⁹. En termes chiffrés, on aurait la preuve de l'amélioration de la condition des travailleurs si l'on compare les grilles de salaires prévues par les conventions collectives aux salaires versés avant la conclusion des dites conventions²⁰.

L'amélioration du contenu des droits des travailleurs s'observe dans les trois moments importants de la relation de travail : l'entrée, la poursuite et la fin de la relation.

A. L'amélioration des droits des travailleurs à l'entrée de la relation de travail

Le législateur est resté très circonspect dans l'énonciation du principe de non discrimination ; en matière de fixation de salaire et de licenciement il interdit la prise en compte de l'opinion, du sexe, de la race, de l'origine sociale, . Même s'ils n'ont pas atteint le niveau souhaitable en la matière, les partenaires sociaux sont allés plus loin. Plus précisément, ils ont allongé la liste des motifs de non discrimination et celle des actes de l'employeur qui doivent être posés sans discrimination. Parmi ces actes, les conventions collectives citent toujours l'embauche. Compte tenu de la difficulté de repérer et de sanctionner la discrimination à ce niveau, il ne faudrait pas se faire trop d'illusion sur l'effectivité des prescriptions des conventions

¹⁹ Dans la logique de cette solution, la plupart des conventions collectives précisent que leurs dispositions contraires aux lois et règlements sont nulles et de nul effet. On sait que très souvent la stipulation conventionnelle ne sera contraire aux lois et règlements que parce qu'elle y déroge dans un sens défavorable aux travailleurs.

²⁰ Il n'est pas sans intérêt de noter toutes les conventions collectives analysées ont été conclues dans une période de retour à la croissance, même si celle-ci n'est pas soutenue. Entre 2000 et 2007, le taux de croissance du PIB a oscillé entre 2,3 et 4,2 %. Voir Institut Nationale de la Statistique de Cameroun, *Tendances, profil et déterminants de la pauvreté au Cameroun entre 2001 et 2007, Troisième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM3)*, (Yaoundé: INSC, juin 2008).

collectives. Il faudrait tout de même juger favorable que les partenaires sociaux aient pensé à la discrimination à l'embauche, véritable fléau au Cameroun.

En plus de la discrimination à l'embauche, les travailleurs redoutent des périodes d'essai interminables. Un arrêté du 26 mai 1993 pris en application de l'article 28 du Code du travail a fixé la durée maximale de l'essai en fonction de la catégorie de l'emploi. Il en résulte que l'essai le plus long doit durer quatre mois et peut être renouvelé une seule fois.

A première vue, on pourrait penser que la fixation de la durée de l'essai ne protège pas en particulier une partie au contrat de travail puisqu'il s'agit d'une période au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin à la relation de travail sans préavis. Mais dans un contexte où l'offre est très inférieure à la demande d'emploi²¹, le travailleur trouve dans le raccourcissement de la période d'essai une garantie contre la précarité.

Les conventions collectives ont adopté trois solutions inégalement réparties. D'abord, la Convention nationale des banques et autres établissements financiers prévoit que la durée légale de l'essai est réduite de moitié pour les travailleurs ayant déjà fait l'objet d'un engagement dans une banque ou un établissement financier assujetti à la convention²². Ensuite, certaines conventions prévoient que si l'essai est renouvelé, le contrat de travail ne peut être rompu au cours de la nouvelle période que moyennant un préavis dont la durée est fixée²³. Enfin, la Convention collective nationale de l'agriculture et des activités connexes prévoit qu'en cas de rupture à l'initiative de l'employeur lorsque l'essai est renouvelé, le travailleur a droit à une indemnité dont le montant est fixé²⁴.

B. L'amélioration des droits des travailleurs dans le cours de la relation de travail

L'amélioration des droits des travailleurs dans le cours de la relation de travail porte sur huit points : le logement du travailleur déplacé, le chômage technique, la maladie ou l'accident, le

²¹ L'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun, réalisée et publiée en 2005 par l'Institut Nationale de la Statistique, révèle que le taux de chômage élargi est de 6,2%. Le taux de sous-emploi invisible est de 69,3% de la main d'œuvre (ce taux représente le pourcentage de personnes gagnant moins du salaire minimum interprofessionnel garanti et travaillant au moins 40 heures par semaine).

²² Voir « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers du Cameroun », *supra* note 9. Art. 18.

²³ À titre d'illustration, voir « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art.16; « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art.17; « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *ibid.* Art.18 ; « Convention collective nationale du commerce », *supra* note 9. Art.21.

²⁴ « Convention collective nationale de l'agriculture et des activités connexes », *supra* note 9. Art.16, alinéa 3.

statut des délégués du personnel, les congés, les permissions exceptionnelles d'absences payées, la rémunération des heures supplémentaires et les allocations familiales.

1. Le logement du travailleur déplacé

Le régime légal applicable au travailleur déplacé résulte de deux textes : le décret n° 93/573 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé et l'arrêté n° 018 du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement, pris en application de l'article 66 du code du travail. Pour schématiser, on peut dire que l'employeur est tenu d'assurer le déplacement et le logement du travailleur et de sa famille dès lors que c'est l'exécution du contrat qui commande l'éloignement de ces derniers de leur résidence habituelle. Les textes décrivent dans le détail les cas dans lesquels le transport doit être payé, les moyens de transport, le poids des bagages, les délais de route, les caractéristiques du logement, et fixent le montant de l'indemnité compensatrice dans le cas où le logement ne serait pas fourni. Ils prévoient, cependant, que sauf convention contraire, les prestations prévues ne sont pas exigibles si le salaire n'est pas dû, le travailleur devant alors quitter le logement. Il y a là une solution très sévère pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi.

Les conventions collectives dérogent au régime légal en prévoyant des délais de libération du logement plus souples, en fonction de la cause et des circonstances de la rupture²⁵. Elles y dérogent aussi en prévoyant une indemnité compensatrice de logement plus consistante que celle prévue par l'arrêté du 26 mai 1993²⁶.

Par ailleurs, certaines conventions collectives prévoient des voyages supplémentaires, du lieu de travail à la résidence habituelle et vice-versa, au profit du travailleur déplacé pour une durée trop courte pour entraîner un changement de résidence.

2. Le chômage technique

Le régime légal du chômage technique peut se résumer très simplement : pour des causes accidentelles ou de force majeure ou en cas de conjoncture économique défavorable,

²⁵ À titre illustratif, voir « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art. 65; « Convention collective nationale des entreprises d'exploitation, de transformation des produits forestiers et activités annexes », *supra* note 9. Art. 28 ; « Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes », *supra* note 9. Art.28.

²⁶ À titre illustratif, voir « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *ibid.* Art. 65 ; « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art. 59.

l'employeur peut décider de mettre en chômage technique tout ou partie du personnel, pour une durée qui ne peut excéder six (6) mois. Il verse aux travailleurs mis en chômage technique une indemnité dont le taux est dégressif : de 50% le premier mois à 20% du salaire le sixième et dernier mois.

L'avancée qu'on note dans quelques conventions collectives a consisté, premièrement, à ne pas permettre le recours trop facile au chômage technique, l'employeur devant d'abord envisager la solution de la récupération des heures perdues ou celle de la mobilisation des travailleurs même pour des tâches de catégorie inférieure²⁷.

En second lieu, les partenaires sociaux ont parfois réaménagé le régime d'indemnisation des travailleurs mis en chômage technique dans le sens de retarder l'avancée vers la proportion la plus faible du salaire²⁸.

En troisième lieu, pour tenir compte du fait que la mise en chômage technique est très souvent le premier pas de la marche vers le licenciement, on a parfois prévu que le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant la période du chômage technique peut démissionner sans préavis²⁹.

3. La maladie ou l'accident

Le régime applicable à l'accident ou à la maladie diffère selon que l'événement est d'origine professionnelle ou non. Lorsque l'accident ou la maladie est d'origine professionnelle, le contrat de travail est suspendu durant toute la période d'indisponibilité qui en résulte et le travailleur perçoit des indemnités versées par la Caisse nationale de prévoyance sociale, organisme en charge de la prévoyance sociale.

Lorsque l'accident ou la maladie est d'origine non professionnelle, le contrat de travail est suspendu pendant une durée de six (6) mois prorogeable jusqu'au remplacement effectif du travailleur indisponible³⁰. Pendant la suspension, le travailleur perçoit, à la charge de l'employeur, une indemnité qui est égale soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le

²⁷ Voir « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art. 27; « Convention collective des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *supra* note 9. Art. 40 ; « Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités annexes », *supra* note 9. Art. 24.

²⁸ Voir « Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités annexes », *ibid.* Art. 24 ; « Convention collective des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *supra* note 9.

²⁹ Voir « Convention collective des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale » *ibid.* Art. 40 ; « Convention collective des entreprises du bâtiment, des travaux publics et activités annexes », *ibid.* Art. 24.

³⁰ Code du travail, *supra* note 11, art. 32.

travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis³¹. Autrement dit, l'indemnité que perçoit le travailleur couvre le montant du salaire qu'il aurait touché s'il n'y avait pas suspension, mais est plafonnée au montant de l'indemnité de préavis.

Les conventions collectives prévoient, en général, qu'en cas d'indisponibilité d'origine professionnelle, l'employeur verse au travailleur, pendant un certain temps, une indemnité cumulable avec celles qui lui seront versées par la Caisse nationale de prévoyance sociale³². Quelques unes prévoient que l'indemnité à verser par l'employeur sera un complément de celle à verser par la Caisse nationale de prévoyance sociale, pour permettre au travailleur indisponible d'avoir, pendant une période bien précisée, le montant de son salaire³³.

En cas d'indisponibilité d'origine non professionnelle, les conventions collectives prévoient très souvent une indemnité égale au montant du salaire et pouvant être maintenue en général jusqu'à six (6)³⁴ et parfois (9)³⁵ mois, en fonction de l'ancienneté du travailleur.

4. Le statut des délégués du personnel

Les articles 122 et suivants du Code du travail fixent les règles de base du statut des délégués du personnel, et l'arrêté du 26 mai 1993 fixant les modalités d'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel donne les détails sur les facilités dont ces derniers doivent bénéficier pour l'exercice de leurs fonctions. On en retiendra que les délégués du personnel doivent bénéficier d'un temps de délégation et des facilités de déplacement pour l'exercice de leur mandat. Ils sont surtout protégés contre le licenciement par l'obligation faite à l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort pour le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un ancien délégué ou d'un candidat à l'élection de délégué, pendant une durée de six (6) mois à compter de l'expiration de son mandat ou du dépôt des candidatures. Un licenciement prononcé sans autorisation est nul et de nul effet³⁶ et le contrat de travail du délégué irrégulièrement licencié doit se poursuivre³⁷.

³¹ *Ibid.* Art. 33.

³² À titre d'illustration, voir « Convention collective d'entreprise de la CAMPOST », *supra* note 9. Art. 35.

³³ À titre d'illustration, voir « Convention collective nationale des industries polygraphiques », *supra* note 9. Art. 26.

³⁴ À titre illustratif, voir la « Convention collective nationale des industries polygraphiques et activités annexes », *ibid.* Art. 25, « Convention collective nationale des assurances », *supra* note 9. Art. 27.

³⁵ À titre illustratif, voir « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures », *supra* note 9. Art. 24.

³⁶ Code du travail, *supra* note 11, art. 130.

³⁷ Cette conséquence n'est pas expressément prévue par la loi, mais ne fait plus de doute depuis que la Cour suprême l'a clairement admise. Voir Cour Suprême de Cameroun, Arrêt No. 38/S du 28 janvier 1890, inédit.

Le législateur précise que l'exigence d'autorisation préalable s'applique même à la mutation qui mettrait le délégué du personnel dans l'impossibilité d'exercer son mandat, sauf accord du délégué exprimé devant l'inspecteur du travail. Autrement dit, le délégué du personnel qui accepte la mutation perd le bénéfice de la protection légale. Quelques conventions collectives précisent que cette solution est aussi applicable aux candidats aux fonctions de délégué du personnel, du dépôt des candidatures à la proclamation des résultats³⁸. D'autres conventions collectives prévoient que le délégué qui accepte la mutation continue de bénéficier de la protection pendant une période de six (6) mois³⁹ ou pendant toute la durée initiale de protection⁴⁰.

5. Les congés payés

L'article 89 du Code du travail prévoit que le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif. L'article 90 prévoit des majorations au profit des jeunes travailleurs, des mères salariées et en fonction de l'ancienneté.

La plupart de conventions collectives augmentent la durée de ces majorations.

6. Les permissions exceptionnelles d'absences payées

La loi appelle permissions exceptionnelles d'absence payées les autorisations d'absence accordées au travailleur à l'occasion d'événements touchant sa famille.

Ces permissions sont accordées dans la limite de dix (10) jours par an et ne sont pas déductibles du congé annuel⁴¹.

Dans l'opinion, ces permissions d'absence sont très diversement appréciées. Certains y voient un encouragement à la paresse dans une société où on travaillerait déjà très peu. D'autres y voient, au contraire, la prise en compte du contexte africain qui magnifierait les relations sociales autant que le travail.

Les partenaires sociaux semblent avoir nettement pris le parti d'encourager ces autorisations d'absence. D'une part, dans bien des cas, la limite ci-dessus prévue est reculée, atteignant même trente jours (30) jours par période de douze mois dans la Convention collective nationale des transports routiers⁴². D'autre part, la liste des événements pouvant donner lieu

³⁸ Voir « Convention collective des industries polygraphiques », *supra* note 9. Art. 13.

³⁹ À titre d'illustration, voir « Convention collective nationale des assurances », *supra* note 9. Art. 13.7.

⁴⁰ « Convention collective d'entreprise de la CAMRAIL », *supra* note 9. Art. 22.

⁴¹ Code du travail, *supra* note 11. Art. 89.

⁴² « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art. 58.

à autorisation d'absence s'allonge au fil des conventions et la durée d'absence par événement a tendance à augmenter. On voit ainsi entrer dans la liste des motifs de permission, outre les événements classiques comme le mariage du travailleur ou de son enfant, le décès du conjoint, des ascendants ou descendants au premier degré du travailleur, les événements comme le décès des collatéraux et des parents par alliance, le baptême, le mariage des collatéraux. Il faudrait craindre qu'y entre bientôt l'organisation des messes d'action de grâce ou des funérailles, au sens camerounais du terme, c'est-à-dire la commémoration du décès intervenant parfois plusieurs décennies après l'événement. Le peuple *Bamiléké* y accorde en effet une très grande importance. Dans les faits, qu'il soit employeur ou travailleur, le *Bamiléké* admettra sans peine qu'il faudrait une autorisation d'absence de plusieurs jours pour la célébration des funérailles.

La pratique des messes d'action de grâce à l'occasion ou en commémoration d'un événement, quant à elle, a gagné pratiquement toutes les populations chrétiennes du Cameroun et elles trouveraient juste qu'une permission d'absence soit accordée pour la circonstance.

7. La rémunération des heures supplémentaires

La rémunération pour les heures supplémentaires est fixée par l'article 12 du décret n°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail. Elle varie en fonction du moment auquel ces heures sont effectuées et son taux augmente avec le nombre d'heures effectuées.

Dans l'ensemble, les conventions collectives qui reviennent sur la question dérogent à la solution légale dans un sens favorable aux travailleurs. A titre d'exemple, la Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures⁴³ prévoit une majoration de 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires de jour, et de 100 % pour les heures supplémentaires de nuit et des jours fériés. Cette solution est beaucoup plus favorable aux travailleurs que celle du décret de 1995 précité, qui prévoit des majorations commençant à 20% et atteignant, au mieux, 50 % du salaire horaire.

8. Les allocations familiales

Les allocations familiales sont prévues par la législation sur la prévoyance sociale, et précisément la loi n° 67/LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales. Il s'agit, pour la Caisse nationale de prévoyance sociale, de payer une allocation au travailleur

⁴³ « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures », *supra* note 9. Art. 45.

pour chacun de ses enfants à charge. Le taux de l'allocation, à savoir 1000 F par mois, est jugé trop bas au regard du coût de la vie.

Quelques conventions collectives ont prévu un complément d'allocation à verser par l'employeur. L'article 65 de la Convention de la *CAMRAIL* prévoit que l'employeur doit verser au travailleur une allocation de 2000 F par mois ; l'article 88 de la Convention d'entreprise d'*AES-SONEL* pose le principe de l'allocation et renvoie à une note interne pour la fixation de son montant.

C. L'amélioration des droits des travailleurs à la cessation de la relation de travail

Au moment où son contrat de travail prend fin, le travailleur espère quelques avantages clairement prévus par le législateur : le préavis, l'indemnité de licenciement et la délivrance du certificat de travail. Sur les deux premiers sujets, la négociation collective apporte des avancées.

1. Le préavis

L'obligation de donner préavis de rupture est prévue sans parti pris pour l'une ou l'autre des parties au contrat de travail: « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture...* »⁴⁴. Mais dans les faits, en raison du déséquilibre structurel entre la demande et l'offre d'emploi, c'est très souvent le salarié qui subit la rupture et doit donc bénéficier du préavis. C'est pourquoi l'allongement de la durée du préavis doit être vu comme une solution qui lui est favorable.

La durée du préavis est fixée par l'arrêté du 26 mai 1999 déterminant les conditions et la durée du préavis. Celle-ci dépend de deux facteurs : l'ancienneté de service et la catégorie sociale du travailleur. La combinaison de ces deux données permet d'arriver à un minimum d'un (1) mois pour le travailleur le moins ancien dans la catégorie la plus basse et à un maximum de quatre (4) mois de préavis pour le travailleur le plus ancien dans la catégorie la plus élevée.

Pendant la durée du préavis, le travailleur bénéficie d'un jour de liberté pour la recherche d'un autre emploi, pris à son choix heure par heure ou globalement.

La première amélioration conventionnelle a consisté à faire passer d'un à deux jours par semaine le temps de liberté pour la recherche d'un nouvel emploi, avec une dispense possible

⁴⁴ Code du travail, *supra* note 11. Art. 34.

d'une partie du préavis si le travailleur a trouvé un emploi qu'il doit immédiatement occuper⁴⁵. La seconde amélioration a consisté à moduler plus en détail la durée du préavis, ce qui, dans certains cas, implique une augmentation⁴⁶.

Une telle augmentation se répercute sur le montant de l'indemnité compensatrice due en cas de non exécution du préavis.

2. L'indemnité de licenciement

Le principe de l'indemnité de licenciement est posé par l'article 37 du Code du travail. Celle-ci est due au travailleur licencié sans faute lourde de sa part, qui a dans l'entreprise une ancienneté de service d'au moins deux (2) ans. Le montant de l'indemnité est fixé par l'arrêté du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement.

Les conventions collectives ont amélioré le régime légal sur deux points. Tout d'abord, elles ont réduit parfois de moitié la durée d'ancienneté nécessaire à l'attribution de l'indemnité de licenciement⁴⁷. Ensuite, elles ont augmenté le taux de l'indemnité de licenciement⁴⁸.

En dépit de tous ces efforts de relèvement du niveau des droits existants, les partenaires sociaux se sont bien rendus compte qu'il y a encore du chemin à faire pour atteindre un niveau satisfaisant de protection des travailleurs ; d'où la reconnaissance de nouveaux droits.

III. Les droits nouveaux au profit des travailleurs

La reconnaissance au profit des travailleurs des droits nouveaux est une des fonctions de la négociation collective ; il faudrait en effet savoir que l'amélioration de la condition des travailleurs ne passe pas forcément par la modification des dispositions légales et réglementaires, mais peut consister en des ajouts. L'article 7 alinéa 1(c) du décret du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de

⁴⁵ Voir « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Arts. 37.7 et 9 ; « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art.33. 7 et 8 ; « Convention collective nationale de la pharmacie », *supra* note 9. Arts. 33.7 et 8.

⁴⁶ Voir « Convention collective du commerce », *supra* note 9. Art. 42 ; « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *ibid.* Art. 33.

⁴⁷ Voir « Convention collective du commerce » *ibid.* Art. 45 ; « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers » *supra* note 9. Art. 36.

⁴⁸ Voir « Convention collective des industries de transformation », *supra* note 9. Art. 27 ; « Convention collective nationale de la pharmacie », *supra* note 9. Art. 36 ; « Convention collective nationale du commerce », *ibid.* Art. 45.

travail précise très clairement que celles-ci peuvent contenir « *en général, toutes dispositions ayant pour but de régler ou d'améliorer les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs et non prévues par des lois et règlements en vigueur* ».

Dans l'esprit de ces dispositions, les conventions collectives reconnaissent des droits nouveaux au profit des travailleurs non seulement dans le cours, mais aussi à la cessation de la relation de travail.

A. La reconnaissance des droits nouveaux dans le cours de la relation de travail

Dans bien des cas, la reconnaissance de nouveaux droits prend appui sur un dispositif légal plus ou moins éloquent. Il en est ainsi de tous les développements du droit syndical ou des tentatives en faveur de la sécurité sociale qu'on trouve dans les conventions collectives. Dans quelques cas, la création des droits nouveaux ne prend appui sur aucune solution légale existante.

1. Les droits nouveaux reconnus à partir des solutions légales

Sous cette rubrique, il faudrait citer, outre les développements du droit syndical et les avancées en matière de sécurité sociale, les stipulations en matière de formation, diverses primes prévues par les conventions collectives et le congé sans solde.

a. Les développements du droit syndical

Le Code du travail pose très clairement le principe de la liberté syndicale et fixe le statut des syndicats⁴⁹. Mais c'est bien peu, puisqu'il n'organise pas l'activité syndicale dans l'entreprise. Les conventions collectives ont pris le relais de la loi, et cela depuis même l'époque du mono syndicalisme. De façon déjà classique, toutes les conventions collectives prévoient des dispositions sur l'autorisation d'absence pour activités syndicales, le statut du permanent syndical, la pratique de la retenue à la source des cotisations syndicales. Quelques anciennes conventions collectives, comme celle des entreprises forestières et des activités annexes du 23 octobre 1976 contenaient des dispositions sur les responsables syndicaux dans l'entreprise⁵⁰. Les récentes conventions collectives systématisent la solution. En effet, on retrouve dans toutes les conventions les stipulations suivantes :

⁴⁹ Voir Code du travail, *supra* note 11. Art. 3 et s.

⁵⁰ « Convention collective des entreprises forestières et des activités annexes » (23 octobre 1976), Art. 13.

*Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, 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.*⁵¹

Dans certaines conventions collectives, comme celle du commerce, outre les dispositions sur les panneaux d'affichage, on prévoit que l'employeur doit mettre à la disposition des délégués syndicaux un local et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Cette convention du commerce doit au demeurant être citée parmi les plus novatrices en matière de liberté syndicale. En effet, elle construit très clairement un statut de délégués syndicaux ignoré des lois et règlements. D'après 15 de la Convention, le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs. Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel à titre d'observateur. Il est destinataire de toutes les informations que l'employeur doit aux délégués du personnel et bénéficie de la même protection que les délégués du personnel. La Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes est moins prolixe en la matière ; elle se contente de prévoir que les responsables syndicaux bénéficient de la même protection que les délégués du personnel⁵².

Ce dernier point du statut des délégués syndicaux (ou responsables syndicaux) ne peut laisser indifférent. On sait que si le syndicalisme n'est pas bien ancré dans les entreprises camerounaises, c'est en partie parce que les responsables syndicaux ne sont pas protégés par la loi⁵³ ; les partenaires sociaux ont donc entendu pallier les insuffisances de la loi sur ce point. Seulement certains estimeront qu'ils sont allés trop loin, dépassant les limites de leurs pouvoirs.

b. Les avancées en matière de sécurité sociale

Le Code du travail et les lois relatives à la prévoyance sociale contiennent quelques dispositions en matière d'hygiène et de sécurité du travail d'une part et de sécurité sociale d'autre part. Nous avons ci-dessus noté que ces dispositions protègent très peu les travailleurs victimes de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle et ne visent que les travailleurs, à l'exclusion des membres de leur famille. On a aussi montré comment, dans une large mesure, les partenaires sociaux ont dérogé à ces dispositions dans un sens favorable aux

⁵¹ Voir *supra* note 9.

⁵² « Convention collective nationale des entreprises du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes », *supra* note 9. Art. 14.

⁵³ Jean-Marie Tchakoua, *supra* note 16.

travailleurs. Dans une autre direction, et partant sans doute de l'obligation faite à l'employeur de disposer d'un service médical pour les travailleurs de l'entreprise, quelques conventions collectives prévoient des solutions en cas d'hospitalisation du travailleur ou des membres de sa famille. Ainsi, l'article 86 de la Convention collective du commerce dispose :

1. Tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat bénéficie d'une prise en charge par l'employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement des frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier (salaires et accessoires en espèce, 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.

*3. Les parties recommandent que cette mesure s'applique également aux conjoints et enfants légitimes du travailleur.*⁵⁴

On pourrait tenter de sous-estimer l'importance de cette solution en relavant le fait que la prise en charge imposée à l'employeur n'est qu'une avance remboursable ; mais lorsqu'on sait qu'au Cameroun beaucoup de personnes meurent faute de moyens pour se soigner, on ne peut que juger très favorablement ces dispositions conventionnelles, d'autant plus qu'on voudrait en faire profiter les membres de la famille du travailleur.

Il faudrait sans doute rappeler les finalités et les conditions d'adoption de ces dispositions. En la matière, le texte le plus éloquent se trouve dans la convention collective des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers, qui montre bien qu'il s'agit de pallier les insuffisances des solutions légales :

1. En attendant la mise en place d'un système national d'assurance maladie avec participation des employeurs et des travailleurs et en dehors des cas prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais médicaux et pharmaceutiques sont remboursés exclusivement au travailleur dans les conditions suivantes:

a. Les consultations médicales sont gratuites, qu'elles soient effectuées par le médecin de l'entreprise ou par un spécialiste désigné - sauf cas d'urgence - par celui-ci.

b. Les frais d'hospitalisation, y compris les frais pharmaceutiques engagés pendant l'hospitalisation, dans un établissement agréé par l'employeur, sauf cas de force majeure, sont remboursés à concurrence de 85% sur la base du tableau des prestations en vigueur dans l'entreprise. Les catégories d'hospitalisation font l'objet d'un accord entre l'employeur et les délégués du personnel.

⁵⁴ « Convention collective du commerce », *supra* note 9. Art. 86.

c. Les frais pharmaceutiques résultant de l'exécution des ordonnances délivrées par un médecin agréé par l'employeur sont remboursés à concurrence de 85%.

d. Le travailleur en déplacement autorisé, muté ou en congé, est couvert dans les mêmes conditions sous réserve que les soins soient dispensés dans un établissement hospitalier et dans la limite des frais qui auraient été pris en charge dans son lieu d'emploi.

2. Les dispositions ci-dessus ne sauraient faire obstacle aux accords et aux pratiques en vigueur dans l'entreprise, et ayant pour objet l'attribution d'avantages supérieurs et ceci tant en ce qui concerne les bénéficiaires des prestations que l'étendue de celles-ci.

3. Les parties contractantes recommandent l'extension de la couverture sanitaire aux membres des familles des travailleurs.

La prolongation éventuelle de la couverture maladie aux travailleurs retraités ou licenciés devra être traitée dans le cadre des accords d'établissement.⁵⁵

Une telle extension est réalisée par la Convention d'entreprise d'AES-SONEL, qui prévoit que le travailleur retraité ainsi que ses conjoints et enfants mineurs bénéficient des prestations assurées par le service médical de l'entreprise et que ces avantages sont également accordés à la famille du travailleur décédé, pendant une durée d'un an après la date du décès⁵⁶.

Doivent aussi être bien appréciées les conventions collectives qui encouragent⁵⁷ ou obligent⁵⁸ l'employeur à souscrire une assurance maladie au profit des travailleurs et de leur famille.

Il faudrait considérer comme se rattachant à la sécurité sociale les stipulations prévues par les conventions collectives en matière de décès du travailleur en activité ou retraité et, parfois, d'un membre de sa famille⁵⁹. La Convention collective de la CAMPOST prévoit même que l'entreprise doit souscrire une assurance frais funéraires⁶⁰. Cela n'étonne guère si l'on prend en compte l'importance des dépenses auxquelles l'employeur doit faire face lorsque le décès survient : outre le versement d'argent en espèces, les employeurs doivent en général prendre en charge des prestations en nature (achat du cercueil, transport de la dépouille et des membres de la famille) et, parfois, l'habillement du corps, les frais de morgue.... L'entreprise doit parfois envoyer une délégation de haut rang aux obsèques⁶¹ et dans la pratique cette délégation doit y prendre la parole au nom de l'entreprise.

⁵⁵ « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9.

⁵⁶ « Convention d'entreprise d'AES-SONEL », *supra* note 9. Art. 96.

⁵⁷ Voir la « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures », *supra* note 9. Art. 63.

⁵⁸ Voir la « Convention collective de la CAMPOST », *supra* note 9. Art. 65 ; « Convention collective nationale des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *supra* note 9. Art. 94.

⁵⁹ Voir à cet égard, la « Convention d'entreprise de la CAMPOST », *supra* note 9. Art. 70.

⁶⁰ Voir la « Convention collective de la CAMPOST », *ibid.* Art. 65.

⁶¹ Voir la « Convention collective de la CAMRAIL » *supra* note 9. Art. 67.

Tout laisse penser que la société camerounaise apprécie très favorablement cette solution. Nous sommes en effet dans un contexte où on pense que la valeur des hommes se mesure aussi à la dimension des obsèques qui leur sont réservées.

Même si elles ne se rattachent pas à la sécurité sociale au sens strict, il faudrait aussi souligner les stipulations des conventions collectives⁶² qui encouragent les employeurs à accorder des crédits aux travailleurs ou à aider ceux-ci à obtenir des prêts à des taux préférentiels auprès des établissements financiers, pour se construire un logement ou pour améliorer leur cadre de vie. On doit en même temps regretter que ces stipulations soient pour l'instant relativement lâches puisqu'il s'agit, au fond, d'exhortation à agir. Sont également bien lâches les stipulations, quasi systématiques dans les conventions collectives, qui soulignent l'importance des mutuelles de protection sociale et encouragent les employeurs à participer à leur création⁶³ et, parfois, à suivre leur gestion⁶⁴.

Pour terminer sur ce point, il faudrait mentionner les stipulations des conventions collectives, apparemment inspirées par les dispositions sur les prestations familiales, qui prévoient tantôt un « *supplément familial* », afin « *de soutenir les jeunes par une éducation de qualité* »⁶⁵, tantôt une « *allocation de scolarité* » à verser au travailleur lors de la paie précédant la rentrée scolaire⁶⁶.

c. Les stipulations en matière de formation

Le Code du travail ne traite pas de la formation professionnelle et la loi n° 76/12 du 8 juillet 1976 portant organisation de la formation professionnelle rapide se contente de décrire les différentes formules de formation. En termes de droits des travailleurs, il n'y a donc rien d'intéressant dans ces dispositions ; on ne pourrait sur ce terrain s'accrocher qu'à l'article 7 du décret du 15 juillet 13 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives, qui prévoit que celles-ci doivent contenir des stipulations en matière de formation professionnelle.

On doit regretter que la plupart des conventions collectives aient traité de la formation professionnelle avec une certaine désinvolture ; mais quelques conventions prévoient des solutions dignes d'intérêt. Dans cette rubrique, il faudrait citer la Convention collective de la pharmacie dont l'article 19 dispose :

⁶² Voir la « Convention collective nationale des assurances », *supra* note 9. Art. 57, « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures », *supra* note 9. Art. 66.

⁶³ Voir la « Convention collective de la CAMRAIL », *supra* note 9. Art. 93 ; « Convention collective nationale des assurances », *ibid.* Art.57 ;

⁶⁴ « Convention collective nationale des assurances », *ibid.* Art.57 ; « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art. 61.

⁶⁵ Voir la « Convention collective nationale des assurances », *id.* Art. 53.

⁶⁶ Voir la « Convention collective de la CAMRAIL », *supra* note 9. Art. 69.

Les employeurs assurent la formation et le perfectionnement professionnels de leurs agents au moyen :

- des stages professionnels dans les établissements spécialisés existant ou à créer au bénéfice des travailleurs dont le recrutement définitif est envisagé ;*
- des stages et cours de spécialisation au profit des travailleurs les plus aptes à assurer des fonctions précises au sein de l'entreprise...⁶⁷*

Dans le même sens, la Convention collective d'AES-SONEL et celle des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale stipulent respectivement, et de la façon la plus nette, que « *La formation professionnelle est à la charge de l'employeur* »⁶⁸, et que « *L'employeur prend en charge l'intégralité des frais occasionnés par (cette) formation* »⁶⁹.

Ces dispositions sont intéressantes en ce qu'elles montrent bien que l'obligation d'assurer la formation pèse sur l'employeur. Certes, il pourrait y avoir dans certains cas des obligations à la charge du travailleur, notamment lorsque sa formation est coûteuse. La Convention collective des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale envisage alors une obligation de fidélité pendant une durée égale à celle de la formation. En cas de non respect de cette obligation, le travailleur s'expose à rembourser l'intégralité des sommes dépensées pour sa formation⁷⁰. La Convention collective nationale des transports routiers⁷¹ et celle des assurances⁷² prévoient aussi l'engagement de fidélité, mais laissent au travailleur et à l'employeur le soin d'en préciser les contours.

La formation professionnelle est encouragée par les conventions qui prévoient que les heures de cours effectuées pour les besoins de la formation sont considérées comme heures de travail et payées comme telles⁷³. La Convention collective d'AES-SONEL y ajoute que le travailleur admis en stage de formation professionnelle pour une durée d'au moins deux (02) mois à l'intérieur du Cameroun et en dehors de son lieu habituel de travail, peut bénéficier d'un « *congé de détente* » rémunéré, lui permettant de revenir périodiquement auprès de sa famille⁷⁴.

⁶⁷ « Convention collective de la pharmacie », *supra* note 9. Art.19.

⁶⁸ « Convention collective d'AES-SONEL », *supra* note 9. Art. 98.

⁶⁹ « Convention collective nationale des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *supra* note 9. Art. 26.3.

⁷⁰ Voir la « Convention collective nationale des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *ibid.* Arts. 26.4 et 5.

⁷¹ Voir la « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art. 21.

⁷² Voir la « Convention Collective nationale des assurances », *supra* note 9. Art. 18.3.

⁷³ Voir la « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art. 20 ; « Convention collective d'entreprise d'AES-SONEL », *supra* note 9. Art. 98 ; « Convention collective nationale des journalistes et professionnels des métiers connexes à la communication sociale », *supra* note 9. Art. 26.3 ; « Convention collective nationale des transports routiers », *supra* note 9. Art.21 ; « Convention collective nationale de la pharmacie » *supra* note 9. Art. 18 ; « Convention collective nationale des assurances », *ibid.* Art. 18.4.

⁷⁴ Voir la « Convention collective d'AES-SONEL », *ibid.* Art.65.

Il reste qu'on ne voit pas dans les conventions collectives comment s'opère le choix des travailleurs à envoyer en formation ; on voit rarement comment est organisée la prise en compte le résultat de la formation. La Convention collective d'entreprise de la CAMPOST est l'une des rares qui abordent la question. Elle distingue selon que la formation a été ou non autorisée par l'employeur :

Lorsqu'un travailleur, autorisé par la CAMPOST à suivre une formation continue qui entre dans le processus de développement des ressources humaines de l'entreprise, acquiert le certificat ou le diplôme sanctionnant la fin de ladite formation, il est reclassé à la catégorie correspondante dans un délai maximum de douze mois suivant notification à l'employeur avec prise d'effet pour dater de celle-ci. Si le certificat ou le diplôme correspond à la catégorie déjà occupée, il lui est accordé une bonification d'un échelon.

Le travailleur qui acquiert par son initiative personnelle un nouveau diplôme en informe la CAMPOST qui l'enregistre dans un fichier prévu à cet effet. Au cas où la CAMPOST veut utiliser des compétences nécessitant ce diplôme, elle fait appel en priorité au travailleur en activité dans la limite des postes disponibles...⁷⁵.

La Convention collective nationale des assurances n'organise que la prise en compte des diplômes techniques retenus dans la classification professionnelle nationale type. Le régime prévu est cependant aussi précis que dans la Convention de la CAMPOST: le reclassement intervient dans le courant de l'année budgétaire qui suit la notification à l'employeur, et en tout état de cause dans un délai maximum de douze mois⁷⁶.

La Convention collective d'entreprise d'AES-SONEL prévoit un dispositif plus global, qui vise à assurer, entre autres, la prise en compte de la formation. Est créé un comité de formation, chargé de conseiller l'employeur en matière de formation professionnelle, et en particulier de faire des suggestions sur la politique de formation et de développement des ressources humaines, le plan annuel de formation, le transfert des acquis de la formation à l'environnement pratique, la prise en compte des nouvelles compétences validées du travailleur dans son évolution de carrière, le retour sur l'investissement. La Convention collective nationale de la manutention portuaire prévoit l'élaboration d'un plan de formation, avec les représentants des dockers⁷⁷.

⁷⁵ « Convention collective d'entreprise de la CAMPOST », *supra* note 9. Art.10.

⁷⁶ Voir la « Convention collective d'entreprise d'AES-SONEL », *supra* note 9. Art. 17.4.

⁷⁷ Voir la « Convention collective nationale de la manutention portuaire », *supra* note 9. Art. 46.

d. Les primes et indemnités

La loi a laissé à l'initiative des partenaires sociaux la création des primes et autres indemnités dues aux travailleurs et ces partenaires se sont montrés très imaginatifs, à en juger par la variété des primes et indemnités prévues : prime de caisse pour les travailleurs qui manipulent les espèces, prime d'intéressement en fonction des résultats de l'entreprise, prime d'assiduité pour les travailleurs qui ne s'absentent pas souvent, prime de salissure pour les travailleurs effectuant des travaux salissants, prime d'outillage pour les travailleurs utilisant un outillage personnel, indemnité de véhicule ou autre engin pour les travailleurs qui utilisent leur voiture ou un autre engin personnel, prime d'ancienneté versée en fonction de l'ancienneté du travailleur, prime de panier pour les travailleurs effectuant un travail de nuit, prime de risque pour les travailleurs qui exercent leur activité dans des conditions de risque particulières, prime de médaille pour ceux qui sont récipiendaires, prime de responsabilité pour les travailleurs ayant une responsabilité, treizième mois, arbre de Noël pour les enfants du personnel, prime de naissance pour le travailleur qui a un nouvel enfant, prime de rentrée scolaire, prime d'installation pour les travailleurs qui changent de résidence, prime de kilométrage et prime de non-accident pour le personnel roulant, prime de précarité pour les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat d'une durée inférieure à trois mois, prime de formation pour les travailleurs qui mettent leur savoir faire et leurs connaissances au service d'autres travailleurs en guise de formation ...

On notera que les partenaires sociaux utilisent indifféremment les mots « prime » et « indemnité ».

e. Le congé sans solde

L'idée d'un congé sans solde serait inspirée par l'article 91 du Code du travail, qui dispose que des congés non rémunérés et dont la durée ne peut être imputée sur celle du congé annuel, pourront être accordés, sur leur demande, aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale. Dans la logique de cette solution, l'article 45 de la Convention collective nationale des entreprises d'exploitation et de transformation des produits forestiers prévoit un congé sans solde, dans la limite de trente (30) jours par an. Une solution comparable est prévue par l'article 68 de la Convention collective d'entreprise d'AES-SONEL. Le texte ne définit pas le motif pour lequel le congé pourrait être déterminé. Le travailleur pourrait donc le demander pour n'importe quel motif. L'employeur accède cependant à la demande en fonction de l'appréciation qu'il se fait du motif et des contraintes liées à l'exploitation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

2. Les droits nouveaux créés *ex nihilo*

Plusieurs droits désormais reconnus aux travailleurs peuvent être considérés comme créés spontanément par les partenaires sociaux : le droit à l'avancement, le droit à l'indemnité d'intérim, les droits en cas de commissionnement, le droit à l'indemnité de déplacement ou de changement de résidence et le droit au reclassement.

a. Le droit à l'avancement

Le législateur semble s'être rattaché à la philosophie selon laquelle il revient au seul employeur d'apprécier les aptitudes de ses salariés, pour éventuellement assurer leur promotion interne ou leur avancement en échelon. On pense ici que c'est une prérogative incompressible du pouvoir de direction.

Une telle philosophie est gênante, car elle permet l'arbitraire et crée des frustrations de toutes sortes. A défaut de faire partager le pouvoir de direction sur ce point, les conventions collectives ont encadré son exercice dans le souci d'éviter l'arbitraire et les frustrations. La solution la plus remarquable est celle de la Convention d'entreprise de la *CAMPOST* qui a mis en place une Commission paritaire d'avancement chargée d'émettre des avis sur les avancements et les reclassements. La Commission est présidée par le Directeur des ressources humaines ou son représentant ; son rapporteur, avec voix consultative, est un collaborateur du Directeur des ressources humaines et elle comprend, en outre, deux cadres désignés par le Directeur général et trois délégués du personnel choisis par leurs pairs⁷⁸. La même convention prévoit une notation annuelle des travailleurs, encadrée par les éléments d'appréciation qu'elle énumère⁷⁹. Une telle précaution influence nécessairement dans le bon sens l'exercice du droit à l'avancement.

Dans l'ensemble des conventions collectives, le principe reste que l'employeur apprécie l'aptitude professionnelle de ses salariés et pourvoit à leur avancement au choix. Toutefois, passé un certain nombre d'années, l'avancement en échelon devient automatique. Le nombre d'années nécessaire à l'avancement automatique varie d'une convention collective à une autre.

Dans cette même logique d'encadrement du pouvoir de direction, la plupart des conventions collectives prévoient qu'en cas de vacance ou de création de poste dans l'entreprise, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. Certaines conventions prévoient que préférence est donnée, à capacité égale, aux travailleurs les plus anciens⁸⁰ ; la Convention collective des banques et autres

⁷⁸ « Convention collective d'entreprise de la *CAMPOST* », *supra* note 9. Art. 19.

⁷⁹ *Ibid.* Art. 24.

⁸⁰ Voir dans ce sens la « Convention collective nationale des industries de transformation », *supra* note 9. Art. 17.

établissements financiers va plus loin dans la recherche de l'objectivité : la priorité est accordée aux agents figurant sur le tableau d'aptitude à la promotion publié et mis à jour périodiquement.

b. Le droit à l'indemnité d'intérim

Il n'est pas rare qu'un travailleur soit appelé à remplacer temporairement un collègue d'une catégorie inférieure ou supérieure. Lorsque le collègue remplacé est d'une catégorie supérieure, l'intérimaire peut légitimement prétendre à une indemnité d'intérim. La plupart des conventions collectives prévoient une telle indemnité.

c. Les droits en cas de commissionnement

Il arrive très souvent que l'employeur affecte à un poste qui s'est libéré définitivement un travailleur dont il n'est pas sûr des capacités à tenir le poste. Il doit alors l'observer pendant un certain temps avant de le confirmer au poste : c'est ce que les professionnels de la relation de travail appellent le commissionnement. Il est à craindre que jouant sur le fait que le travailleur n'a pas encore fait ses preuves au nouveau poste, l'employeur continue de lui verser le salaire correspondant à l'emploi anciennement tenu, situation d'autant plus gênante que la durée du commissionnement peut être longue.

Plusieurs dispositions sont prises dans la Convention collective de la *CAMRAIL* pour éviter les abus. D'abord, la durée du commissionnement ne doit pas dépasser celle applicable à l'essai. Ensuite, si la prestation du travailleur n'est pas jugée satisfaisante, il est informé de ce qui lui a manqué et réaffecté à son ancien poste. Enfin, en cas de confirmation dans le nouveau poste, le travailleur bénéficie du salaire correspondant à son nouveau poste, avec effets rétroactifs⁸¹.

d. Le droit à l'indemnité de déplacement ou de changement de résidence

Dans bien des cas, le travailleur est appelé, pour des raisons de service, à effectuer un déplacement occasionnel et de courte durée. Pour l'aider à faire face aux dépenses inhérentes à un tel déplacement, les conventions collectives prévoient le versement par l'employeur d'une somme appelée tantôt indemnité de déplacement⁸², tantôt frais de déplacement⁸³.

⁸¹ Voir la « Convention d'entreprise de la *CAMRAIL* », *supra* note 9. Art. 37.

⁸² « Convention collective nationale des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art. 45.

⁸³ « Convention collective nationale de l'agriculture », *supra* note 9.

Le montant de cette indemnité est fixé dans l'esprit de couvrir les dépenses faites, mais tient également compte de la catégorie professionnelle du travailleur.

L'indemnité de changement de résidence est prévue par la Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures⁸⁴ et répond à une autre situation : un salarié doit changer de résidence pour l'exécution du contrat de travail. Il en résulte nécessairement des dépenses d'installation. La convention lui alloue une « prime » dont le montant varie en fonction de son salaire et de la taille de sa famille.

e. Le droit au reclassement

Le problème du reclassement se pose très souvent lorsque, à la suite d'un accident ou d'une maladie, le travailleur ne retrouve pas toutes ses capacités de travail. L'employeur est alors tenté de le licencier pour le remplacer par un travailleur plus apte. Le Code du travail ne donne aucune conduite à tenir ; le décret de 1978 précité limite le reclassement à l'hypothèse d'inaptitude d'origine professionnelle et semble peu connu des protagonistes.

Les conventions collectives qui abordent le problème sont divisées sur la voie à suivre. Certaines prévoient une faculté de reclassement.⁸⁵ Naturellement une telle solution est mauvaise, d'autant qu'elle empêche qu'on cherche à partir de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi pour obliger l'employeur à tenter le reclassement. Il faudrait donc leur préférer les conventions qui gardent le silence sur le sujet, car elles laissent envisager la piste de l'obligation qui pèse sur l'employeur d'exécuter le contrat de bonne foi.

La solution la plus intéressante est celle qu'on trouve dans les conventions qui créent un véritable droit au reclassement au profit du travailleur. La Convention collective des banques et autres établissements financiers, comme la Convention d'entreprise de la CAMPOST⁸⁶, prévoit que lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités de travail à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi qui relève d'une catégorie inférieure mais correspond à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise de travail⁸⁷. On pourrait encore discuter de la nature exacte ou de l'étendue de l'obligation ainsi imposée à l'employeur⁸⁸ ; mais il faudrait

⁸⁴ « Convention collective nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures », *supra* note 9. Art. 43.

⁸⁵ Voir la « Convention collective nationale des industries de transformation », *supra* note 9. Art. 23 ; « Convention collective nationale de la pharmacie », *supra* note 9. Art. 30 ; Convention collective nationale du commerce », *supra* note 9. Art.39.

⁸⁶ « Convention d'entreprise de la CAMPOST », *supra* note 9. Art. 37.

⁸⁷ « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art. 34.

⁸⁸ Lire à ce sujet Jean-Marie TCHAKOUA, « Droits fondamentaux, corps et intégrité physique du salarié » (1997) 1 :1 Annales de la FSJP de l'Université de Dschang. 30.

déjà juger la solution très favorable, parce qu'elle s'applique quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident.

B. La reconnaissance des droits nouveaux à la cessation de la relation de travail

Les partenaires sociaux se sont montrés très soucieux du sort du travailleur dont la relation de travail prend fin. Pour l'aider à trouver éventuellement un nouvel emploi, ils ont parfois prévu une attestation provisoire de travail, à délivrer avant le certificat de travail. Ils ont prévu des garanties au cas où le travailleur ferait face au pouvoir disciplinaire ; ils ont aussi prévu l'indemnité de départ à la retraite pour le travail admis à la retraite, une prime de bonne séparation en cas de départ négocié, une indemnité de reconversion en cas de licenciement pour motif économique.

1. L'attestation provisoire en plus du certificat de travail

Le travailleur à la recherche d'un nouvel emploi a besoin d'un certificat de travail pour prouver son expérience professionnelle. L'article 44 du Code du travail prévoit à cet égard qu'à l'expiration du contrat de travail, et quel que soit le motif de la résiliation, l'employeur doit délivrer au travailleur, au moment du départ, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

On voit bien que c'est au moment du départ de l'entreprise que le certificat de travail doit être délivré. Les partenaires sociaux ont compris que bien souvent, le travailleur a besoin de prouver son expérience avant même son départ de l'entreprise, par exemple lorsque pendant l'exécution du préavis il cherche un autre emploi. Pour l'aider dans ce sens, quelques conventions collectives prévoient qu'en attendant l'établissement du certificat de travail, l'employeur doit remettre au travailleur une attestation provisoire⁸⁹.

2. Les garanties du droit disciplinaire

Le code du travail ne prévoit aucune garantie pour le travailleur aux prises avec le pouvoir disciplinaire ; il se contente d'évoquer les règles disciplinaires en ce qui concerne le contenu du règlement intérieur et d'indiquer que le travailleur licencié pour un motif légitime mais en

⁸⁹ Voir « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art.35 ; « Convention collective nationale du commerce », *supra* note 9. Art. 40.

violation « *des formalités prévues* »⁹⁰ a droit à des dommages intérêts ne pouvant dépasser un mois de salaire.

La plupart des conventions collectives construisent un véritable droit disciplinaire comportant des garanties de fond et de procédure. Au fond, il est très souvent prévu que l'avertissement, le blâme et la mise à pied ne peuvent être invoqués à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un an suivant la date d'intervention de l'une de ces sanctions, aucune autre n'a été prononcée⁹¹, que le travailleur ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute⁹², et que la sanction est motivée et signifiée par écrit⁹³.

Sur le plan procédural, les partenaires sociaux prévoient souvent qu'aucune sanction ne peut être prise par l'employeur sans que le travailleur intéressé, assisté s'il le souhaite d'un délégué du personnel, n'ait eu la possibilité de se justifier⁹⁴. Dans certains cas, on prévoit un délai pour la préparation de la défense du travailleur⁹⁵.

L'importance de ces garanties doit être soulignées : le pouvoir disciplinaire est un véritable épouvantail pour les travailleurs, et le silence gardé par le législateur sur les garanties disciplinaires apparaissait comme une sorte d'encouragement des abus.

3. L'indemnité de départ à la retraite

Le dispositif légal en matière de retraite est simple : le travailleur qui prend sa retraite perçoit une pension vieillesse versée par la Caisse nationale de prévoyance sociale⁹⁶. Mais cette pension ne permet pas au travailleur retraité de subvenir à ses besoins. D'où l'idée de lui donner un peu d'argent en fin de carrière pour qu'il entreprenne même une petite activité à la mesure de ses forces. L'argent qui lui est versé est appelé tantôt indemnité de fin de carrière⁹⁷, tantôt indemnité de départ à la retraite, tantôt indemnité de bonne séparation⁹⁸, et

⁹⁰ Personne ne peut parier que le législateur fait ici allusion aux garanties disciplinaires, « les formalités prévues » pouvant être simplement celles de notification écrites du licenciement.

⁹¹ Voir « Convention collective nationale de la pharmacie », *supra* note 9. Art. 52 ; « Convention collective nationale du commerce », *supra* note 9. Art. 66.

⁹² Voir « Convention collective nationale du commerce », *ibid.* Art. 66.

⁹³ Voir *Id.*, Art.66. Voir aussi la « Convention collective des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art. 54 ; « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art. 59.

⁹⁴ Voir « Convention collective des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers », *supra* note 9. Art. 54.

⁹⁵ Voir « Convention collective du commerce », *supra* note 9. Art. 66; « Convention collective de la pharmacie », *supra* note 9. Art.52.

⁹⁶ Voir *Loi n°69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès*, modifiée par la *Loi n° 84/007 du 04 juillet 1984*.

⁹⁷ Voir « Convention collective des entreprises de stockage des produits pétroliers », *supra* note 9. Art. 37; « Convention collective de la pharmacie », *supra* note 9. Art.37; « Convention collective nationale du

son montant tient compte de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté des services. Dans bien des conventions, ce montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement ; mais dans d'autres il lui est supérieur.

4. La prime de bonne séparation

La prime de bonne séparation est prévue pour plusieurs hypothèses de cessation de la relation de travail⁹⁹. La Convention collective de l'agriculture prévoit cette prime dans les cas ci-après :

- usure prématurée d'un travailleur âgé de moins de 50 ans ;
- restructuration d'entreprise ayant entraîné la rupture du contrat de travail ;
- départ négocié ;
- maladie et accident de travail rendant impossible la continuation des relations de travail ;
- transfert de propriété avec rupture du contrat de travail.

D'autres conventions collectives la prévoient dans des hypothèses moins nombreuses. Mais il est toujours question d'organiser un départ dans de bons termes.

5. L'indemnité de conversion

Cette indemnité est prévue par une seule convention collective, celle de l'entreprise *AES-SONEL*. En son article 51, elle stipule qu'en plus des indemnités prévues par les dispositions légales et règlementaires, le travailleur licencié pour motif économique perçoit une indemnité de conversion négociée d'accord parties.

L'importance de la solution doit être soulignée : le licenciement pour motif économique a de choquant qu'il intervient dans des conditions où rien n'est reproché au travailleur et où au contraire c'est l'entreprise qui pourrait avoir à se reprocher quelque chose. Dans bien des cas, le travailleur licencié ne perçoit rien, soit parce que l'entreprise est en grave difficulté financière, soit parce que l'employeur est simplement de mauvaise foi. L'indemnité prévue par la Convention d'*AES-SONEL* permettra d'atténuer le choc qui résulte du licenciement. Sa domination indique qu'elle est destinée à aider le travailleur à se reconvertir et, pourquoi pas, à devenir à son tour entrepreneur. En termes de politique de l'emploi, il n'y aurait pas mieux.

commerce », *supra* note 9. Art.36 ; « Convention collective nationale des banques et autres établissements financiers », *supra* note 9. Art. 41.

⁹⁸ Voir « Convention collective d'entreprise d'*AES-SONEL* », *supra* note 9. Art. 50.3.

⁹⁹ On remarquera qu'elle est parfois accordée dans l'hypothèse de départ à la retraite. Dans ce cas, elle ne se cumulera pas avec la prime de départ à la retraite.

On peut regretter que la convention ne fixe pas le montant de cette indemnité. C'est sans doute parce qu'on ne peut raisonnablement savoir d'avance dans quelles conditions le licenciement pour motif économique peut intervenir (nombre de licenciements, situation financière de l'entreprise...). Il faudrait tout de même penser qu'une telle indemnité intervient dans le cadre d'un face-à-face entre le travailleur et l'employeur et se cumulerait éventuellement avec une indemnité négociée sur le plan collectif dans le cadre de la recherche des mesures alternatives au licenciement de l'article 40 du Code du travail.

Toutes ces stipulations reconnaissant de nouveaux droits au profit des travailleurs montre dans une certaine mesure le « génie législatif » des partenaires sociaux. Malheureusement, dans l'expression de ce génie, ces derniers ont parfois prévu des solutions sur lesquelles des interrogations sont permises.

IV. Les stipulations problématiques

La règle d'articulation de la convention collective avec les lois et règlements est fixée par l'article 52, alinéa 2 du Code du travail. En deux importantes propositions, cet article dispose que « *La convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public* ».

Le texte invite à distinguer entre l'ordre public relatif auquel les conventions collectives pourraient déroger dans un sens favorable aux travailleurs et l'ordre public absolu auquel elles ne pourraient déroger¹⁰⁰.

La solution pousse à se poser deux questions qui se sont révélées à l'analyse des conventions collectives camerounaises: quel est le contenu de l'ordre public auquel les conventions collectives ne peuvent déroger ? Et Comment savoir qu'une disposition conventionnelle est plus favorable aux travailleurs que celle des lois et règlements. En marge de ces problèmes se pose celui des stipulations qui sont en apparence neutres, mais défavorisent singulièrement les travailleurs.

A. Les problèmes relatifs au contenu de l'ordre public absolu

En droit du travail, l'ordre public absolu est un écho de l'article 6 du Code civil disposant qu'on ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs. Il consiste en une interdiction absolue de déroger à la règle prescrite par la loi.

¹⁰⁰ Voir Jean-Marie Tchakoua, *supra* note 16. 212.

Ici donc, les partenaires sociaux ne peuvent déroger à la loi, même dans un sens plus favorable aux travailleurs.

La difficulté est de savoir dans quel domaine la faculté de déroger, même dans un sens plus favorable aux travailleurs, n'est pas ouverte aux partenaires sociaux. Ni la jurisprudence, ni la doctrine camerounaises n'ont traité de la question. La doctrine française¹⁰¹ a y apporté quelques réponses intéressantes : on se trouverait sur le terrain de l'ordre public absolu chaque fois que sont en cause les compétences des agents publics, la politique économique des pouvoirs publics, la morale. Les auteurs expliquent que l'initiative des partenaires sociaux ne peut modifier la compétence des pouvoirs publics. Ces analyses peuvent avoir un grand écho dans notre contexte, au regard notamment des dispositions conventionnelles qui instituent des « *Responsables syndicaux* » ou des « *Délégués syndicaux* » et calquent leur protection sur celle des délégués du personnel. Plus précisément, elles prévoient que le licenciement de ces derniers doit être autorisé par l'inspecteur du travail.

Il faudrait cependant dire que rien ne permet de parier que sur la question, notre droit suivra le droit français, chaque société devant adopter les solutions qui lui conviennent.

On pourrait en revanche, avec quelque assurance, considérer comme contraires à l'ordre public les stipulations de la Convention collective de la *CAMRAIL* qui prévoient que le travailleur doit avoir au moins 18 ans¹⁰² à la date d'embauche : rien ne semble justifier une exclusion aussi générale des chercheurs d'emploi plus jeunes¹⁰³. Il faudrait avoir le même jugement en ce qui concerne la priorité d'embauche réservée par la même convention aux enfants des travailleurs en service, pensionnés ou décédés ainsi qu'aux veufs et veuves des travailleurs décédés¹⁰⁴. Si par certains côtés la solution semble procéder d'un souci d'atténuer la souffrance des familles qui sont parfois en difficulté après la perte d'un soutien, elle est surtout inspirée à la fois par un paternalisme¹⁰⁵ et un esprit de caste inadmissibles de nos jours, de surcroît dans une entreprise comme la *CAMRAIL* qui gère un service public.

¹⁰¹ Gérard Couturier, *Traité de droit du travail, Les relations collectives de travail* (Paris : PUF, 2001). 480-481 ; Jean Pelissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, (Paris : Dalloz, 2004). 705-706 ; François Gaudu et Raymonde Vatinet, *Traité des Contrats, Les contrats du travail* (Paris : LGDJ, 2001). 497 et 498.

¹⁰² « Convention collective de la *CAMRAIL* », *supra* note 9. Art. 26.

¹⁰³ L'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun, réalisée et publiée en 2005 par l'Institut National de la Statistique, révèle que les jeunes actifs urbains sont les plus affectés par le chômage : le taux est de 16% chez les jeunes de 10 à 29 ans.

¹⁰⁴ Voir « Convention de la *CAMRAIL* », *supra* note 9. Art.29.

¹⁰⁵ On se convainc de ce paternalisme lorsque la Convention prévoit, en son article 33, que l'employeur gère le personnel « *en bon père de famille* ». Il ne s'agirait pas simplement de cette formule souvent utilisée par les juristes pour signifier la diligence et la mesure dans le comportement...

B. Les problèmes relatifs à la comparaison des avantages

Le législateur camerounais n'indique malheureusement pas comment apprécier le caractère plus ou moins favorable d'un texte. Si l'on s'attache au fait que pour énoncer la règle de la faculté de déroger dans un sens plus favorable le législateur vise les « *travailleurs* » et non le « *travailleur* », on pourrait soutenir que la détermination du texte le plus favorable doit résulter d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des travailleurs et non de tel d'entre eux. Autrement dit, une convention collective pourrait être jugée plus favorable aux travailleurs même si son application ne favorise pas tel travailleur en particulier. La jurisprudence française, qui inspire très souvent les juges camerounais, s'est pendant longtemps prononcée dans ce sens¹⁰⁶. Mais ces derniers temps, elle juge plutôt qu'il faudrait tenir compte de la situation particulière du travailleur en cause.

De la solution à adopter sur cette question dépendra la portée de certaines stipulations des conventions collectives camerounaises. Il s'agit de la plupart des stipulations en matière de maladie et de transport qui sont dans l'ensemble favorables aux travailleurs, mais pourraient pénaliser quelques uns.

C. Les stipulations qui ne sont neutres qu'en apparence

On rencontre parfois des dispositions de la loi ou des stipulations des conventions collectives apparemment neutres, en ce sens qu'elles ne sont pas prises pour favoriser une partie au contrat de travail. Mais dans les faits, lorsqu'on considère les données du marché du travail, on se rend bien compte qu'elles profitent souvent à l'une plutôt qu'à l'autre partie. Cette observation a ci-dessus été faite s'agissant du délai de préavis ; nous avons pensé que l'allongement du délai de préavis profite en général aux travailleurs. Il s'agit à présent de s'intéresser aux dispositions conventionnelles sur l'essai.

La loi prévoit que le recrutement définitif peut être précédé d'un engagement à l'essai, période au cours de laquelle l'employeur apprécie la qualité des services et le rendement du travailleur et celui-ci l'ambiance dans l'entreprise, chacune des parties pouvant, à tout moment, mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnité¹⁰⁷. On notera bien que le passage par l'essai n'est qu'une faculté. Certaines conventions collectives, cependant, à l'instar de celle de la *CAMRAIL*¹⁰⁸ semblent rendre l'essai obligatoire.

Si l'on part de l'idée que chacune des parties profite et subit en même temps l'incertitude de la période d'essai, on pourrait soutenir que ces dispositions ne profitent pas plus aux

¹⁰⁶ Cass. Soc. 11 janvier 1962, Droit social 1962, 290 ; Cass. Soc. 25 janvier 1984, Bull. civ. V, 26 ; Cass. Soc. 19 février 1997, Droit social 1997, p. 432.

¹⁰⁷ Code du travail, *supra* note 11, art.28.

¹⁰⁸ « Convention CAMRAIL », *supra* note 9. Art. 31.

employeurs qu'aux travailleurs. Or, il ne fait pas de doute que ce sont très souvent les employeurs qui entraînent les travailleurs dans l'essai. Ceux-ci y vont, parce qu'ils n'ont pas d'autre choix. Ainsi, une convention collective qui impose le passage par l'essai est moins favorable aux travailleurs que les lois et règlements. En effet, les parties à la relation de travail qui prévoient une période d'essai le font normalement en application de la loi et seulement de la loi. Si elles ne stipulent pas l'essai, le contrat est réputé conclu à titre définitif, sans qu'on puisse dire que l'essai est prévu par la convention collective. La solution serait la même si, pour prévoir l'essai, les parties au contrat montrent qu'elles le font en application des stipulations conventionnelles. Après tout, la convention collective ne saurait, dans un sens défavorable au travailleur, imposer une solution aux parties au contrat de travail.

Conclusion

L'une des traits marquants de la réforme du droit du travail intervenue le 07 août 1992 est le recul de l'interventionnisme étatique dans les relations du travail et, corrélativement, la volonté du législateur de relancer la négociation collective¹⁰⁹. Mais, c'est avec un scepticisme non voilé qu'on attendait les conventions collectives, le législateur n'ayant pas créé les conditions favorables à des négociations équilibrées entre les travailleurs et les employeurs¹¹⁰. Ces données n'ont pas changé, puisqu'on continue de plaider pour qu'au moins les travailleurs aient un droit à l'information sur la vie de l'entreprise¹¹¹. Mais entre-temps, la négociation s'est engagée et, au regard des résultats atteints, il faudrait reconnaître qu'elle a été véritablement fructueuse : plusieurs conventions collectives contiennent des stipulations dérogeant aux lois et règlements dans un sens favorable aux travailleurs ; elles prévoient aussi des droits nouveaux au profit des travailleurs. Certes, par ces solutions, les nouvelles conventions collectives se situent dans le prolongement de celles qu'elles remplacent, puisque celles-ci étaient déjà assez généreuses à l'endroit des travailleurs. Mais, cela ne permettra pas de sous-estimer l'effort fourni, car en raison de mauvaises conditions de la négociation, on craignait la régression sociale.

Une comparaison rapide montre que les conventions collectives les plus généreuses à l'égard des travailleurs sont la Convention d'AES-SONEL, la Convention de la CAMPOST et la Convention de la CAMRAIL, précisément les trois convention d'entreprise de la série analysée. L'explication la plus simple pourrait être tirée du fait qu'étant des conventions d'entreprise, elles saisissent la réalité de plus près et sont plus propices au consensus nécessaire au progrès social. Il faudrait alors espérer que les droits reconnus aux travailleurs par les conventions

¹⁰⁹ Voir Paul Gérard POUGOUE, « Le petit séisme du 14 août 1992 », (1994) *Revue juridique africaine*. 7.

¹¹⁰ En plus des références déjà citées, voir Pierre-Étienne Kenfack, « Un enjeu inattendu dans le Code du travail camerounais : la protection de l'employeur », (2006) *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. 3.

¹¹¹ Jean-Marie Tchakoua, « Pour le droit des travailleurs à l'information: le nécessaire infléchissement des droits du propriétaire-employeur », (2003) 1 :3 *Revue africaine de sciences juridiques*. 19.

collectives nationales soient améliorés par les accords d'établissement, conformément à l'article 57 du Code du travail.

Avec la prudence qui s'impose pour une telle analyse, on pourrait aussi expliquer les avancées qu'on note dans les trois conventions d'entreprise par deux facteurs. Il s'agit d'abord, en ce qui concerne la convention de la *CAMRAIL*, de l'existence d'un syndicalisme d'entreprise suffisamment fort. Il faudrait à cet égard rappeler qu'au Cameroun, le syndicalisme ouvrier a pris naissance chez les cheminots¹¹² où il a survécu à toutes les épreuves et s'est relativement bien consolidé. Il s'agit ensuite, en ce qui concerne les conventions collectives de la *CAMPOST* et d'*AES-SONEL* de l'influence des méthodes de management nord américaines. En effet, au moment de la conclusion de sa convention collective, la *CAMPOST* sortait d'une période pendant laquelle elle avait été gérée par *TESCULT INTERNATIONAL LMD*, entreprise canadienne de prestation de services, qui avait conclu avec l'Etat camerounais un contrat de gestion de l'entreprise. Quant à *AES-SONEL*, elle est une filiale locale de la multinationale américaine *American Electricity Supply (AES)*. L'empreinte la plus remarquable de cette multinationale dans la négociation collective est le « *Code de conduite d'affaires et de déontologie de l'entreprise* » annexé à la convention collective.

Quelques regrets doivent être exprimés au sortir de cette étude. Tout d'abord, la problématique des droits fondamentaux reste toujours absente du champ des normes du travail au Cameroun. On pensait qu'en la matière la négociation collective pouvait pallier les carences de la législation ; il faudrait encore attendre. Quelques efforts ont été faits, notamment pour allonger la liste des motifs de non discrimination, mais y manque toujours quelque chose. On pourrait, par exemple, se demander pourquoi dans un contexte social où le tribalisme est un vrai fléau, seulement quatre conventions collectives¹¹³ citent l'origine tribale ou ethnique comme motif de non discrimination. Il faudrait surtout souligner que l'Organisation internationale du travail a plusieurs fois interpellé le Cameroun sur l'incomplétude de sa liste des motifs de non discrimination¹¹⁴.

Par ailleurs, il est très significatif que dans toutes les conventions collectives, le léger allongement de la liste des motifs de non discrimination intervient dans les dispositions sur la liberté syndicale. C'est la preuve que la problématique des droits fondamentaux n'a pas été

¹¹² L. Moume Etia, « Les débuts du syndicalisme au Cameroun » dans *Le syndicalisme dans le processus de démocratisation, actes du séminaire organisé par la Fondation Friedrich Ebert Yaoundé, sept. 1994* (Yaoundé: Friedrich Ebert Stiftung, 1994). 264.

¹¹³ Il s'agit des Conventions collectives nationales de l'agriculture (art.9) et de la pharmacie (art. 9) et des Conventions d'entreprise de la *CAMRAIL* (art.12) et d'*AES-SONEL* (art.10). Voir *supra* note 9.

¹¹⁴ Voir BIT, *Application des normes internationales du travail 2008, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*. 384. L'article premier de la Convention n° 111 concernant la discrimination dûment ratifiée par le Cameroun, cite sept motifs de non discrimination, auxquels le droit national peut ajouter d'autres : la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale. Dans la législation camerounaise, la liste des motifs de non discrimination varie d'un texte à un à un autre et est à chaque fois incomplète. Sur la question voir Jean-Marie Tchakoua, *Etude pour la mise en conformité du droit camerounais avec les normes internationales du travail*, Etude pour le BIT, (Yaoundé, Août 2008).

envisagée en elle-même et au-delà de la liberté syndicale. On s'étonne, par exemple, du silence quasi systématique sur le harcèlement. Seule la Convention collective nationale du commerce évoque vaguement la lutte contre le harcèlement psychologique, sexuel ou physique au sein de l'entreprise¹¹⁵. On découvre (simple coïncidence ?) qu'il s'agit de la seule convention, parmi les vingt en vigueur, dont la négociation a été présidée au nom du ministre chargé du travail par une femme. Il y aurait sans doute au Cameroun un déficit dans l'approche genre, qui commence dans l'administration publique et empreigne tous les secteurs d'activité.

Ensuite, sur bien des points, les conventions collectives de l'ère nouvelles ont le défaut de celles qu'elles remplacent, à savoir la grande porosité des textes. On ne peut expliquer autrement un certain nombre de solutions récurrentes, notamment en ce qui concerne le droit syndical, la liberté d'opinion, l'adhésion, la révision, la dénonciation¹¹⁶, l'exclusion de la grève ou du lock-out durant les négociations en vue de la révision de la convention¹¹⁷. On pourrait craindre que sur ces points, il n'y ait pas eu véritablement discussion. Cette crainte et l'ensemble des regrets exprimés, sont cependant loin de ternir l'œuvre des partenaires sociaux qui, à bien des égards, ont bien tenu leur rôle dans le jeu social.

¹¹⁵ « Convention collective nationale de la commerce », *supra* note 9. Art. 31.3.

¹¹⁶ La solution prévue en matière de dénonciation est curieuse : toutes les conventions collectives prévoient qu'elles rentent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions. Autrement dit, il ne sert à rien de dénoncer une convention, même après échec de la tentative de révision.

¹¹⁷ Quelques difficultés pourront se présenter relativement à la portée de cette clause. En effet, le Cameroun a hérité de la France la conception de la grève comme liberté individuelle. Dans cette conception, il appartient au travailleur, non au syndicat ou à un quelconque organe, de décider de recourir ou non à la grève. Une clause de paix sociale acceptée par les signataires d'une convention collective ne devrait alors lier que ceux-ci, la convention collective ne pouvant mettre le travailleur dans une situation moins favorable que celle dans laquelle il se trouve avant la convention. Sur la question, voir, en France, Cass. Soc., 7 juin 1995, Bull. Civ. 1995, V, n° 180; Cass. Soc. 12 mars 1996, Droit Social, 1996, p.541 : une clause de préavis de grève accompagnée d'une obligation de négocier ne lie que les syndicats signataires de la convention collective et est inopposable aux grévistes. Lire aussi C. Rade, « Exercice du droit de grève et négociation collective » (1996), no.1, Droit Social. 37; Marie-Armelle Souriac, « Conflits du travail et négociation collective » (2001) no. 7/8, Droit Social. 705-710.