

PROGRAMME OFFICIEL

PREMIERE PARTIE : DROIT COMMERCIAL

- CHAP 1 : Introduction au droit commercial**
- CHAP 2 : L'organisation judiciaire commerciale**
- CHAP 3 : Le statut du commerçant et de l'entrepreneur**
- CHAP 4 : Le fonds de commerce**
- CHAP 5 : La vente commerciale**

DEUXIEME PARTIE : LE DROIT DES SOCIETES

- CHAP 6 : La constitution des sociétés commerciales**
- CHAP 7 : La classification des sociétés commerciales**

PARTIE III : LE DROIT DU TRAVAIL

- CHAP 8 : L'introduction au droit du travail**
- CHAP 9 : La formation du contrat de travail**
- CHAP 10 : L'exécution du contrat de travail**
- CHAP 11 : La suspension de l'exécution du contrat de travail**
- CHAP 12 : La rupture du contrat de travail**
- CHAP 13 : Les conditions de travail**
- CHAP 14 : Le salaire**
- CHAP 15 : La représentation des salariés**
- CHAP 16 : Les conflits de travail**
- CHAP 17 : Les risques professionnels**

PREMIERE PARTIE : DROIT COMMERCIAL

CHAP 1 : L'INTRODUCTION AU DROIT COMMERCIAL

I-Définition du droit commercial

Encore appelé droit des activités économiques, le droit commercial est une branche du droit privé qui régit les activités des commerçants.

Il peut se concevoir de deux manières différentes:

D'une part, du point de vue du droit objectif, c'est le droit des actes de commerce ; en effet, l'AU OHADA définit un certain nombre d'actes de commerce auxquels il donne le caractère commercial.

D'autre part, on peut définir le droit commercial sur le plan subjectif comme le droit des commerçants.

II-Le domaine du droit commercial

Le droit commercial bien qu'étant une discipline autonome emprunte aux autres disciplines existantes.

1-L'autonomie du droit commercial

Le droit commercial intervient à tous les stades de la vie économique.

Au plan macroéconomique, c'est l'Etat qui met en œuvre une politique nationale ou sectorielle.

Au plan microéconomique, c'est le droit de l'entreprise. Ainsi, cette discipline régit les relations internes de l'entreprise ; les relations entre entreprises et les relations entre les entreprises et les consommateurs.

2-L'emprunt aux autres disciplines

Ce droit a des rapports avec le droit public et le droit privé

a- Le droit public

Les règles applicables concernent :

- le droit administratif : les régimes des autorisations des entreprises et les agréments administratifs.
- le droit économique : la réglementation de la liberté du commerce.
- le droit fiscal.

b- Le droit privé

- Le droit civil contient les règles concernant les personnes, les biens, les contrats, les suretés etc. .
- Le droit social : les règles d'organisation interne de l'entreprise ; les rapports entre employeurs et employés.
- Le droit pénal qui contient les sanctions u non respect des différentes dispositions.

III-Historique du droit commercial

Au moyen âge, le droit commercial voit le jour en Italie du Nord où les commerçants, devenus les rois prennent le monopole des villes. Ils donnent pour la circonstance force de loi aux usages et coutumes qu'ils pratiquent entre eux ; ils créent aussi des tribunaux consulaires ; le droit commercial devient un droit subjectif.

En 1789, la révolution française vient mettre un terme à la subjectivité du droit commercial et, deux ans après 1791, le législateur français introduit La Loi Chapelier. Le Code du commerce est adopté en 1807 et entre en vigueur en 1808.

Le droit commercial devient alors un droit objectif. En 1990, le Cameroun à travers la Loi du 10 Aout 1990 libéralise les activités commerciales.

IV-Les sources du droit commercial

On distingue les sources internes, communautaires et internationales.

1-Les sources internes

-la loi : après la constitution, le Code civil et les lois civiles, les matières commerciales sont régies par les dispositions non modifiées de l'AUDCG.

-la jurisprudence

-la doctrine

-les usages

2-Les sources communautaires

a- L'OHADA : organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires.

La finalité de l'OHADA est de mettre fin à l'insécurité juridique et judiciaire en Afrique.

L'objectif visé par le Traité de l'OHADA est :

L'élaboration et l'adoption des règles communes, simples, modernes et adaptées à la situation des économies des pays africains.

Les institutions de l'OHADA sont :

- le conseil des ministres
- la CCJA
- l'ERSUMA

b- La CEMAC

Elle a pour objectif la création d'un véritable marché commun africain, le développement de la solidarité des pays membres, la promotion des marchés nationaux.

La CEMAC est composée de deux unions :

- UEAC
- UMAC

Le fonctionnement de la CEMAC est géré par :

- ▶ la Conférence des chefs d'Etat,
- ▶ le Conseil des Ministres : trois ministres par Etat
- ▶ le secrétariat exécutif : il prépare et contrôle les décisions et leur application
- ▶ le Comité inter Etats qui a pour rôle de préparer les délibérations du conseil des ministres

Il faut adjoindre deux institutions à vocation de contrôle :

- le parlement communautaire
- la Cour de justice communautaire

V-L'utilité du droit commercial

La connaissance du droit commercial est importante à un double titre :

D'une part, il faut connaître les normes régissant les sociétés : tant en ce qui concerne leur constitution, fonctionnement et leur dissolution ; il faut également maîtriser les différents droits et obligations des commerçants car l'activité commerciale ne doit en aucun cas nuire à l'intérêt général.

D'autre part, le droit commercial est fondamental dans le processus de développement des économies des pays africains.

CHAP 2 : L'ORGANISATION JUDICIAIRE COMMERCIALE

INTRODUCTION

Bien que le Code de commerce institue les tribunaux de commerce, les litiges commerciaux sont réglés par les juridictions de droit commun ; à côté de celles-ci n'existent pas les modes alternatifs de résolution des conflits commerciaux.

I- La typologie des juridictions de droit commun

Les litiges commerciaux sont réglés au Cameroun par les juridictions de droit commun qui sont :

- le tribunal de première instance ;
- le tribunal de grande instance ;

- la cour d'appel

- la cour suprême

1-Le Tribunal de première instance

Le tribunal de première instance est notamment compétent :

- En matière civile, commerciale et sociale lorsque le montant de la demande est inférieur ou égal à dix millions de francs (10. 000. 000 FCFA) ;
- Pour statuer sur les procédures en référé et ordonnance sur requête ;
- Pour le recouvrement des créances commerciales certaines (qui ont une existence incontestable), liquides (évaluées en argent) et exigibles (arrivées à échéance).

2- Le Tribunal de grande instance

Le tribunal de grande instance est compétent :

- En matière civile, commerciale et sociale pour le jugement des différends lorsque le montant de la demande est supérieur ou égal à dix millions de francs (10. 000.000 FCFA) ;
- Pour les actions en recouvrement des créances commerciales certaines (qui ont une existence incontestable), liquides (évaluées en argent) et exigibles quel que soit le montant lorsque l'engagement résulte d'une lettre de change, d'un billet à ordre ou d'un chèque.

3-La Cour d'appel

La cour d'appel est compétente pour statuer à l'encontre des décisions rendues par les juridictions autres que la Cour d'appel, la cour suprême, (le tribunal de première instance, de grande instance, et sur tout autre cas prévu par la loi.

2-La Cour Suprême

La chambre judiciaire de la Cour suprême est compétente pour :

- Les recours en cassation admis par la loi contre les décisions rendues en dernier ressort par les cours et les tribunaux de l'ordre judiciaire en matière commerciale ;

A coté des juridictions de droit commun, on retrouve les modes alternatifs ; celui qui nous intéresse est l'arbitrage.

On dit qu'il y a arbitrage quand un litige né ou à naitre est soumis à l'appréciation d'un arbitre. A la fin de l'arbitrage, une sentence arbitrale est rendue.

III-La Cour Commune e Justice et d'Arbitrage

A-La composition de la CCJA

La CCJA est composée de 9 juges élus pour 7 ans parmi les ressortissants des Etats membres au traité de l'OHADA sous les conditions suivantes :

-les magistrats, avocats et les professeurs de droit ayant au moins 15 ans d'expérience professionnelle.

Les membres de la cour sont élus par le conseil des ministres sur une liste de personnes présentée par les Etats. Chaque Etat peut présenter au plus deux candidats.

B- La compétence de la CCJA

La CCJA a une compétence consultative et une compétence contentieuse

1-La compétence contentieuse de la CCJA

La CCJA est saisie par la voie du recours en cassation. Elle se prononce sur les décisions rendues par les juridictions d'appel des Etats parties sur toutes les affaires soulevant l'application des Actes uniformes à l'exception des sanctions pénales. Le siège de la CCJA se trouve à Abidjan.

2-La compétence contentieuse de la CCJA

La CCJA peut être saisie d'une demande d'avis par tout Etat partie par le conseil des ministres ou par les juridictions nationales concernant un contentieux relatif à l'application du droit OHADA.

IV-La procédure en matière commerciale

L'étude des caractéristiques précèdera celle de la procédure proprement dite.

1-Les caractéristiques

Ces procédures sont :

- rapides car les délais de comparution sont brefs
- moins onéreuses : il n'existe pas de frais de comparution
- simples : car la présence d'un avocat n'est pas obligatoire
- elles offrent beaucoup de garanties (délais de paiement, échelonnement de la dette)

2-Les procédures proprement dites

a- Le référé

Procédure contradictoire qui permet de saisir le Président du tribunal de première instance pour les affaires nécessitant une solution urgente. On dit que le juge des référés est le juge de l'urgence. L'urgence peut être l'éviction ou l'empêchement des conséquences préjudiciables. Le référé

relève exclusivement de la compétence du président du tribunal de première instance du lieu de l'incident ou du domicile du défendeur.

Exemple :

Le constat d'urgence d'un huissier ; la nomination d'un administrateur provisoire.

b-L'ordonnance sur requête

C'est une procédure admise en cas d'urgence qui met en cause un adversaire. Elle est provisoire ; ne préjudicie pas le fond de l'affaire.

Exemple : l'ordonnance fixant la descente sur les lieux.

c-L'injonction de payer

C'est une procédure de recouvrement des créances commerciales ; pour être admise, il doit s'agir d'une créance de somme d'argent ; la créance doit être certaine, liquide et exigible.

d- La saisie conservatoire

Elle consiste pour l'huissier de saisir les biens du débiteur en attendant que la dette soit payée.

CHAP 3 : LE STATUT DU COMMERÇANT ET DE L'ENTREPRENANT

I- Les acteurs principaux de la vie commerciale

I- Le commerçant

Définition : « est commerçant, celui qui fait de l'accomplissement d'actes de commerce par nature sa profession ».

A. Les critères de définition du commerçant

Il existe des critères principaux et accessoires

1-Les critères principaux

Les critères de définition du commerçant sont :

- L'exercice ou l'accomplissement d'actes de commerce

-L'exercice en son nom et pour son compte.

-La profession

a) L'exercice ou l'accomplissement d'actes de commerce

Il doit s'agir d'actes de commerce par nature énumérés dans l'article 3 de l'AUDCG

b) L'exercice en son nom et pour son compte. Faire des actes de commerce, c'est les faire soi - même, personnellement, et en supporter les risques. Cela signifie que l'exercice du commerce doit se faire de manière indépendante. Le commerçant n'est pas celui qui agit pour le compte d'autrui, mais celui qui agit en son propre compte. Il faut donc exclure de la profession commerciale :

-Les salariés qui accomplissent des actes de commerce pour le compte de leur employeur ;

Les organes de la société ;

-Les mandataires des commerçants ;

-Ceux qui accomplissent des actes de commerce pour le compte de l'Etat et des collectivités publiques (ex. l'agent du Trésor effectue des opérations de banque).

c) La profession

La profession est définie comme l'activité déployée de façon continue et régulière ou une occupation dont on peut tirer les moyens d'existence.

L'activité professionnelle doit être une activité exercée à titre principal ; elle doit occuper la plus grande partie du temps de celui qui s'y adonne.

Le commerçant est celui qui exerce une activité indépendante. Cela ne signifie pas que tous ceux qui exercent leur activité dans de telles

conditions sont tous des commerçants. Encore faut-il répondre à la définition de l'Acte uniforme portant droit commercial général. Ainsi, l'artisan est un acteur majeur de la vie commerciale. Mais même exerçant une activité indépendante, l'artisan n'a nullement la qualité de commerçant. De même les agriculteurs et les membres de professions libérales ne sont pas des commerçants.

b. Les difficultés d'application

Il existe des hypothèses dans lesquelles il est difficile d'attribuer la qualité de commerçant ou de non- commerçant à un individu. C'est le cas notamment lorsque les membres d'une même famille travaillent en commun, sans contrat de travail, dans le cadre d'un même commerce. La qualification de telles relations varie selon qu'il y a entre eux simple collaboration ou coexploitation.

La simple collaboration suppose un travail subordonné. Le simple collaborateur est dans la même situation qu'un salarié. Il n'a donc pas la qualité de commerçant.

La coexploitation suppose une égalité de prérogatives et de responsabilité entre les participants. Le coexploitant exerce personnellement des actes de commerce. Il a donc la qualité de commerçant. En conséquence, tous les coexploitants sont tenus solidairement des dettes de l'exploitation. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les coexploitants peuvent subir une action en extension de la procédure collective et condamnés au complément du passif.

Cas particulier des époux exploitant ensemble un fonds de commerce. Des dispositions de l'article 2 de l'AUDCG et relatives à l'exigence d'un commerce séparé, des époux ne devraient pas être tous deux commerçants en exploitant le même commerce. Ce texte est complété par l'article 7 alinéa 2 du même Acte qui précise que le conjoint d'un commerçant n'aura la qualité de commerçant que s'il accomplit des

actes de commerce à titre de profession habituelle, et séparément de ceux de son époux.

On devrait en déduire qu'un époux qui participe avec son conjoint à l'exploitation d'un fonds de commerce ne saurait avoir la qualité de commerçant. Une telle position peut certes favoriser la fraude des époux qui pourraient immatriculer au RCCM celui d'entre eux qui n'a aucun actif à offrir au gage des créanciers. Toutefois, en pareilles circonstances, le coexploitant peut être condamné comme gérant de fait, et obligé de combler le passif à ce titre. Par ailleurs les créanciers peuvent invoquer avec succès la théorie de la société créée de fait ou celle de l'apparence.

2-Les critères accessoires

Ces critères sont :

-l'entremise dans la circulation des richesses : ici, le commerçant intervient comme intermédiaire dans la production et la distribution.

-la spéculation : l'acte de commerce est posé pour rechercher un profit.

-l'entreprise : c'est une organisation structurée composée de biens et de personnes qui effectuent de façon respectueuse des opérations commerciales à titre professionnel.

II- Les actes de commerce

L'acte de commerce est un acte ou un fait juridique soumis aux règles du droit commercial en raison de sa nature, de sa forme ou en raison de la qualité de commerçant de son auteur.

On distingue les actes de commerce par nature, par la forme et par accessoire.

A. Les actes de commerce par nature

L'acte de commerce par nature est un acte par lequel une personne s'entremet dans la circulation des biens qu'elle produit ou achète ou par

lequel elle fournit des prestations de service avec l'intention d'en réaliser un profit pécuniaire.

L'article 3 de l'AUDCG dispose : « ont le caractère d'acte de commerce par nature :

- l'achat de biens immeubles en vue de les revendre,
- l'exploitation industrielle des mines, carrières et tout gisement de ressources naturelles,
- les opérations d'intermédiaires pour l'achat, la vente ou la location d'immeubles et les opérations de télécommunication.
- Les opérations de banque, de bourse, de courtage, d'assurance et de transit.
- L'exploitation industrielle des ressources naturelles.
- Les opérations de télécommunication

B. Les actes de commerce par la forme

Les actes de commerce par la forme sont des actes qui sont considérés comme commerciaux, quels que soient leur objet, leur but et quelle que soit la personne qui les accomplit.

-Lettre de change, billet à ordre, warrants. En vertu de l'article 4 de l'Acte uniforme, ont le caractère d'actes de commerce par leur forme : lettre de change, billet à ordre, warrants. Encore appelé traite, **la lettre de change** est un titre par lequel une personne appelée (le tireur), donne l'ordre à l'un de ses débiteurs (le tiré), de payer une certaine somme à une certaine date, à une troisième personne (bénéficiaire ou porteur) ou à son ordre.

Le billet à ordre est un titre par lequel une personne appelée le souscripteur s'engage à payer à une époque déterminée une somme d'argent à un bénéficiaire ou à son ordre.

Le warrant est un billet à ordre souscrit par un commerçant et garanti par des marchandises déposées dans un magasin général ou qu'il s'engage à conserver chez lui.

- **Sociétés commerciales par la forme.** En vertu de l'article 6 alinéa 2 de l'AUDCG, il s'agit : des sociétés en nom collectif, des sociétés en commandite simple, des sociétés à responsabilité limitée et des sociétés anonymes.

C. Les actes de commerce par accessoire

Ce sont des actes accomplis par le commerçant pour les besoins ou à l'occasion de son commerce. Les actes de commerce par accessoire sont :

-**Les contrats conclus entre commerçants pour les besoins de leur commerce.** On peut aussi considérer comme acte de commerce par accessoire les engagements extracontractuels du commerçant (obligations résultant des quasi-contrats, des délits et des quasi-délits imputables à ce dernier). Mais ces engagements, lorsqu'ils sont en relation avec l'activité commerciale, obéissent bien au même régime que les contrats conclus par les commerçants.

- **Les actes effectués par des sociétés commerciales.** De cette précision de l'Acte uniforme, l'on doit déduire que l'on ne recherche le critère de commercialité d'un acte accompli par un commerçant que si l'on a affaire à une personne physique. L'Acte uniforme n'établit aucune distinction entre les sociétés commerciales par la forme et les sociétés commerciales par l'objet. Il suffit donc qu'une société soit commerciale pour que les actes qu'elle accomplit soient des actes commerciaux.

-**Les opérations des intermédiaires de commerce.** L'Acte uniforme donne une énumération desdites opérations : commissions, courtages, agences, opérations d'intermédiaire pour achats, la souscription, la vente

ou la location d'immeubles, de fonds de commerce, d'actions ou de parts de société commerciale ou immobilière.

D-Les actes mixtes

Ce sont des actes qui sont considérés comme commerciaux pour l'une des parties et civils pour d'autres. Il ne faut pas entendre par là que l'acte est forcément passé entre un commerçant et un non - commerçant.

Si un commerçant achète un bien de consommation à un vendeur commerçant, l'acte est mixte parce que du point de vue de l'acheteur, il s'agit d'un acte civil.

Les actes mixtes sont importants dans la mesure où ils permettent de déterminer les compétences des juridictions et par conséquent les règles applicables.

II- L'exercice de la profession commerciale au Cameroun

En principe, chacun est libre d'exercer l'activité de son choix. Mais l'activité commerciale implique de satisfaire à des exigences tenant à la capacité ou à l'intérêt général.

A. La capacité d'exercer le commerce

1-Les mineurs

Le mineur est une personne âgée de moins de 21 ans. En raison de leur incapacité, les mineurs non émancipés sont interdits d'exercer une profession commerciale au Cameroun. A coté de ceux-ci, on peut ranger les majeurs incapables.

Toutefois, les mineurs peuvent valablement accomplir des actes de commerce s'ils remplissent les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans
- être réellement émancipé
- justifier d'une autorisation du père, la mère ou le conseil de famille
- publier l'acte au RCCM

2-Le conjoint du commerçant

Le conjoint du commerçant peut être commerçant à condition :

- d'accomplir des actes de commerce à titre de profession habituelle, et séparément de ceux de son époux.
- si son mari donne son accord en cas de communauté des biens.

3-L'étranger

Les étrangers ne peuvent faire le commerce au Cameroun que si :

- les camerounais sont autorisés à faire le commerce dans leur pays (principe de réciprocité)
- s'il y a une autorisation administrative préalable

B. Les règles protectrices de l'intérêt général

Il est nécessaire de distinguer les incompatibilités, les interdictions et déchéances des autorisations et des restrictions applicables aux étrangers.

1. Les incompatibilités : Impossibilité d'exercer en même temps deux professions.

Examinons successivement les personnes visées et les sanctions de la violation des incompatibilités.

a. Les personnes visées

Les incompatibilités ont pour objet d'éviter le cumul d'une activité commerciale avec une autre profession lorsque l'on estime que cela pourrait être néfaste soit parce que pense-t-on, certaines professions doivent être tenues à l'abri de l'esprit de négoce et de spéculation, soit parce que l'exercice simultané de deux activités nuit à leur qualité.

En vertu de l'article 9 de l'Acte uniforme, l'exercice d'une activité commerciale est incompatible avec l'exercice des fonctions ou professions suivantes :

-fonctionnaires et personnes des collectivités publiques et des entreprises à participation publique. Ce texte contredit l'article 37 du décret n°94/199 du 7 avril 1994 portant statut général de la fonction publique, texte qui permet au fonctionnaire camerounais d'exercer une activité lucrative. Cela veut dire que les fonctionnaires commerçants doivent abandonner l'activité commerciale. Ce qui n'est guère possible dans un contexte de pauvreté ambiante. D'ailleurs dans la plupart des cas, les fonctionnaires exercent l'activité commerciale par personne interposée.

-officiers ministériels et auxiliaires de justice : avocat, huissier, commissaire-priseur, agent de change, notaire, greffier, administrateur et liquidateur judiciaires.

-expert comptable agréé et comptable agréé, commissaires au comptes et aux apports, conseil juridique, courtier maritime.

-plus généralement de toute profession dont l'exercice fait l'objet d'une réglementation interdisant le cumul de cette activité avec l'exercice d'une profession commerciale.

b. Sanctions de la violation de l'incompatibilité

En cas de violation des règles relatives à l'incompatibilité, les actes accomplis en infraction sont valables comme actes de commerce à l'égard des tiers de bonne foi, et la personne qui les accomplit a la qualité de commerçant. Les tiers peuvent si bon leur semble, se prévaloir des actes

accomplis par la personne en situation d'incompatibilité, mais celle-ci ne peut s'en prévaloir.

Mais l'intéressé subit aussi et surtout une sanction professionnelle ou disciplinaire (suspension ou radiation).

2. Les interdictions et les déchéances

Les interdictions et les déchéances sont définies par l'article 10 de l'Acte uniforme. Elles tendent à faire régner un minimum de moralité dans la vie commerciale. Le législateur refuse en effet l'exercice de certaines activités commerciales à ceux qui ont déjà fait preuve d'indignité. Présentons successivement les interdictions et les déchéances.

a. Les interdictions : situation juridique d'une personne qui se trouve privée de la jouissance ou de l'exercice de ses droits soit en vertu d'une loi soit en vertu d'une décision judiciaire.

Certaines interdictions sont générales. En vertu de l'article 10 de l'Acte uniforme, nul ne peut exercer une activité commerciale directement ou par personne interposée, s'il a fait l'objet :

- d'une interdiction générale définitive ou temporaire prononcée par une juridiction de l'un des Etats parties ; que cette interdiction ait été prononcée comme peine principale ou comme peine complémentaire ;
- d'une interdiction prononcée par une juridiction professionnelle. Et dans ce cas, l'interdiction ne s'applique qu'à l'activité commerciale considérée ;
- d'une condamnation définitive à une peine privative de liberté pour crime de droit commun, ou à une peine d'au moins 3 mois d'emprisonnement non assortie de sursis pour un délit contre les biens, ou une infraction en matière économique ou financière.

D'autres interdictions sont spéciales. Elles sont multiples et tirent leur origine dans la réglementation propre à certaines activités professionnelles, ou de certaines infractions. Par exemple, le

gouvernement peut aux termes de l'article 7-b de la loi du 10 août 1990 relative à l'activité commerciale au Cameroun, prendre des mesures de sauvegarde en faveur des industries locales menacées par la concurrence internationale. Ces mesures peuvent consister en de restrictions aux importations de certains produits similaires à ceux fabriqués au Cameroun. La violation de ce texte entraîne la fermeture de l'établissement et même des peines d'emprisonnement.

De même, il est interdit sous peine d'emprisonnement, de faire le commerce des stupéfiants, d'exploiter des maisons de tolérance, tableaux et images obscènes, etc.

b. Les déchéances : Impossibilité d'exercer un commerce qui frappe certaines personnes. Autrement dit, il s'agit d'une perte d'un droit, soit à titre de sanction, soit en raison du non - respect de ses conditions d'exercice.

Certaines personnes peuvent être déchues du droit de faire le commerce. Il s'agit de celles condamnées à une peine d'emprisonnement sans sursis pour les infractions en relation avec les affaires ou certains délits d'argent (vol, abus de confiance, escroquerie, usure, chèque sans provision, délits économiques et fiscaux, etc.), ou qui ont fait l'objet d'un jugement prononçant la faillite (personnes peu recommandables pour le public car ayant des antécédents). La déchéance est en principe automatique, dès le jugement de condamnation. Sa durée ne peut être inférieure à 5 ans. En cas de silence de la décision, l'interdiction est perpétuelle, sauf relèvement ultérieur. Toutefois, la réhabilitation est toujours possible.

3. Les autorisations : procédure permettant à l'administration une surveillance sur certaines activités.

L'exercice de certains commerces est nécessairement soumis à une autorisation préalable.

Cette autorisation peut prendre la forme d'une licence ou d'un agrément quelconque. Il peut aussi s'agir d'un diplôme (cas du pharmacien, de l'opticien, du pédicure, de l'exploitant de laboratoire d'analyses médicales, etc.). L'autorisation est préalable à l'ouverture du commerce. Elle est donnée par le gouvernement ou par les autorités compétentes (gouverneur, préfet, maire, etc.).

Certaines personnes sont obligées de se faire inscrire ou enregistrer sur une liste dressée par une administration publique (cas des assureurs et des banquiers : la liste du conseil national du crédit) ou par un organisme professionnel (par exemple, inscription à l'ordre des avocats).

IV-Les conditions d'accès à la profession commerciale

La profession commerciale est conditionnée par la publicité légale. A côté de celle-ci, le commerçant est astreint à des obligations comptables et fiscales.

A- La publicité légale : L'immatriculation au Registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM)

L'immatriculation au RCCM a pour fonction de permettre l'enregistrement de certaines informations concernant les commerçants, assurer la sécurité des tiers et le contrôle des pouvoirs publics sur les conditions d'exercice de l'activité commerciale.

Elle confère de plein droit la qualité de commerçant. Le non - inscrit ne peut pas se prévaloir du statut de commerçant. A cet effet, il ne peut pas bénéficier des prérogatives accordées aux commerçants (propriété commerciale, prescription quinquennale, modes de preuve du droit commercial). En plus, il ne peut pas se prévaloir de leur défaut d'immatriculation pour se soustraire aux responsabilités et aux obligations des commerçants (procédures collectives).

B- Les autres obligations du commerçant

Ces obligations sont comptables et fiscales

1-Les obligations comptables

La comptabilité est définie comme l'acte d'enregistrer suivant certaines règles les mouvements de valeur qui se produisent dans les éléments de l'entreprise par une figuration chiffrée de toutes les opérations qui ont été faites.

L'obligation de tenir une comptabilité est imposée à tous les commerçants. La comptabilité destinée à l'information externe comme à son propre usage.

Les livres obligatoires sont : le livre- journal, le grand livre, le livre d'inventaire.

2- Les obligations fiscales

Les commerçants ont pour obligation de payer régulièrement les impôts et taxes ; il s'agit de l'IRPP de l'IS et la taxe sur la valeur ajoutée (TVA).

V- L'entrepreneur

1-Définition de l'entrepreneur

L'entrepreneur est un entrepreneur individuel, personne physique qui, sur simple déclaration prévue dans le présent Acte uniforme, exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole.

2-Les obligations de l'entrepreneur

L'entrepreneur est dispensé d'immatriculation au RCCM est tenu de déclarer son activité.

a- Les obligations fiscales

L'entrepreneur est obligé de payer ses impôts et taxes. Il existe des mesures incitatives pour l'activité de l'entrepreneur notamment en matière d'imposition fiscale et d'assujettissement aux charges sociales.

b- Les obligations comptables de l'entrepreneur

L'entrepreneur est tenu d'établir, dans le cadre de son activité, au jour le jour, un livre mentionnant chronologiquement l'origine et le montant de ses ressources en distinguant les règlements en espèces des autres modes de règlement d'une part, la destination et le montant de ses emplois d'autre part. Ledit livre doit être conservé pendant cinq ans au moins.

VI- Le régime de prescription des obligations des commerçants et des entrepreneurs

Les obligations nées à l'occasion de leurs activités entre commerçants, entrepreneurs, ou entre entrepreneurs et non entrepreneurs, se prescrivent par cinq ans si elles ne sont pas soumises à des prescriptions plus courtes.

CHAP 4 : LE FONDS DE COMMERCE

Le fonds de commerce est un ensemble d'éléments corporels et incorporels affectés à l'activité commerciale. Ou un ensemble de moyens qui permettent au commerçant d'attirer et de conserver la clientèle.

A- Les éléments composant le fonds de commerce

Le fonds de commerce est composé des éléments corporels et incorporels

1-Les éléments corporels

- Les installations
- Les aménagements et les agencements
- Le mobilier commercial
- Le matériel et outillage
- Les marchandises en stock

2-Les éléments incorporels

On distingue les éléments essentiels et les éléments facultatifs.

a- Les éléments essentiels

-La Clientèle : ensemble de personnes qui sont en relation d'affaire avec un commerçant qui effectuent des achats pour la consommation finale. La clientèle se distingue de l'achalandage. Ces deux éléments sont en général cités ensemble en raison de leur étroite parenté. La clientèle est en effet l'ensemble des clients actuels ; l'achalandage est « l'ensemble des chalands » (Littré), c'est-à-dire la clientèle potentielle compte tenu de l'implantation géographique du fonds.

-L'Enseigne : signe extérieur qui permet d'individualiser un fonds de commerce. Elle peut être constituée par le nom commercial lui-même et se confond alors avec lui. Elle peut également en être distincte et consister par exemple en une autre dénomination, généralement de fantaisie, voire en un emblème

-Le nom commercial : celui sous lequel un commerçant se fait connaître au public. Ce peut être aussi bien son nom patronymique qu'un prénom ou un surnom.

-Le Droit au bail : c'est le droit d'occuper un local pour l'exercice d'une activité commerciale en vertu d'un contrat de bail.

b- Les éléments facultatifs

Parmi les éléments du fonds de commerce on peut encore citer :

- Les brevets d'invention
- Les marques de fabrique et de commerce
- Les dessins et modèles industriels et généralement les droits de propriété industrielle, littéraire ou artistique qui y sont attachés.

B- La nature du fonds de commerce

Le fonds de commerce constitue une entité distincte de chacun des éléments qui la composent.

C'est un bien qui, n'étant pas immeuble, est de nature mobilière. Comme le fonds de commerce n'est pas tangible, il est classé parmi les biens incorporels. C'est donc un « meuble incorporel ».

Malgré son caractère composite, le fonds de commerce ne constitue pas un patrimoine. Il ne saurait donc avoir d'autonomie juridique et, de ce fait, il est dans le patrimoine de celui qui en est propriétaire. Il en résulte, notamment, qu'il sert de gage à tous les créanciers du commerçant, même si les dettes dont il s'agit sont nées hors de tout acte d'exploitation du fonds.

C- Les opérations portant sur le fonds de commerce

Le fonds de commerce peut être exploité directement par le commerçant, être loué, faire l'objet d'une cession ou d'un nantissement.

1-La location - gérance du fonds de commerce

a-Définition : la location - gérance est une convention par laquelle, le propriétaire du fonds de commerce, personne physique ou morale en concède la location, à un gérant, personne physique ou morale qui l'exploite à ses risques et périls"

b- Les obligations du locataire - gérant

-payer le loyer au bailleur du fonds pour la jouissance du fonds loué

-se conformer aux dispositions du RCCM

Se soumettre à toutes les obligations des commerçants

-indiquer à la tête des bons de commande, factures et autres documents commerciaux sa qualité de locataire - gérant

-publier le contrat de location - gérance dans les 15 jours

-Le concédant de la location - gérance doit avoir été pendant deux (2) ans, commerçant ou d'avoir exercé pendant une durée équivalente des fonctions de gérant ou de directeur commercial ou technique d'une société ; ou d'avoir exploité pendant une année au moins en qualité de commerçant, le fonds de commerce mis en gérance

c- Les obligations du bailleur du fonds

- Modifier son inscription au RCCM par la mention de la mise du fond en location gérance

-Avoir exploité le fonds pendant deux ans au moins ou avoir exercé pendant une durée équivalente des fonctions de gérant ou de directeur commercial ou technique d'une société ; ou avoir exploité pendant une année au moins en qualité de commerçant, le fonds de commerce mis en gérance

-N'avoir été interdit ou déchu de la profession commerciale

2-La vente du fonds de commerce

a-Définition : c'est l'opération par laquelle le propriétaire du fonds de commerce cède à un acheteur ledit fonds moyennant un prix.

b- Les obligations du vendeur

-l'obligation de délivrance c'est-à-dire mettre le fonds à la disposition de l'acheteur

-remettre les documents des trois dernières années à l'acheteur

-déposer au RCCM l'acte de vente

-respecter les clauses de non rétablissement et de non concurrence

-assurer à l'acheteur la possession paisible du fonds de commerce

c- Les obligations de l'acheteur

-payer le prix convenu

-procéder à la publicité fiscale et à l'immatriculation au RCCM

-payer entre les mains de la personne désignée comme séquestre

3-Le nantissement du fonds de commerce

a-Définition : c'est l'affectation en garantie du fonds de commerce d'une ou de plusieurs créances présentes ou futures, déterminées ou déterminables.

On distingue deux formes de nantissements : le nantissement conventionnel et le nantissement judiciaire.

b- Le nantissement conventionnel

Il répond aux conditions de l'article 1101 du Code civil :

b1-les conditions de fond

-le consentement doit être exempt

-l'objet doit être déterminé ou déterminable

-la cause doit être licite

-la capacité : les parties doivent avoir la capacité commerciale

b-2 les conditions de forme

Le nantissement doit être écrit et contenir les mentions suivantes :

-la désignation du créancier du débiteur et du constituant si celui-ci n'est pas le débiteur

-la désignation du siège et des succursales

-les éléments du fonds nanti

-les éléments permettant d'individualiser la créance : le montant, la durée et l'échéance.

c- Le nantissement judiciaire

Pour qu'il y ait nantissement judiciaire, il faut la présence des parties, une évaluation du matériel du fonds de commerce et les éléments essentiels du fonds.

d-Les effets du nantissement du fonds de commerce

Les droits des créanciers sont conservés pendant 5 ans. Ils disposent du droit de gage général sur le fonds de commerce.

4-La protection du fonds de commerce

Le propriétaire du fonds de commerce bénéficie du droit au renouvellement du bail.

a- La protection du fonds de commerce par le droit au renouvellement du bail

La clientèle est attachée à la position du fonds de commerce. Le commerçant qui perd son fonds par expulsion dans un local perd automatiquement sa clientèle. Le bailleur du fonds de commerce a ainsi

l'obligation de renouveler le bail ; cependant, il existe des cas dans lesquels ce dernier peut refuser le renouvellement.

a1-Les conditions du renouvellement

- le bail doit être commercial
- le locataire doit exploiter le fonds qui lui appartient
- le bail doit avoir une durée d'au moins deux ans
- la demande de renouvellement doit être faite au plus tard trois mois avant l'expiration ou la fin du contrat de bail.

a2-Le refus de renouvellement

Le bailleur peut refuser le renouvellement s'il invoque les motifs légitimes et graves comme :

- le non paiement du loyer
- le non exercice de l'activité
- si l'immeuble doit être démoli car il est menacé de ruine
- s'il reprend le terrain pour construire ou reconstruire ; cependant, il doit verser dans ce cas au locataire une indemnité d'éviction.

CHAP 5 : LA VENTE COMMERCIALE

La vente commerciale est la vente des marchandises intervenant entre commerçants personnes physiques ou morales. Le vendeur et l'acheteur sont des professionnels du commerce. Ceux-ci se distinguent des consommateurs en ce qu'ils agissent à des fins personnelles n'entrant pas dans le cadre de leur activité.

I. La formation de la vente commerciale

La formation de la vente commerciale est soumise à des conditions de fond et de forme.

A- Les conditions de fond

La formation de la vente commerciale repose sur la rencontre des volontés ou consentement de l'offrant et de l'acceptant.

1) L'offre

C'est une proposition de conclure le contrat adressée à une ou plusieurs personnes déterminées.

Il y a offre susceptible d'engager son auteur, non seulement parce qu'il y a prédisposition précise quant à son contenu, mais surtout parce que le pollicitant manifeste sa volonté d'être lié par toute acceptation.

2) L'acceptation

Elle consiste en une déclaration ou tout autre comportement du destinataire indiquant qu'il accepte l'offre.

Le silence ou l'inaction du destinataire d'une offre n'est pas constitutive d'une acceptation. L'acceptation peut être expresse ou tacite, fondée sur une attitude non équivoque. Elle peut aussi se manifester par tout acte d'exécution, intervenant dans le délai prévu par l'offre ou, à défaut, on tient compte des éléments contenus dans l'offre, des habitudes et usages établis entre les parties (article 213 de l'Acte uniforme).

B- Les conditions de forme

Le contrat de vente commerciale est un contrat consensuel ; il peut être écrit ou verbal. Il n'est donc soumis à aucune condition de forme. En l'absence d'un écrit, il peut être prouvé par tout moyen.

II- Les obligations des parties

La vente commerciale fait naître des obligations à la charge du vendeur (A) et des l'acheteur (B) et à l'égard des marchandises.

A- Les obligations du vendeur

Le vendeur assume les obligations suivantes : la livraison de la marchandise, la conformité et la garantie de celle-ci.

-La livraison de la marchandise

Le vendeur des marchandises doit les mettre à la disposition de l'acheteur au lieu prévu, à la date fixée et remettre les documents qui s'y rapportent (titre de propriété par exemple).

-L'obligation de conformité de la marchandise

Le vendeur doit livrer la marchandise dans la quantité, qualité, la spécification, le conditionnement et l'emballage correspondant à ceux prévus au contrat

-L'obligation de garantie :

Elle consiste pour le vendeur de livrer les marchandises libres de tout droit ou prétention d'un tiers à moins que l'acheteur accepte de prendre les marchandises dans ces conditions.

B- Les obligations de l'acheteur

L'acheteur doit payer le prix et prendre livraison des marchandises.

-Le paiement du prix des marchandises

L'acheteur doit payer le prix convenu dans le contrat de vente :

-au lieu de livraison de la marchandise si le paiement doit être fait contre livraison.

-au lieu de remise des documents : l'acheteur doit payer le prix à la date fixée au contrat.

-La prise de livraison des marchandises : elle consiste pour l'acheteur d'accomplir tout acte qu'on peut raisonnablement attendre de lui pour permettre au vendeur d'effectuer la livraison, et à retirer les marchandises.

C- Les effets à l'égard des marchandises

La vente a pour effet principal de transférer la propriété des marchandises et de transférer les risques.

1-Le transfert de propriété

Le transfert de propriété s'opère dès la prise de livraison de la marchandise par l'acheteur. Les parties peuvent cependant reporter ce transfert jusqu'au complet paiement du prix à travers **la clause de réserve de propriété.**

2-Le transfert des risques

Le transfert de propriété entraîne un transfert de risques. Il résulte que toute détérioration des marchandises survenue après ce moment ne dispense pas l'acheteur de payer le prix.

III-Les sanctions de l'inexécution des obligations

On distingue l'exception d'inexécution, la résolution ; dans certains cas, les parties peuvent être exonérées de leur responsabilité.

1) L'exception d'inexécution

C'est un moyen de défense de l'une des parties qui consiste à ne pas exécuter son obligation tant que l'autre contractant n'a pas effectué sa prestation.

2) La demande en résolution du contrat

Elle peut être unilatérale ou judiciaire. La résolution est unilatérale lorsque la gravité du comportement d'une partie a empêché l'autre d'exécuter son obligation.

Exemple :

- insuffisance du vendeur dans capacité de production ou de fabrication
- retard de l'acheteur dans le paiement du prix

La résolution peut être judiciaire et donner lieu au paiement des dommages - intérêts.

3) L'exonération des parties

Les parties peuvent être exonérées de leur responsabilité en cas de :

-la force majeure : évènement imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté des parties qui rend impossible l'exécution d'un contrat. (Tremblement de terre, guerre, incendie etc)

-Le fait d'un tiers : lorsqu'une personne étrangère entre le vendeur et l'acheteur est à l'origine d'une faute qui vient mettre en péril l'une des obligations dans le contrat de vente.

-La faute du créancier

DEUXIEME PARTIE : LE DROIT DES SOCIETES

CHAP 6 : LA CONSTITUTION DES SOCIETES COMMERCIALES

Définition de la société commerciale

La société commerciale est une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes décident d'affecter à une activité des biens en

numéraire ou en nature dans le but de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter et éventuellement de supporter les pertes.

L'étude des règles communes à toutes les sociétés commerciales nous amènera à distinguer les règles relatives à la naissance, la vie et à la mort des sociétés commerciales.

A-La création des sociétés commerciales

La personne morale ne naît que sous réserve du respect de certaines conditions générales et particulières.

I- Les conditions générales

Ce sont les conditions de fond et de forme

1-Les conditions de fond

- le consentement
- la capacité
- la licéité de l'objet
- la cause sociale

2-Les conditions de forme

Les statuts de la société doivent être établis par acte notarié ou par tout autre acte offrant des garanties d'authenticité ; par ailleurs, la société doit être enregistrée au RCCM. Cette date d'enregistrement est celle à laquelle la société acquiert la personnalité morale.

L'avis de constitution doit être publié dans un journal d'annonces légales.

NB : Statut : Acte écrit déterminent les droits et obligations des associés et les règles de fonctionnement de la société.

II-Les conditions particulières

Ces conditions sont :

-l'affectio societatis : c'est la volonté des associés de former une société et de coopérer dans l'intérêt commun des associés de façon égalitaire.

-la réunion des apports : Ces apports peuvent être : en numéraire, en nature (bien mobilier ou immobilier, corporel ou incorporel) ; ou en industrie (apport en main d'œuvre, expérience ou force de travail).

Apport : En contrepartie des apports, les associés reçoivent des **titres sociaux** (biens meubles qui confèrent à leurs titulaires un droit sur les bénéfices).

-la participation aux pertes

B- Le fonctionnement de la société

La société commerciale n'a d'existence que dès lors qu'elle est immatriculée au RCCM. Cette immatriculation lui confère la personnalité morale. Avec la personnalité morale, elle a un nom, un domicile et une nationalité.

Le fonctionnement d'une société est l'œuvre de plusieurs organes :

- un organe délibérant : le conseil d'administration
- l'organe de direction : les gérants qui sont désignés par les associés
- l'organe de contrôle : constitué par les commissaires aux comptes et les associés. En cours de fonctionnement, la société peut connaître des transformations à travers la fusion (ou la scission).

C-La dissolution de la société commerciale

La société prend fin par :

- arrivée du terme : expiration du temps pour lequel elle a été constituée
- réalisation ou extinction de son objet
- annulation du contrat de société
- décision des associés dans les conditions définies par les statuts
- la faillite
- décision judiciaire à la demande d'un associé pour juste motif -cas dans lequel un associé n'exécute pas son obligation ou mésestime des associés empêchant le fonctionnement normal de la société).

CHAP 7 : LA CLASSIFICATION DES SOCIETES COMMERCIALES

Il existe un droit spécial des sociétés commerciales. On peut en considération de leurs caractéristiques distinguer fondamentalement deux types de sociétés : les sociétés de personne et les sociétés de capitaux.

I- Les sociétés de personne

Ce sont des sociétés constituées *intuitu personae* (en considération de la personne) dans lesquelles les associés détiennent des parts sociales en principe incessibles et intransmissibles dont les associés sont indéfiniment et solidairement responsables des dettes sociales.

A- Les caractéristiques des sociétés de personne

- tous les associés ont la qualité de commerçant
- les parts sociales sont en principe incessibles et intransmissibles
- les associés sont responsables des dettes sociales de façon indéfinie et solidaire.
- elles sont constituées *intuitu personae*

B- Les types de sociétés de personne

On distingue deux types de sociétés de personne :
Les SNC et les SCS.

1) Les sociétés en nom collectif (SNC).

C'est la plus commerciale de toutes les sociétés commerciales : les associés sont tous commerçants.

a-Définition

La SNC est une société dans laquelle tous les associés ont la qualité de commerçant et répondent de façon indéfinie et solidaire des dettes sociales. Elles sont désignée par une dénomination sociale précédée du sigle « SNC ».

b-Constitution

-il faut au moins deux associés pour créer une SNC

-deux époux ne peuvent être associés

c-Dissolution

-le mariage de deux associés

- le décès ou l'incapacité d'un associé

2) Les sociétés en commandite simple (SCS).

a-Définition

C'est une société dans laquelle coexistent un ou plusieurs associés responsables des dettes sociales dénommés commandités avec un ou plusieurs associés responsables des dettes sociales à concurrence de leurs apports dénommés commanditaires.

b-Constitution

-il faut au moins deux associés

-deux époux ne peuvent être tous commandités

NB : Dans le fonctionnement de la SCS, la société doit être gérée par un tiers ou un commandité. Toutefois, il est interdit à un commanditaire de s'ingérer dans la gestion de la société.

II-Les sociétés de capitaux

Ce sont des sociétés constituées en considération des capitaux apportés dans lesquelles les actions sont négociables et dont les actionnaires sont responsables des dettes sociales à concurrence de leurs apports.

A- Les caractéristiques des sociétés de capitaux

-elles sont constituées intuitu personae

- les apports sont représentés par les actions
- les actions sont négociables (c'est-à-dire librement cessibles et transmissibles)
- les associés n'ont pas la qualité de commerçant
- les associés sont responsables des dettes sociales à concurrence de leurs apports

B- Les types de sociétés de capitaux

On distingue la SARL et la SA.

1-La SARL : Société A Responsabilité Limité

C'est une société dans laquelle une ou plusieurs personnes s'associent de façon intuitu personae et dans laquelle les associés ne sont responsables des dettes sociales qu'à concurrence de leurs apports.

a- Les caractéristiques

- les droits des associés sont représentés par des parts sociales qui sont en principe incessibles et intransmissibles
- les associés n'ont pas la qualité de commerçant
- c'est une société hybride

b-Constitution

- le nombre des associés est illimité
- Le capital social minimum est de 1.000.000 F
- la valeur nominale de la part sociale est de 5.000 F

2-La SA : Société Anonyme

C'est la société de capitaux type

a-Constitution

- elle se fait par voie de souscription d'action dont le minimum est de 10.000 F
- le nombre des associés est illimité

- Le capital minimum est de 10.000.000 (si elle ne fait pas publiquement appel à l'épargne) et 100.000.000 F (si elle fait publiquement appel à l'épargne), est divisé en actions.

-les apports en numéraire doivent être libérés au moins au quart et le reste dans trois ans plus tard

-les apports en nature doivent être libérés intégralement dès la souscription

b-La dissolution

Il y a dissolution de la SA lorsque les capitaux propres de la société deviennent inférieurs à la moitié du capital social.

PARTIE III : LE DROIT DU TRAVAIL

CHAP 8 : L'INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

I. Les enjeux du droit du travail

Le droit du travail a des objectifs humanitaires. En effet, le sous-emploi et le chômage freinent le développement économique en même temps qu'ils constituent une menace pour la stabilité sociale, économique et politique.

Sur le plan économique le chômage constitue une forme de dépréciation et de désinvestissement du capital humain.

Sur le plan politique, le chômage favorise l'établissement des régimes politiques totalitaires et dictatoriaux. Il fragilise la souveraineté de l'Etat parce qu'il oblige les gouvernants à solliciter les aides extérieures, lesquelles entraînent le plus souvent l'importation de la main d'œuvre même pour des emplois n'exigeant pas de formation spécifique.

Sur le plan social, le désœuvrement est l'un des facteurs du grand banditisme. De même, il est compté parmi les facteurs de certaines maladies mentales.

II. **Historique du droit du travail au Cameroun**

Le droit du travail est une discipline qui constitue la réaction de l'homme contre des comportements barbares, contre les atrocités de l'esclavage. Son évolution a connu plusieurs étapes avant d'être aujourd'hui consacrée par plusieurs textes fondamentaux dont le plus important est la loi du 14 août 1992 portant Code du travail du Cameroun. Il convient donc de les retracer avant d'analyser sa réalité contemporaine.

Avant l'arrivée des colons

La période précoloniale est caractérisée par l'économie de subsistance. La vie est dominée essentiellement par les activités agraires. Le salariat est inexistant et le travail est effectué au sein du cercle familial. Il n'est fait que dans l'intérêt des membres de la famille. La recherche du profit individuel est quasiment inexistante. Cette période est marquée par le troc.

De l'arrivée du colon jusqu'en 1952

Cette période est dominée par l'esclavage, le travail forcé et l'indigénat.

Esclavage : état d'une personne soumise par la capture et/ou la vente à la puissance d'un maître. L'esclavage était légalisé en France par le Code Noir de Colbert de 1685.

Travail forcé : travail exécuté par la contrainte et dans des conditions très pénibles et sans salaire. Une partie du tronçon de chemin de fer Douala- Yaoundé a été construite par le travail forcé. C'est le Code du travail Outre-Mer de 1952 qui mit fin au travail forcé.

Indigénat : forme de travail salarié ou non caractérisé par les louages des services volontaires ou forcés avec ou sans rémunération. L'Administration allemande par l'arrêté du 4 mars 1908 et l'ordonnance du 24 mai 1909 améliora le régime de l'indigénat. Les employeurs allemands étaient soumis à des obligations telles :

Le contrat de travail ;

La nourriture, le logement et les soins médicaux à la main-d'œuvre indigène ;

La prise en charge du retour d'un indigène dans son village.

Le Décret français du 4 août 1922 instituera le contrat de travail et le travail forcé sera progressivement supprimé au profit du salariat.

De 1952 à 1967

Un Décret français du 15 décembre 1952 institue un Code du travail d'Outre-Mer. Ce Code consacre, en matière de travail, deux principes :

Le principe de la non discrimination fondée sur la race, la religion, les opinions, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat.

Le principe de la liberté syndicale par lequel les travailleurs pouvaient se constituer en syndicat pour la défense de leurs intérêts professionnels.

De 1967 à 1974

La loi n°67/LF/6 du 12 juin 1967 institue le premier Code du travail du Cameroun indépendant. Ce Code sera appliqué jusqu'en 1974.

De 1974 à 1992

La loi n°74/14 du 27 novembre 1974 institue un nouveau Code du travail en abrogeant celui de 1967. Il sera abrogé en 1992.

Depuis 1992

La loi n°92/007 du 14 août 1992 institue un nouveau code du travail. Ce Code encore en vigueur est caractérisé par un droit patronal fondé sur l'exigence de l'emploi.

II- Les sources du droit du travail

Les sources du droit du travail sont de deux ordres : on distingue d'une part les sources internationales et d'autre part les sources nationales.

A- Les sources internationales

Les sources internationales proviennent surtout de l'organisation internationale du Travail (OIT), institution internationale créée par le Traité de Versailles en 1919 pour améliorer les conditions de vie et de travail dans le monde. Ce sont les Conventions internationales et les Recommandations.

1 - Les Conventions internationales : ce sont des textes votés par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail et proposés à la ratification des Etats. Elles deviennent obligatoires pour tous les Etats qui les ont ratifiées.

Exemple :La Convention n°3 sur la protection de la maternité de 1929, ratifiée en 1970 ;

2 -Les Recommandations : ce sont des suggestions formulées par l'OIT à l'endroit des Etats membres. Elles n'ont qu'une valeur morale et les Etats membres n'ont pas l'obligation de les adopter.

B- Les sources nationales ou internes

Les sources nationales ou internes sont d'origine diverses. Mais elles sont constituées pour l'essentiel des sources d'origine étatique et des sources d'origine professionnelle.

1- Les sources étatiques

Les sources étatiques sont : la Constitution, la loi et les règlements.

a- La Constitution

La Constitution est la loi fondamentale de tout Etat de droit.

b- La Loi

La Loi est une règle écrite, générale et permanente, élaborée par le Parlement et promulguée par le président de la République.

c- Les Règlements

Les Règlements sont les textes pris par les autorités exécutives en vue de faciliter l'application d'une loi.

d- La doctrine

Est la pensée ou l'opinion des spécialistes sur l'interprétation de la loi ou des notions du droit du travail. La doctrine influence le législateur et même la jurisprudence.

e- La jurisprudence

Quant à elle renvoie à la solution suggérée par un ensemble de décisions suffisamment concordantes rendues par les juridictions sur une question de droit.

2- Les sources d'origine professionnelle

Ces sources sont: les conventions collectives, les Accords d'établissement, les Règlements intérieurs, le contrat de travail individuel, les usages de travail, les sources indirectes.

a- Les conventions collectives

La Convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou de plusieurs branches d'activités.

b- Les Accords d'établissement

Les Accords d'établissement conclus entre les employeurs et les représentants des syndicats du personnel ont pour objet d'adapter aux conditions particulières desdits établissements les dispositions des conventions collectives concernant la fixation des salaires et les accessoires de salaire.

c- Les Règlements intérieurs

Le Règlement intérieur est un ensemble de dispositions établies par le chef de l'entreprise. Il porte sur les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux conditions d'hygiène et de sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

d- Le contrat de travail individuel

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

e- Les usages de travail

Sont des normes non écrites nées de la pratique des relations professionnelles entre les employeurs et les salariés, entre les établissements d'une même entreprise, entre plusieurs entreprises.

CHAP 9 : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Définir contrat de travail
- Enumérer les éléments constitutifs du contrat de travail
- Identifier les contrats préparatoires au contrat de travail : contrat d'apprentissage et contrat à l'essai (définition, forme du contrat, durée du contrat, obligations des parties etc).
- donner la typologie des contrats de travail
- Citer les caractéristiques du contrat de travail

CHAP 10 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Définir :

- Employeur
- Travailleur
- Lien de subordination
- Enumérer les droits du travailleur
- Enumérer les obligations du travailleur et de l'employeur
- Quelles sont les sanctions des obligations du travailleur et de l'employeur ?

CHAP 11 : La suspension de l'exécution du contrat de travail

-les causes de suspension n'entraînant pas paiement du salaire

L'employeur paie- t- il le salaire pendant :

- la période de mise à pied
- la durée du congé d'éducation ouvrière
- la détention préventive du travailleur

Les causes de suspension entraînant paiement du salaire

Le travailleur bénéficie des indemnités pendant :

- le chômage technique
- le départ sous le drapeau

- la maladie non professionnelle
- la maternité

CHAP 12 : La rupture du contrat de travail

-Maitriser les types de rupture du contrat de travail (à durée déterminée et à durée indéterminée)

-Identifier les effets de la rupture du contrat de travail

Définir :

-Licenciement

-Démission

- Délai - congé

- Licenciement pour motif économique

- Chômage technique

- Licenciement légitime

- Licenciement Irrégulier

- Licenciement Abusif

-Quelle est la procédure à suivre pour le licenciement pour motif économique ?

-maitriser le calcul des indemnités de préavis et de licenciement

-maitriser la durée et le rôle du préavis

CHAP 13 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Définir :

- Règlement intérieur

- Heure supplémentaire

-heure de récupération

- Travail de nuit

- Jour férié

- Jour chômé

- Congé de maternité

-permission exceptionnelle d'absence

2) Quelles sont les fêtes civiles et les fêtes religieuses au Cameroun ?

-les congés et maitriser le calcul de l'allocation de congé

CHAP 14 : LE SALAIRE

-Déterminer les éléments du salaire

- Le montant du SMIG
- Indiquer les retenues opérées sur le salaire
- Indiquer les modalités de paiement du salaire (périodicité, date et lieu de paiement, prescription, action en revendication, monnaie de paiement)

Définir :

- Salaire
- privilège et Super privilège du salaire

CHAP 15 : LA REPRESENTATION DES SALARIES

Définir :

- Délégué du personnel
- Quelles sont les conditions pour participer à l'élection du délégué du personnel ?
- Quelles sont les conditions pour être élu comme du délégué du personnel ?
- Quelles sont les missions ou fonctions du délégué du personnel ?
- Comment sont protégés les délégués du personnel ?

Définir syndicat

- en donner la constitution, les conditions d'adhésion
- Check - off
- GICAM
- MECAM
- CSTC
- USLC
- Que signifie le principe de la liberté syndicale ?
- Quelle est l'autorité qui légalise :
- Les syndicats du secteur public
- Les syndicats du secteur privé

CHAP 16 : LES CONFLITS DE TRAVAIL

-définir :

- conflit de travail
- Conflit individuel de travail
- Conflit collectif de travail

- Grève
- Lock - out
- Distinguer la procédure de résolution d'un conflit individuel de travail et d'un conflit collectif de travail
- Citer les types de grève
- Quelles sont les sanctions de la grève et du lock - out ?

CHAP 17 : LES RISQUES PROFESSIONNELS

- donner la typologie des risques professionnels : accidents de travail, maladies professionnelles
- identifier les causes des accidents de travail et des maladies professionnelles
- déterminer les prestations servies aux victimes des risques professionnels
- quelles sont les mesures de prévention des risques professionnels ?

CHAPITRE 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les relations de travail se nouent avec le recrutement d'un employé, recrutement matérialisé par la conclusion d'un contrat de travail. Qu'est-ce que le contrat de travail ? Comment se forme-t-il ? Comment est-il exécuté ? La réponse à chacune de ces interrogations constituera une articulation du présent chapitre.

Section 1 : La notion du contrat de travail

Définition : Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération (Article 23 alinéa 1 du Code du travail).

Paragraphe 1 : Les éléments constitutifs du contrat de travail

Ce sont : les parties, la prestation de travail, le lien de subordination et la rémunération.

A. Les parties

Le travailleur : Est considéré comme « travailleur », quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme « employeur » (article 1^{er} alinéa 2 du Code du travail). Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

L'employeur : c'est toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, qui utilisent les services d'une ou de plusieurs personnes en vertu d'un contrat de travail.

B. La prestation de travail

La prestation de travail est la tâche effectuée par le travailleur chaque jour à son lieu de travail. La prestation de travail est fournie par le travailleur lui-même. Il ne peut faire exécuter son travail par un tiers. Par ailleurs, cette prestation est consentie librement, le travail forcé étant interdit par la loi (article 2 alinéa 3 du Code du travail).

C. Le lien de subordination

Le lien de subordination est le fait pour le travailleur d'obéir aux ordres et d'exécuter les instructions données par son employeur dans le cadre du service. Le travailleur est soumis à son supérieur hiérarchique qui peut lui infliger des sanctions disciplinaires. Ce lien de subordination introduit une distinction majeure entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise. En effet, si le point commun reste l'exercice d'une activité professionnelle moyennant rémunération, il n'en demeure pas moins que par rapport au contrat de travail, le contrat d'entreprise se caractérise par l'existence d'un entrepreneur et d'un maître d'ouvrage. Il n'y a pas d'un côté un employeur et de l'autre un employé encore moins un lien de

subordination. L'entrepreneur s'engage à exécuter une tâche déterminée moyennant le paiement par le maître d'ouvrage d'une somme arrêtée à l'avance.

D. La rémunération

La rémunération encore appelée salaire est la contrepartie des services fournis par le travailleur. C'est un élément très important de tout contrat de travail.

Paragraphe 2 : Les caractères du contrat de travail

Le contrat de travail est un **contrat synallagmatique ou bilatéral**. Il fait naître des obligations aussi bien à l'égard de l'employeur que du travailleur.

Le contrat de travail est un **contrat d'adhésion**. C'est l'employeur qui fixe les clauses du contrat.

Le contrat de travail est un **contrat à titre onéreux**. Le travailleur doit percevoir une rémunération pour les services effectués.

Le contrat de travail établit un **lien de subordination juridique entre les parties**. L'employeur donne des ordres pour l'accomplissement d'un travail et en contrôle l'exécution. C'est la caractéristique principale du contrat de travail. Le lien de subordination protège l'employé contre les caprices de son maître. En effet, être à la disposition de l'employeur implique l'observation de tous ses droits même si les prestations de travail ne suivent pas.

Le contrat de travail est un **contrat à exécution successive**, c'est-à-dire que son exécution s'étale dans le temps, de même que le paiement se fait toutes les fins du mois.

Section 2 : La formation du contrat de travail

Certains contrats peuvent précéder le contrat de travail sans en être un. D'autres s'en rapprochent sans qu'on puisse les confondre à un contrat de travail. Il convient donc de les examiner avant d'étudier la conclusion du contrat de travail proprement dite.

Paragraphe 1 : Les éventuels précédents du contrat de travail

Il s'agit essentiellement du contrat d'engagement à l'essai, du contrat d'apprentissage et du contrat de formation.

A. Le contrat d'engagement à l'essai

Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi que de climat (Article 28 alinéa 1 du Code du travail). Il permet à l'employeur de mettre à l'épreuve son futur collaborateur en appréciant ses aptitudes professionnelles alors que celui-ci évalue ses possibilités d'adaptations aux conditions de travail. En ce qui concerne la forme, l'engagement à l'essai doit être conclu par écrit. Il est par ailleurs un contrat essentiellement provisoire et précaire.

Catégories professionnelles	Durée de l'essai
I ^{ère} et II ^{ème}	15 jours
III ^{ème} et IV ^{ème} et employés de maison	1 mois
V ^{ème} et VI ^{ème}	2 mois
VII ^{ème} et IX ^{ème}	3 mois
X ^{ème} et XII ^{ème}	4 mois

Cf. article 28 alinéa 2 du code du travail et Arrêté n°17/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993.

Le contrat d'engagement à l'essai est dominé par la liberté de rupture du contrat. Chacune des parties peut rompre l'essai sans préavis ni indemnité. Cependant, la poursuite des relations de travail au-delà de la période de l'essai transforme le contrat d'engagement à l'essai en contrat à durée indéterminée.

B. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage (Article 45 du Code du travail).

Points communs entre contrat de travail et contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ne peut être valablement conclu que si l'apprenti a au moins 14 ans. Le contrat d'apprentissage peut prématurément prendre fin par la mort du maître ou de l'apprenti, par la condamnation du maître à une peine privative de liberté. Le contrat d'apprentissage suppose aussi le lien de subordination comme en matière de contrat définitif de travail. Il est exempt de l'obligation de timbre et de l'obligation d'enregistrement. L'apprentissage se transforme en contrat définitif de travail à durée indéterminée lorsqu'il n'a pas été conclu par écrit (article 6 alinéa 1 du décret n°69/DF/287 du 30 juillet 1969 portant régime juridique du contrat d'apprentissage).

Points de différence entre contrat de travail et contrat d'apprentissage

La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans, renouvellement compris. Les parties peuvent prévoir un essai d'une durée maximale d'un an. Cette durée se déduit de la durée initiale de 4 ans. Bien

que soumis à une tâche précise, l'apprenti ne peut être assimilé à un travailleur. En effet, bien que l'employeur profite de ses services, ces derniers sont destinés exclusivement à sa formation. Ce n'est donc que de façon indirecte que l'employeur profite de ses activités. L'apprentissage peut prendre fin à tout moment sans indemnité et sans préavis. L'apprenti subit le lien de subordination parce qu'il exécute ses tâches conformément aux ordres reçus de son maître. Ce dernier n'est pas tenu de le recruter à l'issue de sa formation. Il est néanmoins tenu de faire une déclaration auprès de la CNPS. Certaines conventions collectives imposent au maître de verser une rémunération à l'apprenti pour assurer sa subsistance. C'est le cas notamment de la convention collective des entreprises de travaux publics et de bâtiments (article 16).

Un certificat de fin d'apprentissage est délivré à la fin de la formation.

Notons enfin que le contrat d'apprentissage peut prématurément prendre fin par le divorce ou le décès de sa femme si le décès a pour conséquence de rendre le maître célibataire (si les apprenties sont des filles mineures).

C. Le contrat de formation

Le contrat de formation est envisagé à l'article 28 du Code du travail (son alinéa 3 dispose en effet que «Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai») mais il n'en donne aucune définition. Le contrat de formation qui se confond avec le stage de formation a pour but de donner une formation appropriée au candidat à un emploi à l'issue de laquelle le formateur est libre de recruter la personne formée. Dans les professions d'auxiliaires de justice, ce contrat de formation est appelé stage.

Paragraphe 2 : Le contrat de travail et les contrats voisins

De par son rôle sur le plan social, le contrat de travail a réclamé et obtenu son détachement du régime de droit commun qu'incarne le Code

civil. Il garde cependant beaucoup d'aspects que l'on retrouve dans d'autres contrats notamment les contrats civils et commerciaux. En partant d'un choix arbitraire, nous comparerons d'un côté le contrat de travail et le contrat d'entreprise et de l'autre côté le contrat de travail et le mandat. Les principaux critères de comparaison sont : le lien de subordination, l'objet du contrat, la rémunération et la réalisation du travail.

A. Le contrat de travail et le contrat d'entreprise

Le contrat d'entreprise est un contrat par lequel une personne se charge de faire un ouvrage pour autrui, moyennant une rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution du travail. Cette définition nous permet de mieux cerner les critères de distinction entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise.

1. Le critère principal de distinction : le lien de subordination

Le lien de subordination est la principale caractéristique du contrat de travail. En effet, le lien de subordination se ramène à l'autorité de l'employeur sur la personne du salarié.

Le travail est effectué conformément aux directives de l'employeur et sous sa supervision alors que dans le contrat d'entreprise, le donneur du travail donne seulement des directives relatives au travail à effectuer. C'est dire que le travailleur conserve son indépendance, l'essentiel c'est qu'il remette les clés de l'ouvrage commandé et conformément aux clauses du contrat.

2. Les critères accessoires de distinction

L'objet du contrat de travail est la force du travailleur; celui du contrat d'entreprise est le produit du travail. Dans le contrat de travail, la rémunération se conçoit tantôt en fonction du temps du travail, tantôt en fonction du rendement. On parle donc soit du salaire au temps soit du salaire au rendement. Pour le contrat d'entreprise, la rémunération se fait

d'après le résultat. Il n'est d'ailleurs pas très juste de parler ici de rémunération car il s'agit en réalité du prix du travail.

Dans le contrat de travail, c'est le salarié lui-même qui exécute son travail. Cette obligation résulte du caractère *intuitu personae* du contrat de travail. L'employé ne peut donc pas se faire substituer qu'avec l'accord de l'employeur. Dans le contrat d'entreprise en revanche, le travail peut être effectué par un personnel employé par l'entrepreneur à travers le contrat de sous-traitance.

B. Le contrat de travail et le mandat

L'objet du contrat : le mandat concerne les actes juridiques passés par le mandataire pour le compte du mandant alors que le contrat de travail oblige le salarié à accomplir des actes matériels. Ce n'est que de manière exceptionnelle et sur la base d'une délégation qu'il peut accomplir des actes juridiques.

Le lien de subordination : ce lien est nécessairement plus important dans le contrat de travail. Il est nécessairement important dans le mandat. Mais lorsque le mandat n'est que apparent, le mandataire dispose d'un pouvoir plus large et se soustrait au lien de subordination.

Paragraphe 3 : La conclusion du contrat de travail

Nous étudierons d'une part les divers types de contrat de travail et d'autre part leurs conditions de validité.

A. Les divers types de contrat de travail

Distinguons les types classiques de contrat de travail des formes modernes de contrat de travail.

1. Les types classiques de contrats de travail

Il s'agit du contrat de travail à durée déterminée et du contrat de travail à durée indéterminée (article 25 du Code du travail).

a. Le contrat de travail à durée déterminée

Le Code du travail propose deux types de contrat de travail à durée déterminée à savoir le contrat de travail à durée déterminée par nature et le contrat de travail à durée déterminée par assimilation.

Le contrat de travail à durée déterminée par nature est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Sa durée maximale autorisée avec le même employeur est de deux (2) ans renouvelable une seule fois pour la même durée. C'est donc un contrat de date à date. L'arrivée du terme librement choisi par les deux parties met fin au contrat. On n'a pas besoin d'un préavis ou d'une indemnité. Par cette limitation de renouvellement, le législateur empêche toute tentative d'utilisation des services d'un travailleur temporaire à un poste de travail susceptible d'accueillir un salarié permanent.

Le contrat de travail à durée déterminée par assimilation existe dans deux circonstances :

- Le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision ;
- Le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée par assimilation ne se renouvelle pas.

b. Le contrat de travail à durée indéterminée

Selon l'article 25 alinéa 1(b) du Code du travail, le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie, sous réserve du préavis prévu à l'article 34 ci-dessous.

Lorsque le contrat cesse sur l'initiative de l'employé, on parle de démission ; quand c'est sur celle de l'employeur, on parle de licenciement.

Mais une démission peut intervenir sur les pressions ou les manœuvres de l'employeur qui ne veut pas s'embarrasser de la lourde procédure du licenciement. On dira qu'il y a licenciement déguisé.

2. Les formes modernes de contrats de travail

Les formes modernes de contrats de travail sont conçues pour les emplois intermittents entrecoupés de périodes d'inactivité plus ou moins longues. Elles satisfont les entreprises en main-d'œuvre d'appoint. Ces contrats sont de trois ordres : le contrat de travail temporaire, le contrat de travail occasionnel, le contrat de travail saisonnier.

a. Le contrat de travail temporaire

Un travail temporaire est un travail ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'œuvre supplémentaire. Un contrat de travail temporaire ne peut durer plus de trois mois. Il ne peut être renouvelé qu'une seule fois. C'est dire qu'en cas de renouvellement ou de continuité du lien du travail au-delà de la période maximale (6 mois), le contrat se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée (article 7 du décret n°93/577/PM du 15 juillet 1993 relatif aux conditions de travail temporaire, occasionnel ou saisonnier).

Le recrutement pour un emploi temporaire peut se faire directement par l'entreprise utilisatrice elle-même ou indirectement par une entreprise de travail temporaire. Un entrepreneur de travail temporaire est toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des travailleurs qu'elle embauche et rémunère (art. 26 al.2 du Code du travail). Dans ce cas, on parle de mise à disposition du travailleur. Le salarié n'est pas un employé de l'entreprise utilisatrice. Il n'a donc pas deux employeurs même s'il est tenu, dans cette dernière, au respect de certaines obligations conformément au décret n°93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.

Du fait de ces obligations, le lien de subordination se dédouble. La sécurité ainsi que le salaire de ce travailleur incombent à l'entreprise de travail temporaire. Cependant, en cas d'insolvabilité de cette dernière, le salarié a un droit de recours contre l'entreprise utilisatrice. Il doit exister entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice un contrat de mise à disposition. Ce contrat constitue une des différences avec le tâcheronnat.

Le tâcheronnat suppose en effet un lien direct entre le tâcheron et ceux qu'il recrute. Le tâcheron est donc un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire en passant avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire (article 48 du Code du travail). En cas d'insolvabilité du tâcheron, l'entreprise principale est responsable. Exemple : un tâcheron qui passe un contrat de livraison des tomates, du plantain et des carottes au restaurant de l'ISTEC de Bangangté et recrute un personnel pour les lui acheter dans les villages du département des Hauts plateaux.

Les obligations de l'entrepreneur. Lorsque les travaux sont exécutés dans les chantiers de l'entrepreneur, ce dernier, en cas d'insolvabilité du tâcheron, se substitue à celui-ci en ce qui concerne ses obligations envers les travailleurs. Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs. Dans les deux hypothèses, l'entrepreneur pourra récupérer les sommes payées aux ouvriers en exerçant une action récursoire contre le tâcheron. Il doit aussi tenir à jour une liste des tâcherons avec lesquels il a passé un contrat.

Les obligations du tâcheron. Il doit indiquer par voie d'affichage apposée partout où il fait exécuter des travaux (magasins, chantiers, ateliers), ses noms, prénom, adresse, les horaires de travail, sa qualité de tâcheron ainsi que le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les travaux.

b. Le contrat de travail occasionnel

Le contrat de travail occasionnel est un contrat ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs (art.25 al. 4b du Code travail). En tant qu'activité occasionnelle, le travail occasionnel ne doit pas être destiné à couvrir un emploi permanent. En effet, les emplois permanents d'une entreprise doivent être occupés par des travailleurs permanents à travers les contrats de travail à durée indéterminée. D'autre part, il ne faut pas qu'il existe dans l'entreprise d'autres salariés qualifiés pour effectuer le même travail.

Le contrat de travail occasionnel doit être passé par écrit. Il ne peut durer plus de 15 jours renouvelable une seule fois. C'est dire qu'en cas de renouvellement ou de continuité du lien du travail au-delà de la période maximale (30 jours), le contrat se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée.

c. Le contrat de travail saisonnier

Le contrat de travail saisonnier est lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise. Il doit être fait par écrit et ne peut durer plus de 6 mois par année. Il peut être renouvelé chaque année avec le même employeur suivant les besoins des cocontractants. En cas de continuité de la relation de travail au-delà de la période maximale de 6 mois, le contrat de travail saisonnier se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée.

B. Les conditions de validité du contrat de travail

La validité du contrat de travail s'apprécie en référence à deux types de conditions : les conditions de fond et les conditions de forme.

1. Les conditions de fond

Les conditions de fond exigées pour la validité du contrat de travail sont essentiellement les mêmes que l'on retrouve dans le Code civil à savoir le consentement, la capacité, l'objet et la cause. Le contrat de travail est conclu librement, ce qui veut dire que les parties sont libres non seulement de se lier, mais aussi et surtout de donner un contenu propre à leur liaison.

Toute personne peut contracter si elle n'en est pas déclarée incapable par la loi (article 1123 du Code civil). Pour être salarié au sens de la législation du travail, il faut avoir au moins 14 ans. Les enfants n'ayant pas 14 ans ne peuvent être employés que dans des circonstances exceptionnelles et après autorisation du président de la République.

L'objet en matière contractuelle est susceptible de deux acceptions. L'objet du contrat : opération juridique envisagée par les contractants. Ainsi, l'objet de la vente est le transfert de propriété. L'objet de l'obligation : c'est ce à quoi est tenu le débiteur, autrement dit, la prestation. Ainsi, livrer la chose et payer le prix dans la vente. L'objet doit être déterminé ou déterminable sur les plans matériel et juridique.

La cause. Dans la théorie classique, la cause est le but particulier immédiat poursuivi par les parties. On s'intéresse donc aux prestations découlant du contrat. Dans le contrat de vente, le but immédiat pour l'acheteur est d'obtenir la jouissance immédiate de la chose et pour le vendeur de recevoir le prix. La conception moderne de la cause est plutôt subjective car elle prend en considération la psychologie des parties. Ainsi, l'achat d'une maison peut avoir pour cause le logement de sa famille ou l'ouverture d'un restaurant ou d'un débit de boisson. Dans tous les cas, la cause doit tenir compte de la pudeur et de la moralité.

2. Les conditions de forme

Le principe qui gouverne la forme du contrat de travail est celui du consensualisme. Ce principe signifie que les parties ont la liberté de donner à leur contrat le contenu voulu et librement choisi par elles-mêmes. Mais, la loi leur impose un formalisme plus ou moins rigoureux qui nous donne de

croire que le contrat de travail est en fin de compte un contrat d'adhésion même pour l'employeur. Il en est ainsi notamment :

1) De l'obligation d'obtenir le visa du ministre chargé du travail en cas de recrutement concernant un travailleur de nationalité étrangère et ceci avant tout commencement d'exécution du contrat de travail. La demande de visa incombe à l'employeur ;

2) Toutes les fois que le contrat de travail stipule une durée déterminée supérieure à trois (3) mois ou nécessitant l'utilisation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle, il doit être constaté par écrit ;

3) Les emplois de manœuvres, d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise ne peuvent être confiés à un étranger que sur présentation d'une attestation délivrée par le service de la main d'œuvre et certifiant le manque de travailleurs camerounais dans la spécialité concernée (article 2 alinéa 1, décret n°93/571 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification).

Ce formalisme s'impose à tous les niveaux de la vie d'un contrat de travail, c'est-à-dire : au niveau de la formation du contrat de travail, de son exécution et de sa cessation.

Section 3 : L'exécution du contrat de travail

Le contrat de travail qui doit être exécuté dans le cadre d'une entreprise, milieu naturel de travail et d'épanouissement du travailleur vise non seulement des valeurs économiques, mais aussi sociales. D'où l'intervention à la fois d'un employeur, chef d'entreprise ou non, d'un salarié, d'un technicien du travail en la personne de l'inspecteur du travail, du délégué du personnel, salarié en situation plus statutaire que contractuelle, du juge et même des opérateurs économiques. C'est dire que si l'exécution du contrat de travail est principalement l'affaire de l'employeur et de

l'employé, d'autres intervenants ont un droit de regard sur la vie du contrat de travail.

Paragraphe 1 : L'exécution du contrat de travail par l'employeur

Le mot employeur renvoie à toute personne physique ou morale partie à un contrat de travail conclu avec un salarié. En sa qualité de chef d'entreprise, il dispose de plusieurs pouvoirs qui constituent ses droits. En tant que partie à un contrat, il a aussi des obligations.

A. Les pouvoirs du chef d'entreprise

Les pouvoirs du chef d'entreprise sont de trois ordres à savoir le pouvoir de gestion et de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

1. Le pouvoir de gestion et de direction

Le chef d'entreprise embauche, répartit les tâches, détermine le rythme de la production, d'utilisation du matériel du travail, les horaires de travail et l'avancement des travailleurs. C'est la conséquence logique du lien de subordination. Il peut changer l'affectation des ses travailleurs à condition qu'une telle décision n'emporte pas rétrogradation et que le travailleur conserve ses avantages et son salaire. Il est seul juge des aptitudes professionnelles de son personnel et peut lui accorder des avantages plus importants que ceux prévus par la réglementation.

Il jouit d'une entière liberté dans l'organisation et la réorganisation économique et structurelle de l'entreprise. Mais il supporte les risques de ses activités. Il peut donc fermer son entreprise quand il veut. Le pouvoir de direction admet cependant quelques limites.

On ne peut certes permettre à un salarié de mettre en jeu la responsabilité du chef d'entreprise pour faute dans la gestion économique et financière. Mais en cas de fermeture abusive, le personnel en chômage

peut réclamer sa réintégration dans la nouvelle structure que vient d'ouvrir son employeur en démontrant que la fermeture avait pour objet de se débarrasser des travailleurs indésirables. L'article 42 du Code du travail oblige le nouvel employeur en cas de changement juridique à la tête d'une entreprise de conserver le travailleur trouvé sur place ; il ne peut s'en débarrasser que pour des raisons de restructuration de l'entreprise ou de changement d'activité.

2. Le pouvoir réglementaire

C'est l'aptitude à édicter les règles nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Ces règles sont généralement contenues dans un règlement intérieur qui obéit quant à son élaboration, son contenu et sa publicité à un certain formalisme (principe juridique en vertu duquel une formalité est exigée par la loi pour la validité d'un acte).

Elaboration du règlement intérieur. Le règlement intérieur est la loi générale de l'entreprise. Il constitue à la fois une garantie et un danger. Garantie pour les travailleurs contre les caprices de l'employeur ; danger parce qu'il peut constituer une source d'excès de pouvoir. Il est conçu par le chef de l'entreprise et soumis à l'appréciation du délégué du personnel et de l'inspecteur du travail du ressort sous peine de nullité absolue.

Le contenu. Il porte essentiellement sur les permissions d'absence, le secret professionnel, les heures de repos, les mesures de sécurité et d'hygiène au lieu du travail, les fautes lourdes et les sanctions disciplinaires.

La publicité. La publicité du règlement intérieur est faite par voie d'affichage sur les lieux du travail, par le dépôt d'une copie à l'Inspection du travail du ressort et au greffe du Tribunal de Première Instance.

Le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise lui permet ainsi de mettre sur pied un Code de conduite. En effet, grâce à ce pouvoir, il définit les fautes disciplinaires et les sanctions y afférentes. D'où la crainte du personnel qui pense que le règlement intérieur est un instrument de

pression voire d'oppression entre les mains de l'employeur. Cette crainte est d'autant plus fondée que le délégué du personnel n'en donne qu'un simple avis.

3. Le pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire se ramène aux sanctions qui sont d'ordre moral, pécuniaire et professionnel.

Les sanctions morales sont constituées par l'avertissement, le blâme avec ou sans inscription aux dossiers et de la réprimande qui préfigure une sanction plus grave en cas de récidive.

Les sanctions pécuniaires. L'employeur ne peut infliger des amendes à l'employé (article 30 alinéa 1 du Code du travail). Il s'agit d'une mesure générale visant toute forme de retenue sur salaire à l'encontre d'un salarié ayant normalement fourni sa prestation. La seule sanction disciplinaire qui entraîne la privation du salaire est la mise à pied disciplinaire. La mise à pied est nulle et de nul effet si certaines conditions ne sont pas simultanément remplies. Ainsi, elle doit :

-être d'une durée maximale de 8 jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée ;

-être notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;

-être communiquée dans les 48 heures à l'inspecteur du travail du ressort.

Si en dépit de toutes ces conditions le juge estime insuffisant le motif allégué, le travailleur a droit à son salaire supprimé et éventuellement à des dommages-intérêts s'il a subi un préjudice distinct de la perte du salaire.

Les sanctions professionnelles. Les plus importantes sont : le retard à l'avancement, la mutation, la rétrogradation et le licenciement. Dans la mise en œuvre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit éviter le cumul de sanctions. Cette règle interdit de sanctionner plus d'une fois les mêmes faits

sauf hypothèse particulière du délégué du personnel ayant commis une faute lourde et dont le contrat peut être suspendu en attendant l'autorisation éventuelle de l'inspecteur du travail du ressort. Mais en réalité, il ne s'agit pas d'une double sanction, la suspension du contrat du délégué du personnel n'étant qu'une mesure conservatoire dont les effets financiers ne courent effectivement qu'à partir du jour où l'inspecteur du travail a donné son accord et rétroactivement.

B. Les obligations du chef d'entreprise

Les obligations du chef d'entreprise sont nombreuses et variées. Il doit notamment : fournir le travail convenu, rémunérer le travail effectué, respecter les horaires de travail, observer les mesures d'hygiène et de sécurité.

1. Fournir le travail convenu

Le travail à effectuer doit correspondre à la qualification du salarié. L'employeur doit donner au travailleur les moyens d'exécuter le travail. Ce dernier doit être exécuté sur le lieu convenu. Il doit s'agir d'un travail décent, c'est-à-dire qui tient compte de la moralité et de la pudeur, qui est reconnu au moins de manière implicite par le législateur et qui permet au bénéficiaire d'en tirer une rémunération égale à celle des autres employés réalisant un travail identique. En définitive, le travail convenu se définit par rapport à la dignité du travailleur.

2. Rémunérer le travail effectué (Voir le chapitre relatif au salaire)

3. Respecter les horaires de travail

L'employeur est tenu de respecter la durée du travail qui fait partie des conditions substantielles du contrat de travail eu égard à son impact sur la santé et la sécurité du travailleur.

a. Le principe. Aux termes de l'article 80 du Code du travail, la durée du travail ne peut excéder 40 heures par semaine dans les établissements

publics ou privés non agricoles et 48 heures dans les entreprises agricoles. Dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2400 heures par an, dans la limite maximale de huit (8) heures par jour et de 48 heures par semaine.

b. Les heures d'équivalence. Le décret n°95/677 du 18 décembre 1995 a prévu une gamme d'équivalence des horaires de travail. En effet d'après l'article 2 alinéa 1, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives et des contrats individuels de travail, sont considérées comme équivalentes à 40 heures ou 48 heures :

-56 heures lorsqu'il s'agit du personnel occupé exclusivement au gardiennage, à la surveillance et suivi d'un incendie ;

-48 heures lorsqu'il s'agit du personnel des entreprises agricoles impliquant le service d'incendie ou les opérations de gardiennage ;

-48 heures pour les personnels des hôpitaux, cliniques, dispensaires, maisons de santé, les établissements de cure...

La durée du travail est de 45 heures par semaine dans les boutiques, hôtels, hôpitaux et salons de coiffures ; de 54 heures par semaine pour les domestiques.

Ces horaires correspondent à la durée du travail effectif et non de présence dans les entreprises.

c. Les heures supplémentaires. Le travailleur qui effectue un travail au-delà de ces heures aura effectué un travail supplémentaire payé dans le cadre du travail supplémentaire. Mais pour qu'il y ait heures supplémentaires il faut :

-que les travaux soient rendus nécessaires par un surpoids exceptionnel ou saisonnier de travaux ou par l'impossibilité d'achever les travaux dans le délai imparti ;

-que l'employeur soit dans l'impossibilité de recruter une main d'œuvre circonstancielle en raison de la nature du travail à effectuer ou du poste de travail ;

-que l'employeur décide de faire exécuter les heures supplémentaires en adressant la demande à l'inspecteur du travail du ressort sauf urgence ou force majeure survenue pendant les jours ouvrables ;

-que la rémunération des heures supplémentaires profite de la majoration suivante :

Pour les 8 premières heures, 20% du salaire ;

Pour les heures accomplies le dimanche, 40% du salaire ;

Pour les heures supplémentaires de nuits ou de jours non ouvrables, 50% du salaire.

Les heures supplémentaires sont autorisées à l'employeur par l'inspecteur du travail du ressort dans la limite de 20 heures par semaine. Le travailleur doit accomplir les heures supplémentaires autorisées. Le refus de les effectuer peut constituer une faute lourde pour le travailleur.

d. Les heures de récupération. Sont les heures de travail exécutées en plus de l'horaire légal de travail. Elles ont pour objet la compensation des heures perdues au cours d'une semaine déterminée. La récupération anticipée est possible ; seul l'employeur est juge de l'opportunité de la récupération. Il n'y a pas d'heures de récupération après une grève, un lock-out ou un jour férié. Les heures de récupération sont rémunérées au taux normal. Exemples d'heures récupérables : la coupure d'électricité.

Pour ce qui est du temps du repos, notons que le régime n'est pas uniforme. On peut citer notamment le repos hebdomadaire du dimanche, les congés payés, les repos pour allaitement, les jours fériés pendant les fêtes civiles et pendant les fêtes religieuses.

e. Les heures creuses. Les heures creuses sont les heures de présence obligatoires pendant lesquelles le travail est ralenti.

f. Le travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est une technique de lutte pour le plein emploi ou de lutte contre le licenciement pour motif économique. La durée hebdomadaire du travail à temps partiel est égale à au moins 1/5^{ème} de la durée légale de travail.

Exemples : 1) Si la durée légale hebdomadaire est 40 heures, la limite supérieure du temps partiel sera égale à 32 heures. 2) Pour une durée légale mensuelle de 240 heures, la limite supérieure du temps partiel correspondante est 192 heures.

La pratique pour une période limitée du travail à temps partiel dans une entreprise est décidée par l'employeur après une négociation avec les délégués du personnel en présence de l'inspecteur du travail. Un travailleur qui refuse par écrit d'accepter le travail à temps partiel est licencié avec paiement du préavis et, s'il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement. Les salariés à temps partiel dans l'entreprise ont les mêmes droits que les travailleurs à temps complet. Leur rémunération est calculée proportionnellement au temps de travail d'un salarié à temps complet et de même qualification.

g. Le travail de nuit : est tout travail effectué entre 22 heures du soir et 6 heures du matin. Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie car le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.

h. Le travail des femmes, des jeunes gens et des enfants. Les travaux pénibles sont interdits aux femmes et aux enfants.

La protection de la maternité (article 84 du Code du travail). La femme salariée enceinte dont l'état a été constaté par un médecin peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de l'intéressée pour cause ou raison de grossesse.

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines qui commence 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de 6 semaines en cas de maladie résultant soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée. Quant l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des 14 semaines de congé auxquelles elle a droit. Lorsque l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur soit réduit.

La salariée a droit pendant le congé de maternité à la charge de la CNPS, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail ; elle conserve ses droits aux prestations en nature. Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement de 1 heure par journée de travail. Elle peut aussi, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis.

La protection des enfants. Ils ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 14 ans. Certains travaux sont interdits aux enfants. Il en est ainsi des travaux dans les mines et les bâtiments et les travaux publics; le travail dans des hôtels comme servants et dans les maisons comme domestiques.

L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leur force. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. Ils ne peuvent être maintenus dans un emploi reconnu au-dessus de leur force et doivent être affectés à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties.

La protection des jeunes gens. Les jeunes gens de moins de 18 ans ne peuvent, en aucun cas, être employés à bord des navires en qualité de soutiers ou de chauffeurs.

Lorsque des enfants et des jeunes gens de moins de 18 ans doivent être embarqués sur des navires comme équipages, ils doivent être au préalable soumis à une visite médicale attestant leur aptitude à ce travail.

i. Le repos et les congés.

Le principe du repos hebdomadaire de 24 heures. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au maximum de 24 heures consécutives par semaine. Il est pris en principe le dimanche (repos dominical) et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice.

Les dérogations au principe du repos hebdomadaire. Elles signifient que le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives est réduit ou supprimé. Les travailleurs ont droit à un repos compensateur dans les 15 heures qui suivent le repos supprimé. Ils ont aussi droit à une rémunération au taux normal pour les heures effectuées. Exemple : les travaux urgents pour rétablir une canalisation d'eau endommagée.

Les dérogations au principe du repos dominical. Elles signifient que le repos dominical qui doit être donné le dimanche peut l'être par roulement un autre jour que le dimanche. Certaines entreprises spécifiques sont habilitées pour ces dérogations notamment les hôtels, restaurants, hôpitaux, pharmacies, maisons de santé.

j. Les permissions exceptionnelles d'absence.

Elles sont accordées au travailleur à l'occasion de certains événements familiaux, touchant son propre foyer (article 89 alinéa 4 du Code du travail). Payées par l'employeur, elles sont de trois jours pour le mariage du travailleur ; accouchement de la femme du travailleur ; pour le décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ; un jour pour le mariage de l'enfant du travailleur. Les permissions exceptionnelles d'absence ne

doivent pas dépasser 10 jours par an. Au cas échéant, les jours supplémentaires seront déduits du congé annuel ou feront l'objet d'une permission d'absence non payée.

Les jours fériés et les jours chômés. Les jours fériés sont les jours de fêtes légales. Au Cameroun les 10 fêtes légales sont régies par la loi n°76/8 du 8 juillet 1976, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales. Les fêtes légales civiles : le 1^{er} janvier (jour de l'An), le 11 février, le 1^{er} mai et le 20 mai. Les fêtes légales religieuses : l'Ascension, le Vendredi Saint, l'Assomption (15 août), le Noël (25 décembre), le Ramadan et la fête du Mouton.

Le président de la République peut déclarer férié ou chômé le jour consécutif à une fête légale célébrée un jour férié ou un dimanche. Il peut aussi déclarer férié n'importe quel jour férié si l'intérêt national le commande.

Depuis la loi de 1973 sur le régime des fêtes légales, toutes les fêtes légales sont payées. Un travailleur qui effectue une activité un jour de fête légale à la demande de l'employeur a droit au salaire correspondant plus une indemnité égale au montant dudit salaire.

k. Les congés payés.

Le congé payé est alloué au travailleur pour lui permettre de se reposer. Le congé payé par l'employeur est un droit pour tout travailleur. Le travailleur doit jouir de ce droit même en cas de rupture du contrat de travail.

Les conditions d'attribution du congé. Le droit de jouissance de congé payé est acquis après une durée de service effectif d'un an (article 92 alinéa 1 du Code du travail). La période de référence de 12 mois du congé annuel s'étend du jour de prise de service ou de la fin du précédent congé au jour qui précède celui du départ du travailleur pour un nouveau congé. Le congé annuel ne peut excéder trois mois.

Pour la détermination du droit au congé, sont considérées comme périodes de travail effectif : les périodes d'indisponibilité pour accident de travail ou maladie professionnelle, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, le congé de maternité, le chômage technique, les permissions exceptionnelles d'absence dans la limite de 10 jours par an (article 89 du Code du travail).

La durée des congés payés. La durée du congé est de 1 jour et demi ouvrable par mois de service effectif. Cette durée est de 2 jours et demi par mois de service effectif pour les jeunes de moins de 18 ans. Pour les mères salariées, cette durée est majorée de 2 jours ouvrables par enfant âgé de moins de 6 ans. Cette durée du congé payé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de 2 jours ouvrables par période entière, continue ou non, de 5 ans de service. Le congé annuel peut être fractionné, à condition qu'une des fractions ait au moins 12 jours ouvrables continus.

La durée des congés non rémunérés. Des congés non rémunérés et dont la durée est au maximum de 18 jours ouvrables par an peuvent être accordés aux travailleurs pour des stages consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

L'allocation de congés. L'employeur doit verser au travailleur au plus tard le dernier jour qui précède la date de départ en congé une allocation de congé (article 93 du Code du travail). Cette allocation porte sur le congé principal et les suppléments pour majoration de congé.

Pour un congé principal de 18 jours, l'allocation est égale au 1/16^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période donnant droit au congé. Pour un congé principal de 24 jours, l'allocation est égale au 1/12^{ème} de la rémunération. Pour un congé principal de 30 jours, l'allocation est égale au 5/48^{ème} de la rémunération.

Chaque jour de congé supplémentaire donne droit au versement d'une allocation égale à l'allocation journalière du congé principal par le

nombre de jours supplémentaires. L'allocation de congé est différente de l'indemnité compensatrice de congé qui est payée au travailleur dont le contrat est rompu ou arrivé à terme avant qu'il n'ait exercé ses droits au congé.

4. Observer les mesures d'hygiène et de sécurité.

L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs un cadre sain de travail sous le contrôle de l'inspecteur du travail du ressort. Ce dernier peut, en cas de constatation d'irrégularités soit donner une injonction à l'employeur d'avoir à prendre des mesures qui s'imposent, soit le poursuivre directement devant le juge pénal. Le non respect des mesures d'hygiène et de sécurité constitue un motif légitime de démission et de licenciement.

Paragraphe 2 : L'exécution du contrat de travail par l'employé

Les obligations de l'employeur constituent les droits de l'employé et vice versa.

A. Les droits de l'employé

Le travailleur a droit :

- au salaire, au repos journalier, hebdomadaire et annuel,
- au logement s'il est un travailleur déplacé ;
- à la sécurité sociale (allocations familiales, pension d'invalidité, de vieillesse et de décès, couverture médicale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle),
- à la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix,
- à un environnement ou cadre de vie sain,
- à tous les autres avantages prévus par les lois et règlements en vigueur, le contrat individuel de travail, le Règlement intérieur de

l'entreprise et les conventions collectives et accords d'établissements. Mais précisons qu'ils sont renforcés notamment par d'autres tels que le droit de grève, le droit de rupture du contrat, le droit d'enquête reconnu à l'inspecteur du travail et l'aggravation des peines privatives de liberté et d'amendes prévues aux articles 166 et suivants du Code du travail.

B. Les obligations de l'employé

Les obligations de l'employeur sont de deux ordres : les obligations matérielles et les obligations morales.

1. Les obligations matérielles

L'employé est tenu d'exécuter le travail convenu. Il doit le faire lui-même. Il doit le faire correctement, c'est-à-dire avec diligence, promptitude ; en tout cas en bon père de famille. C'est ce qui explique que sa responsabilité soit rarement engagée pour risque dans l'exécution du travail. En effet, avec la politique de contractualisation, le salarié n'est plus seulement un chercheur d'emploi et d'argent, il s'intègre dans l'entreprise et doit se soucier de son bon fonctionnement. Sa responsabilité est appréciée *in concreto*.

La responsabilité du salarié peut être engagée en cas de délit pénal, notamment pour vol au détriment de l'entreprise.

2. Les obligations morales

Le devoir d'intégrité. C'est le devoir de probité. En effet, le salarié doit être incorruptible. Il doit être un citoyen modèle déterminé à sauver l'honneur et les intérêts de son entreprise. L'article 312 du Code pénal punit d'un emprisonnement de un à trois ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement tout employé rémunéré sous quelque forme que ce soit qui, sans l'autorisation de son patron, reçoit des dons ou agréé des promesses pour faire ou s'abstenir de faire un acte de son service. La violation de cette obligation constitue sur le plan contractuel une faute légitimant le licenciement.

Le devoir d'obéissance. C'est la conséquence logique du lien de subordination. En effet, tout comportement insolent (injure, mépris, médisance, calomnie) peut être qualifié d'acte d'insubordination à l'égard de l'employeur pour justifier son licenciement.

Le devoir d'observer la discipline de l'entreprise. Le salarié est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise. Ainsi le refus de porter un dispositif de sécurité peut constituer une faute lourde pour justifier le licenciement.

Le devoir de garder le secret professionnel. Le salarié doit garder jalousement le secret professionnel de l'entreprise. Il ne doit faire profiter cela à personne. D'après l'article 310 alinéa 1 du Code pénal en effet, est puni d'un emprisonnement de trois mois à trois ans et d'une amende de 20.000 à 100.000 francs celui qui révèle sans l'autorisation de celui à qui il appartient un fait confidentiel qu'il n'a connu ou qui ne lui a été confié qu'en raison de sa profession ou de sa fonction. Dans le même sens, l'article 311 du même Code punit d'un emprisonnement de trois mois à trois ans et d'une amende de 100.000 à 5 millions de francs ou de l'une de ces deux peines seulement, celui qui révèle sans l'autorisation de celui auquel il appartient un fait ou un procédé industriel ou commercial dont il a eu connaissance en raison de son emploi.

Le devoir de non-concurrence. Le salarié peut être amené sur la base exclusive de son contrat de travail à ne pas exercer, même après l'horaire normal de travail, une activité susceptible de concurrencer celle de son employeur. Ce devoir peut survivre à la fin du contrat de travail. En effet d'après l'article 31 alinéa 2 du Code du travail, il peut être stipulé d'accord parties que le travailleur ne pourra, en cas de rupture du contrat, exercer, pour son compte ou celui d'autrui, une activité de nature à concurrencer son employeur dans les deux cas ci-après:

a) Si la rupture du contrat est survenue de son fait alors que son employeur avait assumé les frais de son déplacement du lieu de résidence au lieu de l'emploi ;

b) Si la rupture du contrat est consécutive à une faute lourde de son fait.

Cette interdiction ne peut toutefois s'appliquer que dans un rayon de cinquante kilomètres autour du lieu de travail ; sa durée ne peut excéder un an (article 31 alinéa 3 du Code du travail).

CHAPITRE 3 : LA SUSPENSION ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Plusieurs événements peuvent empêcher l'exécution régulière du contrat de travail: il s'agit essentiellement de la modification, de la suspension et de la rupture du contrat de travail.

Le contrat est la loi des parties. Celles-ci peuvent le modifier à tout moment. Mais seulement, la modification unilatérale des clauses contractuelles ne devrait porter que sur des clauses accessoires. Les clauses substantielles (nature de l'emploi, le lieu d'exécution du travail, le salaire, l'hygiène et la sécurité au lieu du travail...) ne peuvent être modifiées que sur accord des parties. Lorsqu'il y a changement à la tête de l'entreprise (succession, vente fusion, transformation de fonds), le nouvel employeur est en principe tenu de conserver le personnel qui s'y trouve.

Section 1 : La suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail peut se définir se définit comme un arrêt provisoire de l'exécution du contrat. Cette suspension peut se justifier soit par les intérêts des partenaires sociaux, soit par les nécessités de la vie en société. Les causes de suspension du contrat de travail sont nombreuses mais aboutissent pratiquement aux mêmes effets.

Paragraphe 1. Les causes de suspension du contrat de travail

D'après l'article 32 du Code du travail, le contrat est suspendu :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;

b) pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif ;

c) pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur ;

d) pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84 ;

e) pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30 ;

f) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91 ;

g) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

h) d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination ;

i) pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur ;

j) pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux ans, éventuellement renouvelable d'accord parties ;

k) pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six mois maximum ; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable.

Il ressort de cette disposition, on distingue les causes principales des causes secondaires. Les développements qui suivent font plus insister sur les premières.

A. La maladie non professionnelle du travail

Elle suspend le contrat de travail pendant 6 mois maximum mais ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur. La maladie doit être constatée par un certificat médical délivré par un médecin agréé par l'employeur ou relevant des établissements hospitaliers reconnus par l'Etat.

A défaut d'un certificat médical le travailleur peut être considéré comme absent et sanctionné immédiatement par un licenciement. Ce certificat doit être présenté pendant la période de maladie et non après la guérison. La notification doit se faire par écrit à l'employeur. Cependant, la jurisprudence estime que la notification peut se faire par tout moyen notamment par information directe de l'employeur par un membre de sa famille.

L'article 32 (c) du code du travail n'a pas envisagé à l'hypothèse du traitement hors des établissements hospitaliers. En effet, puisque la médecine moderne ne peut pas prétendre maîtriser toutes les maladies, la médecine traditionnelle a un rôle important à jouer même si dans ce domaine le problème serait celui de la preuve de la maladie.

B. Le congé de maternité

Le contrat de travail d'une femme est suspendu pendant la période de congé de maternité. D'après l'article 84 du Code du travail, la durée cette période est de 14 semaines. Elle peut être prorogée pour 6 semaines en cas de maladie dument constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches. Ces mesures traduisent l'effort de conciliation du droit de la famille et du droit au travail.

C. Le chômage technique

Synonyme de mise à pied technique, il suspend le contrat de travail pendant une durée maximale de 6 mois. Il s'agit d'un arrêt d'activité du personnel d'un établissement dont le fonctionnement est paralysé par un

événement insurmontable (manque d'énergie, de matières premières, éventuellement grève). Le chômage technique est une mesure alternative au licenciement pour motif économique et ne peut être justifié par un différend du travail.

D. Le congé payé

Le travailleur a droit à un congé payé après 1 an de service de travail dans l'entreprise (article 92 alinéa 1 Code du travail). Il acquiert le droit au congé payé à la charge de l'employeur en raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif.

Le droit au congé est porté d'un jour et demi à 2 jours et demi par mois de service au profit des jeunes gens de moins de dix-huit ans. La durée du congé est augmentée en faveur des mères salariées, soit de deux jours ouvrables par enfant âgé de six ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six jours.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à raison de deux jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq ans de service. Pour les mères salariées, cette majoration s'ajoute à celle prévue à l'alinéa ci-dessus. Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas, une des fractions doit être au moins de douze jours ouvrables continus.

La doctrine estime que lorsque la durée du congé n'est pas un chiffre entier, le chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Paragraphe 2. Les effets de la suspension du contrat de travail

On peut répartir ces effets selon qu'ils sont communs à toutes les formes de suspension ou spécifiques à chacune d'entre elles.

A. Les effets communs à toute forme de suspension

La suspension du contrat de travail ne suspend pas le lien de subordination. Elle constate seulement l'arrêt des activités et par conséquent le relâchement du lien contractuel. Et parce qu'il n'y a plus d'activité, il n'y a plus en principe de salaire.

B. Les effets propres à chaque forme de suspension

La maladie non professionnelle du travail. Pendant les 6 premiers mois, l'employeur doit payer la totalité des salaires.

Le congé de maternité. La femme salariée en état de maternité a droit à tous les avantages en nature et en espèce. Elle a droit à la charge de la CNPS d'une indemnité journalière.

Le chômage technique. Pendant cette période, le travailleur a droit à une indemnité de chômage technique égale à un pourcentage du salaire mensuel fixé comme suit :

Mois	Pourcentage
1 ^{er}	50 %
2 ^{ème}	40 %
3 ^{ème}	35 %
4 ^{ème}	30 %
5 ^{ème}	25 %
6 ^{ème}	20 %

Le salaire à prendre en considération est le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté perçue au moment de l'arrêt du travail. Lorsque la durée de suspension est inférieure à un mois, l'indemnité est calculée au prorata et par rapport à l'indemnité du mois de référence (article 2 de l'arrêté n°001/CA/MTPS du 14/02/1995 fixant les taux d'indemnisation

pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de chômage technique).

Le congé payé. D'après l'article 4 du décret n° 75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés, l'allocation du congé est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence. Cette fraction est égale à 1/16^{ème} de la rémunération totale.

La suspension n'a pas d'effet sur l'ancienneté du travailleur.

Section 2 : La rupture du contrat de travail

D'après l'article 34 du Code du travail, la rupture du lien contractuel peut consister soit en la démission, soit au licenciement du travailleur.

Paragraphe 1 : La démission

La démission est la rupture du lien contractuel à l'initiative de l'employé. Elle doit respecter un certain nombre de conditions pour produire tous ses effets.

A. Les conditions de la démission

Le salarié qui envisage de démissionner doit notifier par écrit son projet à l'employeur en respectant le délai de préavis. Cette lettre ne doit prêter à équivoque. Pendant cette période, le travailleur bénéficie comme en matière de licenciement d'un jour de liberté par semaine pris globalement ou heure par heure afin de rechercher un nouvel emploi. Ce temps est payé à plein salaire. Si le préavis n'est pas respecté l'employé doit payer l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité correspond aux salaire et avantages dont aurait bénéficié le travailleur pendant la période de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant les parties peuvent s'entendre pour ne pas observer le temps du préavis et la partie qui a pris l'initiative de la rupture paie immédiatement l'indemnité de préavis.

La charge de la preuve de la démission incombe à l'employeur. A cet égard, la jurisprudence se montre particulièrement exigeante sur le point de savoir s'il y a effectivement démission. Elle décide en effet que si par des agissements consistant notamment au refus de payer au salarié ses droits, celui-ci démissionne, il n'y a pas eu juridiquement parlant démission, mais licenciement déguisé (Cour d'appel de Bafoussam, Arrêt n°47/soc, 2 mars 2000, dans l'affaire KENGNE Joël c/ Chouob Samuel).

B. Les effets de la démission

La démission met un terme définitif au contrat de travail à durée indéterminée. Le travailleur démissionnaire n'a droit à aucune indemnité. Il n'a pas droit à la priorité de réembauchage. Il a droit à un certificat de travail (article 44 du Code du travail). Il est protégé par l'inopposabilité de la mention « reçu pour solde de tout compte ».

Il doit garder le secret professionnel et respecter la clause de non concurrence si cela était prévu dans son contrat.

Paragraphe 2 : Le licenciement

Passons par les hypothèses du licenciement avant d'arriver à ses effets.

A. Les hypothèses du licenciement

Juridiquement parlant, il ne doit exister qu'une hypothèse de licenciement : le licenciement légitime. Ainsi, puisque les autres cas de licenciement sont condamnés par la loi, leur consacrer des développements répondrait tout simplement à une préoccupation pédagogique.

1. Le licenciement légitime

Le licenciement légitime est un licenciement fondé sur un motif valable qui peut venir soit du salarié lui-même (la faute lourde, l'insuffisance ou l'incompétence professionnelle du salarié), soit de l'entreprise (difficultés économiques).

La faute lourde est une faute *intentionnelle* extrêmement grave qui d'après les usages rend intolérable le maintien du lien contractuel. Exemples : L'exercice d'une médecine parallèle à l'intérieur de l'hôpital (Cour d'appel de Ydé, Arrêt n°13/soc, 25 octobre 2000, affaire Tabi Manga Georges c/ Société EFFOMAC); propos injurieux et diffamatoires à l'égard de l'employeur (Cour d'appel de Bafoussam, Arrêt n°32/soc, 5 avril 2001, affaire Hôpital Ad-Lucem de Bandjoun c/ Mokamsop Isidore).

La faute lourde est privative de toute indemnité de rupture du contrat de travail et de tout préavis. La faute lourde est différente de la faute grave qui, bien que légitimant le licenciement, permet au travailleur de bénéficier du préavis et de l'indemnité de licenciement.

L'insuffisance ou l'incompétence professionnelle du salarié entrave la productivité de l'entreprise.

Le travailleur peut aussi être licencié pour perte de confiance. En effet, il arrive très souvent qu'à la suite d'une infraction pénale commise par l'employé au détriment de son employeur, ce dernier perde entièrement confiance en son collaborateur. Il n'est pas nécessaire pour cela que le procès aboutisse à une condamnation. L'essentiel c'est que l'employeur démontre que l'implication de son partenaire dans un fait indécent et illicite est de nature à remettre en cause la confiance placée en lui. Il n'est pas nécessaire que l'infraction soit au détriment exclusif de l'employeur ou de l'entreprise. Même les infractions commises hors de l'entreprise mais ayant un rapport direct avec le type d'activité de l'employé suffit pour justifier le licenciement.

Critères de calcul de l'indemnité de préavis et de licenciement : le salaire réel et l'ancienneté

Le salaire réel est le salaire perçu par le travailleur au moment où son préavis de licenciement lui est notifié. Il comprend les heures supplémentaires, les diverses primes et indemnités. L'ancienneté dans l'entreprise accroît l'indemnité de licenciement du travailleur. Le pourcentage du salaire mensuel par année d'ancienneté est progressif (Arrêté n°016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement), soit :

De la 1^{ère} à la 5^{ème} année, 20% par année ;

De la 6^{ème} à la 10^{ème} année, 25% par année ;

De la 11^{ème} à la 15^{ème} année, 30% par année ;

De la 16^{ème} à la 20^{ème} année, 35% par année ;

A partir de la 21^{ème} année, 40% par année.

Mais si les taux fixés par les conventions collectives sont plus élevés, ce sont ces derniers qui sont appliqués. Ainsi, la convention collective des banques fixe ces taux à : 25% pour chacune des 5 premières années ; 35% pour chaque année de la 6^{ème} à la 10^{ème} année, etc.

2. Le licenciement irrégulier

Le licenciement irrégulier est un licenciement prononcé par l'employeur au mépris des règles posées par la loi. Exemple, le licenciement pour motif économique sans respecter la procédure prévue à l'article 40 du Code du travail.

3. Le licenciement abusif

Le licenciement abusif est un licenciement prononcé par l'employeur sans l'observation du préavis et la notification par écrit au travailleur du motif de la rupture. Il existe plusieurs hypothèses du licenciement abusif.

Le licenciement au mépris des formalités de l'article 34 du Code du travail qui exige un délai de préavis, une notification et la lettre de licenciement.

Encore appelé délai-congé, le préavis est la période comprise entre l'annonce par l'une des parties de sa décision de mettre fin au contrat à durée indéterminée et la cessation effective des relations de travail. C'est un délai préfix, c'est-à-dire qu'il ne peut être suspendu ou interrompu. C'est dire qu'une maladie pendant cette période ne suspend pas le cours du préavis. La durée du préavis est réglementée par l'arrêté n° 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis et varie en fonction de la catégorie professionnelle du travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise.

Catégorie	Ancienneté		
	Moins d'un an	Entre 1 et 5 ans	Plus de 5 ans
I ^{ère} à VI ^{ème} et employés de maison	15 jours	1 mois	2 mois
VII ^{ème} à IX ^{ème}	1 mois	2 mois	3 mois
X ^{ème} à XII ^{ème}	2 mois	3 mois	4 mois

Durée du préavis (voir Arrêté n°15/MTPS du 26 mai 1993)

Il y a licenciement déguisé, notamment lorsque l'employeur profite de l'élasticité du temps de travail pour faire disparaître le lien contractuel ou lorsqu'il fait pression sur le salarié pour le faire partir.

Licenciement pour un motif illégal. Sont considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés notamment par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat (art.39 alinéa 1 du Code du travail). D'ailleurs, tout licenciement pour motif syndical est nul et de nul effet (Art. 4 du Code du travail).

Pour ne pas être abusif, le licenciement doit comporter dans son texte le motif du licenciement. Ce motif doit être exact et consistant. Si le motif est faux, fallacieux, léger, le juge déclarera le licenciement abusif.

4. Le licenciement pour motif économique

Est un licenciement prononcé en dehors de toute faute reprochée au travailleur et pour des motifs d'ordre structurel ou conjoncturel. Le licenciement pour motif conjoncturel est un licenciement fondé sur des motifs économiques, financiers et techniques de l'entreprise (l'insuffisance de crédit, la concurrence économique, la crise économique, le renchérissement des matières premières).

Le motif structurel se justifie par la restructuration de l'entreprise en vue de l'amélioration de son rendement ou de son efficacité.

La procédure du licenciement pour motif économique

1^{ère} étape : Convocation par l'employeur des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail du ressort. Dans les entreprises ne possédant pas de délégué du personnel, l'article 3 de l'arrêté n° 016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement permet à l'employeur d'informer l'inspecteur du travail qui doit à son tour désigner des délégués du personnel *ad hoc*.

2^{ème} étape : Recherche des mesures alternatives au licenciement. Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités telles que : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires.

En dépit de ces mesures le licenciement peut s'avérer nécessaire. Il s'impose aussi lorsqu'à l'issue d'un délai de 1 mois, les parties n'ont pas pu s'entendre.

3^{ème} étape : Élaboration de la liste des travailleurs à licencier. C'est le droit de l'employeur. Cette liste obéit à trois critères : les aptitudes professionnelles, l'ancienneté et les charges familiales. La liste établie sur la base de ces critères est communiquée par écrit aux délégués du personnel pour avis et suggestions à l'employeur dans un délai maximum de 8 jours.

4^{ème} étape : L'arbitrage du ministre chargé du travail. Cet arbitrage n'est pas obligatoire. Il dépend de l'issue des négociations. Lorsque les parties ne s'entendent pas, la communication de l'employeur, les réponses des délégués du personnel et de l'Inspecteur du travail du ressort sont transmises au ministre chargé du travail.

B. Les effets du licenciement

Les effets du licenciement sont constitués essentiellement des droits des travailleurs licenciés.

Le certificat de travail. C'est un droit inaliénable du travailleur. En effet, d'après l'article 44 alinéa 1 du Code du travail, « à l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de sa 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 ». Il doit être signé par l'employeur.

L'indemnité de licenciement. Elle est nécessaire dans toutes les hypothèses de licenciement sauf le cas du licenciement pour faute lourde. En effet pour avoir droit à cette indemnité et conformément à l'article 37 du Code du travail et à l'arrêté suscité, l'employé doit avoir une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise et ne doit pas avoir commis une faute lourde. L'indemnité de licenciement est égale à un pourcentage mensuel du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

La réintégration du délégué du personnel. En cas de licenciement d'un délégué du personnel sans autorisation préalable de

l'Inspecteur du travail du ressort, l'employeur est tenu de réintégrer son partenaire. Il ne peut échapper qu'en apportant la preuve matérielle de l'impossibilité de le faire. Dans ce cas, il paie les salaires et les dommages-intérêts.

Les dommages-intérêts. De manière générale, les dommages-intérêts désignent une somme d'argent compensatoire du dommage subi par une personne en raison de l'inexécution ou de la mauvaise exécution d'une obligation ou d'un devoir juridique par le cocontractant ou un tiers. Aux termes de l'article 39 alinéa 1 du Code du travail, toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts.

CHAPITRE 4: LE SALAIRE

La notion de salaire n'est pas uniquement employée pour les ouvriers et employés. Elle recouvre aussi les diverses primes touchées en plus du salaire habituel par les travailleurs, les honoraires pour les professions libérales et les revenus des chefs d'entreprise.

Le salaire est différent du point de vue du salarié et de l'employeur. Le salarié reçoit un salaire réel qui correspond au salaire brut duquel ont été soustraits les prélèvements à la charge du salarié. L'employeur paie quant à lui un certain montant de charges patronales en plus du salaire brut.

Le salaire peut être calculé de différentes façons : il existe le salaire au rendement (destiné à encourager la productivité des travailleurs), le salaire au temps, le salaire à primes (qui comprend une base fixe et une prime si certaines conditions sont satisfaites), ou encore le salaire à la tâche ou à la pièce. Le salaire est le résultat d'une négociation entre employeur et employé. La liberté de l'un et de l'autre peut cependant être limitée par l'existence de conventions collectives, résultat de négociations collectives et qui fixent les taux de salaires minimums ou de dispositifs légaux.

Section 1 : La définition du salaire et sa fixation

Paragraphe 1 : La définition du salaire

Le salaire est la rémunération due par un employeur à un travailleur en contrepartie du travail fourni. Il comporte non seulement le salaire proprement dit, mais aussi les primes, indemnités et avantages en nature dont bénéficie le travailleur d'après la loi, les règlements, la convention

collective (accord issu d'une négociation tripartite entre les représentants de l'Etat-le Ministère du travail-, les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs-les syndicats ou associations d'employeurs), l'accord d'établissement, le règlement intérieur et le contrat de travail individuel. Le salaire est égal pour tous les travailleurs sans distinction d'origine, de sexe, d'âge, de statut et de confession religieuse. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur (article 61 du Code du travail).

Paragraphe 2 : La fixation du salaire

La fixation du salaire est faite en prenant en considération les catégories professionnelles et les secteurs d'activités.

A. Les catégories professionnelles

La Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires avait adopté le 22 octobre 1970 la classification professionnelle nationale type. Par un arrêté n°20/MTPS du 29 octobre 1970, le Ministre du travail rendait cette classification professionnelle opératoire.

Cette classification répartit les travailleurs en 12 catégories numérotées de I à XII. Chaque catégorie comprend 6 échelons (A, B, C, D, E, F) et un échelon exceptionnel G. L'avancement en échelon n'est soumis à aucun critère minimal et ne se fait pas nécessairement à l'échelon immédiatement supérieur. Le passage d'une catégorie à l'autre se fait soit par l'obtention d'un diplôme professionnel, soit par une expérience professionnelle équivalente. D'après l'article 62 al. 2 du Code du travail, les catégories professionnelles et les salaires y afférents peuvent se négocier dans le cadre des conventions collectives et des accords d'établissement.

Le décret n° 95/099/PM du 17 février 1995 fixe sur l'étendue du territoire national le SMIG à 23.514 FCFA par mois quel que soit le secteur d'activité. Mais le décret n°2008/2115/PM du 24 juin 2008 portant

revalorisation du SMIG fait passer celui-ci à 28.216 FCFA par mois pour tous les secteurs d'activités. Le SMIG a pour but la rémunération des travailleurs qui n'ont ni qualification, ni expérience professionnelle. Il est censé correspondre aux besoins élémentaires du travailleur.

B. Les secteurs d'activités

La classification professionnelle nationale type distingue 4 secteurs d'activité.

Le secteur primaire : agriculture, forêt, élevage, chasse, piégeage, pêche artisanale.

Le secteur secondaire : industries extractives, entreprise de production et de distribution d'énergie électrique et d'eau, industrie de transformation, industrie automobile, industries polygraphiques, entreprises de bâtiments et travaux publics.

Le secteur tertiaire 1 : aconage (opérations de manutention portuaires) et transit, transport (ferroviaire, routier et urbain, fluvial, aérien).

Le secteur tertiaire 2 : commerce, banques, assurances, hôtels, bars, restaurants, professions libérales, organisations syndicales, services sanitaires privés et les services divers (circuits, salons de coiffures...).

Les agents de l'Etat relevant du Code du travail, les enseignants de l'enseignement privé, les domestiques et employés de maison ne font pas partie de cette classification sectorielle. Leurs salaires étant déterminés par décret n°2000/211 du 27 juillet 2000 fixant le salaire des agents de l'Etat relevant du code du travail.

Section 2 : Les éléments constitutifs du salaire

Nous analyserons le salaire de base et les accessoires du salaire.

Paragraphe 1 : Le salaire de base

Le salaire de base est la fraction du salaire sur laquelle est calculée une cotisation ou une prestation. Le salaire de base est calculé soit au temps soit au rendement.

1. Le salaire au temps

Le salaire au temps est calculé sur la base légale de travail dans le mois, soit 173 heures 1/3. Le temps peut être l'heure, la journée ou le mois. Il ne tient pas compte du temps du travail mais du temps au travail. C'est ici que le salaire apparaît véritablement à la fois comme la contrepartie du travail et de la disponibilité psychologique et juridique du salarié.

2. Le salaire au rendement

Le salaire au rendement est calculé en fonction de la tâche accomplie ou des pièces produites par le travailleur. Il doit être calculé de telle sorte qu'il procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue (art. 63 du Code du travail).

3. Le salaire par commission

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, des indemnités de préavis et des dommages-intérêts (art.65 al. 1 du Code du travail).

La complexité de la rémunération fait apparaître des substituts du salaire : allocations familiales, salaires dus pendant les 6 premiers mois de la maladie non professionnelle, indemnité de licenciement, indemnités de congé payé, indemnité de chômage technique, gratifications... Ces substituts du salaire peuvent être qualifiés de salaires d'inactivité. La complexité de la rémunération s'explique aussi par les compléments et accessoires du salaire.

Paragraphe 2 : Les accessoires du salaire

Les accessoires du salaire sont de deux ordres : les accessoires en espèce et les accessoires en nature.

A. Les accessoires en espèce

Les accessoires en espèce sont des sommes versées aux travailleurs soit en raison de leur qualité professionnelle, soit en raison des conditions d'exécution du travail. Les accessoires en espèce sont très nombreux : primes d'ancienneté, de rendement, d'assiduité, de technicité, de risque (à l'exception des gardiens de nuits et de jours), indemnités de logement, indemnités de transport, d'honneur au travail, de décès, les gratifications...

Le décret du 22 janvier 1975 rend obligatoire la prime d'ancienneté. Le travailleur doit avoir deux ans de services effectifs dans l'entreprise pour en bénéficier. Le taux de calcul est de 4% du salaire de base pour les deux premières années et de 2% par année supplémentaire. On peut citer :

- Primes de technicité est attribuée à certains travailleurs en raison de leur grande spécialisation technique ;
- Primes de salissure accordée aux travailleurs exerçant un travail salissant. Exemple : les éboueurs ;
- Primes de panier est servie aux salariés qui doivent travailler au-delà de minuit ;
- Prime de pénibilité concerne le travail dans l'obscurité ;
- Prime de risque versée aux travailleurs dont l'emploi présente un risque particulier ;
- Prime d'éloignement servie aux expatriés ;
- Prime de rendement versée au travailleur à titre individuel pour l'inviter à de meilleurs résultats. Elle est aussi appelée prime de productivité ou encore prime d'efficacité ;

-L'indemnité d'honneur du travail est versée au récipiendaire par l'employeur à l'occasion d'une cérémonie de remise de la médaille donneur du travail.

Les gratifications sont les sommes versées par l'employeur au travailleur pour marquer sa satisfaction par rapport au travail fourni. Elles sont considérées comme : le mois double- le 13^{ème} mois, les primes de congés, les primes de fin d'année, les primes de bilan. On distingue deux types de gratifications à savoir la gratification-libéralité et la gratification-élément du salaire. La première catégorie consiste en une somme d'argent que l'employeur donne à son collaborateur pour marquer sa satisfaction du travail accompli et ayant contribué à la prospérité de l'entreprise ou plus rarement à l'occasion d'événements familiaux. La gratification-libéralité est donc un don de l'employeur. Elle a un caractère bénévole et ne peut être exigée qu'en cas de promesse ferme ou de commencement d'exécution. La deuxième catégorie est celle prévue dans le contrat ou résultant des usages (le 13^{ème} mois).

B. Les accessoires en nature

Il s'agit des frais de transport, des indemnités de logement et de la nourriture (article 66 du Code du travail). L'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille du travailleur et répondre aux conditions fixées par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale consultative du travail. Si l'employeur ne dispose pas de logement, il est tenu de verser au travailleur intéressé une indemnité de logement dont le taux minimum et les modalités d'attribution sont déterminés par l'arrêté n°11/MTPS du 19 avril 1976 qui fixe le montant de cette indemnité à 25% du salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.

L'employeur est tenu d'assurer le ravitaillement régulier en denrées alimentaires de tout travailleur logé avec sa famille par ses soins, lorsque celui-ci ne peut se les procurer par ses propres moyens. Cette prestation est fournie à titre onéreux. La valeur du remboursement est fixée par l'arrêté visé ci-dessus.

Les œuvres sociales sont constituées de l'infirmerie où les travailleurs reçoivent les soins gratuits et l'économat qui assure moyennant paiement le ravitaillement des travailleurs en produits de première nécessité tels que le riz, le savon, l'huile de cuisine, etc.

Section 3 : Le paiement du salaire et sa protection

Paragraphe 1 : Le paiement du salaire

L'examen des modalités de paiement du salaire précèdera celui des retenues dont le salaire peut être l'objet.

A. Les modalités de paiement

La monnaie de paiement. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, tout autre mode de paiement étant interdit.

Le lieu et le jour du paiement. Le salaire peut être payé au trésor public, par virement bancaire ou au sein de l'entreprise. Il ne peut l'être dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les salariés qui y travaillent (art. 68 du Code du travail). Il est payé les jours ouvrables. Le travailleur absent le jour de paie peut retirer son salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse de l'entreprise.

La périodicité. Le salaire doit être payé régulièrement par intervalles réguliers ne pouvant excéder 1 mois. Le paiement mensuel doit être effectué au plus tard 8 jours après la fin du mois qui donne droit au salaire. En cas de rupture du contrat de travail, les salaires et indemnités doivent être payés dès cessation des services sauf en cas de litiges où l'employeur

peut obtenir du président du tribunal l'immobilisation provisoire de tout ou fraction du salaire.

La constatation du paiement. Le paiement du salaire est constaté par deux documents : le bulletin de paie et le registre des paiements.

Le bulletin de paie est remis à chaque travailleur au moment du paiement. Il est individuel et sa délivrance est obligatoire. Le bulletin de paie doit être émargé par les parties et conservé comme pièce comptable. Le bulletin de paie peut servir comme preuve de l'existence d'un contrat de travail entre les parties. C'est ce qu'avait décidé le juge dans l'affaire Nantsa Augustin c/ Nobodem Jean (TPI de Bouda).

Le registre des paiements est constitué des duplicata des bulletins de paie émargés par les salariés et conservés par l'employeur comme pièces comptables devant être présentées à toutes réquisitions du ministre du travail, de la justice, du fisc. Ce registre constitue la preuve du paiement du salaire.

L'action en paiement du salaire. Elle peut porter sur le salaire de base, les accessoires du salaire, la délivrance d'un bulletin de paie, les indemnités de rupture du contrat. Elle se prescrit par 3 ans à compter du jour de rupture du lien contractuel. Passé ce délai, elle n'est recevable que si la prescription a été interrompue par toute réclamation formulée par le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, par demande adressée à l'inspecteur du travail du ressort ou par reconnaissance de dette (TGI de la Mifi, jugement n°8/soc, du 14 janvier 1998, affaire Noubissi Fabien c/ Secrétariat à l'éducation catholique).

B. Les retenues sur salaire

Les prélèvements obligatoires. Sont les impôts prélevés directement à la source par l'employeur pour le compte de l'Etat ou de la CNPS. Exemples : les redevances audio-visuelles de la Crtv ; les cotisations de la CNPS.

Les saisies-arrêts. Le créancier d'un salarié peut faire saisir par une décision de justice entre les mains de l'employeur une partie du salaire du travailleur. Le décret n°94/197/PM du 9 mai 1994 relatif aux retenues sur salaire fixe en son article 2 la quotité cessible et saisissable du salaire.

La cession volontaire de salaire. Est l'opération par laquelle le salarié autorise un tiers ou son employeur à retenir une certaine somme pour le remboursement d'avances consenties. Cette opération a lieu devant l'inspecteur du travail pour les avances consenties par l'employeur et devant le président du tribunal d'instance pour les avances consenties par une tierce personne.

Le check-off est la retenue à la source des cotisations syndicales du travailleur. Le travailleur autorise par écrit son syndicat à saisir son employeur pour la retenue à la source du montant de la cotisation et son versement audit syndicat (art. 21 al. 1 du Code du travail).

Paragraphe 2 : La protection du salaire

Le salaire est protégé à la fois contre l'employeur et contre les créanciers.

A. La protection contre l'employeur

Les modalités de constatation du paiement du salaire, les limites apportées aux retenues sur salaire et l'inopposabilité de la mention «pour solde de tout compte» (art. 69 al. 3 du Code du travail) sont destinées à protéger le salaire contre les manœuvres frauduleuses de l'employeur.

B. La protection contre les créanciers

La protection contre les créanciers de l'employeur. En cas de faillite du patron, le travailleur est payé avant les fournisseurs et créanciers ordinaires de l'entreprise. La protection du salaire du travailleur est assurée par l'article 70 du Code du travail qui lui reconnaît un privilège général et un

super privilège de salaire en ce qui concerne la fraction insaisissable dudit salaire.

Le privilège général couvre les salaires des 12 derniers mois précédant la faillite ou la liquidation de l'entreprise. Pour les employés de maison, ce privilège ne couvre que les 6 derniers mois. Il porte sur les meubles et les immeubles de l'employeur. Il passe en 5^{ème} position après le privilège du Trésor, les frais funéraires, les frais de dernière maladie et les privilèges spéciaux.

Le super privilège couvre la partie insaisissable du salaire. Cette fraction insaisissable du salaire est payée au salarié avant le règlement de toute créance de l'entreprise. Font aussi partie du super privilège : les indemnités de rupture du contrat de travail et les dommages-intérêts dus par l'employeur pour rupture abusive du contrat de travail.

La protection contre les créanciers de l'employé

Le travailleur ne peut céder l'intégralité de son salaire à son créancier. Compte tenu de l'importance du salaire et surtout de son caractère alimentaire, le décret n°94/197/PM du 9 mai 1994 relatif aux retenues sur salaire fixe en son article 2 la quotité cessible et saisissable du salaire en imposant un certain nombre d'obligations à la fois au liquidateur de l'entreprise et à l'employeur. Les retenues sur salaire sont fixées comme suit :

1/10^{ème} de la fraction du salaire \leq 18750 f ;

1/5^{ème} de la fraction du salaire supérieure à 18750 et \leq 37500 f ;

1/4 de la fraction du salaire supérieure à 37500 et \leq 75000 f ;

1/3 de la fraction du salaire supérieure à 75000 et \leq 112500 f ;

1/2 de la fraction du salaire supérieure à 112500 et \leq 142500 f ;

La totalité de la fraction du salaire supérieure à 142500 f.

Les retenues sur salaires sont mensuelles.

CHAPITRE 5 : LES SYNDICATS ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Depuis longtemps, ceux qui ont des intérêts professionnels communs ont cherché à se regrouper pour les défendre. Sous l'Ancien régime français par exemple, les ouvriers se regroupaient dans des sociétés de

compagnonnages (société initiatique d'apprentissage et de solidarité qui réunissait les artisans). Mais en 1791, la loi Le Chapelier interdit « toute association de salariés ou d'employeurs ». C'est seulement en 1884, avec la loi Waldeck-Rousseau, que les syndicats sont légalement autorisés; ils peuvent se constituer librement et avoir la personnalité juridique.

Le mouvement syndical commence au Cameroun au lendemain de la conférence de Brazzaville avec le décret du 18 juin 1944. Le Décret français du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail Outre-Mer consacra le principe de la liberté syndicale. De nos jours, la liberté syndicale est réglementée par les articles 3 à 22 du Code du travail de 1992, la loi du 19 décembre 1990 relative à la liberté d'association et par le décret n°93/574/ du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

Section 1 : Définition et objet du syndicat

Paragraphe 1 : Définition du syndicat

Un syndicat est une association qui a pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection des intérêts professionnels de ses membres. C'est une association à but non lucratif créée par des personnes exerçant ou appartenant à :

- Une même profession (exemple : les enseignants) ;
- Un même secteur d'activité (exemple : la boulangerie) ;
- Des secteurs d'activités connexes (exemples : l'hôtellerie et la restauration).

Cette association doit être reconnue par l'Etat (exemple : le greffier des syndicats pour les syndicats régis par le Code du travail ou le Ministre de l'Administration territoriale pour les syndicats de la fonction publique).

Paragraphe 2 : Objet des syndicats

Les travailleurs comme les employeurs ont le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres (article 3 du Code du travail). Comme on peut le constater, il existe deux types de syndicats.

Le syndicat patronal ou le syndicat des employeurs.

Exemples : le **GICAM** (Groupement Inter-patronal du Cameroun), le **MECAM** (Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun).

La première centrale syndicale du Cameroun, le **GICAM**, comprend 18 organisations patronales dont l'Union des Syndicats Professionnels des Entreprises agricoles et Activités connexes du Cameroun (USPAC), le Syndicat des Industriels du Cameroun (**SYNDUSTRICAM**) et les Groupement des Professionnels des Pétroles (GPP).

Le syndicat des travailleurs.

Exemples : La **CSTC** : Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun, créée en 1972.

L'**USLC** : Union des Syndicats Libres du Cameroun, créée en 1995.

Les exemples de syndicats légalisés dans la fonction publique sont :

- Le **SYNAPTEC** : Syndicat National du Personnel Technique et Civil ;
- Le **SYNCAAE** : Syndicat National des Cadres et Agents de l'Etat.

Section 2 : La liberté syndicale

Nous verrons d'une part la signification de la liberté syndicale et d'autre part sa protection.

Paragraphe 1 : La signification de la liberté syndicale

La liberté syndicale signifie que le travailleur comme l'employeur a la liberté :

- De choisir son syndicat ;
- De ne pas être membre d'un syndicat ;
- De se retirer d'un syndicat ;
- Et de se constituer un syndicat.

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité. Nul ne peut être membre d'un syndicat de travailleur s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion. Toutefois, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat, les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession, à la double condition d'avoir exercé celle-ci pendant au moins 6 mois et de se consacrer à des fonctions syndicales ou d'être appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par la loi.

Paragraphe 2 : La protection de la liberté syndicale

La liberté syndicale est protégée à la fois contre l'employeur et les syndicats eux-mêmes.

A. La protection de la liberté syndicale contre l'employeur.

Interdiction absolue de licencier ou de causer un préjudice quelconque à un travailleur en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à un syndicat ou de sa participation à des activités syndicales. Exemples de préjudice : le retard à l'avancement, les sanctions disciplinaires. Tout acte pris à ce titre est nul et de nul effet.

Interdiction d'actes d'ingérence syndicale les uns à l'égard des autres en ce qui concerne leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

B. La protection de la liberté syndicale contre les syndicats.

Est assurée par l'article 4 alinéa 2b du Code du travail qui interdit tout syndicat de subordonner l'emploi des travailleurs à leur affiliation ou à leur non affiliation à un syndicat.

Section 3 : La constitution des syndicats.

Un syndicat n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par l'Administration territoriale pour les syndicats du secteur public ou par le Greffier des syndicats pour les syndicats du secteur privé. Le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret.

Conditions. Pour le syndicat de travailleurs, la demande doit porter au moins 20 signatures ; pour le syndicat d'employeurs, la demande doit porter au moins 5 signatures.

Les promoteurs et dirigeants des syndicats doivent jouir de leurs droits civiques et ne pas avoir encouru des peines de déchéances.

Les étrangers doivent en outre, avoir résidé pendant 5 ans au moins au Cameroun.

Le greffier des syndicats a 1 mois pour examiner le dossier de demande d'enregistrement. Passé ce délai, l'enregistrement est réputé effectif.

Le greffier peut, après un préavis de 2 mois, annuler l'enregistrement d'un syndicat s'il est établi :

1. Que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude.

2. Qu'un syndicat enregistré a mené des activités non statutaires.
3. Qu'un syndicat enregistré a cessé d'exister.

La décision du greffier des syndicats d'annulation ou de refus d'enregistrement d'un syndicat peut être attaquée devant le juge administratif.

Peuvent créer un syndicat un ensemble de personnes exerçant :

- La même profession. Exemple : Syndicat National des Exploitants des Taxis du Cameroun (SYNETCAM) ;
- Des professions similaires. Ex. : Syndicat des Pilotes et Ingénieurs Navigants du Cameroun ;
- Des professions connexes. Ex. : Groupement des Professionnels des Pétroles du Cameroun (GPP).

Etapas à suivre :

- Adoption des statuts ;
- Dépôt du dossier de légalisation ;
- Légalisation au MINATD ou enregistrement par le Greffier des syndicats à Yaoundé.

Section 4 : L'activité syndicale ou les droits des syndicats

Tout syndicat enregistré doit avoir un local et une adresse.

Les moyens d'action syndicale

Les moyens d'action dont disposent les syndicats donnent lieu à une diversité des formes d'activité.

Un syndicat dispose du droit d'ester en justice pour la défense des ses intérêts, des intérêts des syndiqués ou de la profession. Il peut posséder sans limitation des biens meubles et immeubles, il peut créer des œuvres sociales, contracter librement, informer les membres des activités.

Les formes d'activités.

Les activités extra-judiciaires :

Les revendications par le biais des communiqués de presse, des délégations auprès des pouvoirs publics, l'organisation des grèves ;

Les négociations collectives : accords signés avec les employeurs.

Les activités judiciaires. Les syndicats professionnels peuvent exercer, devant toutes les juridictions, tous les droits réservés à la partie civile relativement au fait portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif qu'ils représentent.

Section 5: Des organisations des syndicats

Les partenaires sociaux peuvent s'organiser :

En unions de syndicats. Ce sont des regroupements de syndicats de professions ou d'activités différentes. Leur création et leur fonctionnement obéissent aux mêmes règles sur les syndicats. Exemples :

Unions des syndicats des employeurs ;

Union des syndicats des producteurs d'huile de palme ;

Union des syndicats des travailleurs.

En fédération de syndicats : groupements des syndicats représentant le même métier ou la même branche d'activités.

En confédération syndicale : groupement réunissant les fédérations professionnelles et des unions interprofessionnelles.

CHAPITRE 6 : LES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Les conflits du travail peuvent être individuels ou collectifs.

Section 1 : Les différents individuels du travail

D'après l'art.131 du Code du travail, sont individuels les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs

et employeurs, entre l'apprenti et son maître. Doivent aussi être qualifiés individuels ceux qui surviennent à l'occasion du contrat d'engagement à l'essai ou à l'occasion du contrat de formation.

Les différents individuels supposent une revendication individuel ayant pour objet les intérêts privés d'une ou de plusieurs personnes nommément désignées. Exemple : le non-paiement du salaire d'un travailleur.

Paragraphe 1 : Les hypothèses des différends individuels

A. Conflit entre employeur et employé

Il n'est pas nécessaire que les obligations qui incombent aux parties et dont l'inobservation est à l'origine du conflit résulte du contrat de travail. Les conflits individuels peuvent porter sur la contestation du salaire et accessoires du salaire; sur la demande de réparation d'un préjudice subi par l'employeur à la suite d'une faute lourde de l'employé.

Les conflits individuels peuvent aussi porter sur la demande en expulsion d'un travailleur logé aux frais de l'employeur. Il peut également être question de la restitution d'un salaire indûment perçu par le travailleur ou de la contestation de l'existence d'un lien contractuel entre les membres d'une même famille.

B. Conflit entre employeurs d'une part et travailleurs d'autre part

L'hypothèse la plus courante porte sur l'action en concurrence déloyale et le débauchage. La concurrence déloyale renvoie aux agissements fautifs commis dans l'exercice d'une profession, commerciale ou non, et de nature à engager la responsabilité civile de leur auteur. Ses agissements doivent tendre soit à attirer la clientèle, soit à la détourner d'un concurrent de manière fautive. Le débauchage désigne les

manœuvres et les comportements déloyaux par lesquels un nouvel employeur se rend complice d'un salarié qui rompt abusivement son contrat de travail.

Pour ce qui est des conflits entre employés, ils peuvent porter sur le partage des primes et indemnités collectives.

Paragraphe 2 : La procédure de règlement des différends individuels

La procédure de règlement des différends individuels comporte deux étapes indispensables : la procédure amiable et la procédure judiciaire. Tout employeur ou employé peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable.

A. La procédure amiable

L'inspecteur du travail du ressort est d'abord saisi avant tout recours au tribunal statuant en matière sociale. La tentative de réconciliation devant l'inspecteur du travail est une formalité substantielle dont le défaut de constatation dans la requête adressée au juge et dans le jugement qu'il rend annule la procédure. C'est dire que le déclenchement de la procédure doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagné d'une copie du procès-verbal de conciliation partielle ou d'échec total de conciliation.

La tentative de conciliation a lieu en audience publique sur convocation de l'inspecteur du travail. Si le demandeur ne se présente pas après deux convocations d'audience, l'affaire est classée. L'inspecteur du travail signe le procès-verbal avec les parties. Ces procès verbaux deviennent exécutoires dès qu'ils ont été signés par le président du tribunal compétent et revêtus de la formule exécutoire. Il s'agit d'une formule insérée dans l'expédition d'un acte ou d'un jugement par l'officier public qui le délivre (notaire, greffier en chef) et permettant au bénéficiaire de poursuivre l'exécution, en recourant si cela est nécessaire, à la force publique.

La conciliation totale. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation rédigé et signé par l'inspecteur du travail et par les parties consacre le règlement à l'amiable du litige ; il devient applicable dès qu'il a été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire (article 139 alinéa 3 du Code du travail).

Conciliation partielle. En cas de conciliation partielle, le procès-verbal mentionne les points sur lesquels un accord est intervenu et ceux sur lesquels un désaccord persiste.

En cas d'échec de la tentative de conciliation. L'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation. Dans tous les cas visés ci-dessus, un exemplaire du procès-verbal signé par l'inspecteur du travail et les parties est adressé au président du tribunal compétent et remis aux parties.

B. La procédure judiciaire.

La procédure judiciaire se déroule devant le tribunal statuant en matière sociale. Quelle juridiction saisir ? Quelles sont les conditions d'introduction et de déroulement de l'instance ?

1. Le tribunal compétent

Sur le plan territorial. Le tribunal compétent est en principe celui du lieu du travail. Il demeure toutefois loisible à un travailleur qui ne réside plus au lieu où il exécutait un contrat de travail, de porter tout litige né de la résiliation dudit contrat, soit devant le tribunal du lieu de travail, soit devant celui de sa résidence, à la condition que l'un et l'autre soient situés au Cameroun.

Sur le plan matériel. Le tribunal compétent en matière de conflit du travail dépend du montant de la demande. Il s'agit du :

-Tribunal de première instance (TPI) si le montant de la demande est inférieur ou égale à 10.000.000 FCFA (article 15 de la

loi n°2006/015 du 29 décembre 2006 portant organisation judiciaire au Cameroun).

-Tribunal de grande instance (TGI) lorsque le montant de la demande est supérieur à 10.000.000FCFA (article 18 de la loi n°2006/015 du 29 décembre 2006 portant organisation judiciaire au Cameroun).

2. Quelles sont les conditions d'introduction et de déroulement de l'instance ?

La composition du tribunal (article 133 du Code du travail)

Un magistrat, président ;

Un greffier ;

Un accessoire employeur et d'un accessoire employé nommés pour deux ans renouvelables par arrêté du ministre de la justice, garde des sceaux sur proposition du ministre chargé du travail.

L'action est introduite par une déclaration écrite ou verbale par la partie la plus diligente. La procédure est gratuite. Après réception, le président a deux jours pour étudier la demande. Il doit convoquer les parties à comparaître dans un délai de 8 jours plus éventuellement les délais de distance.

La citation est faite à personne ou à domicile. Elle peut être valablement faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur ou le travailleur peut se faire représenter devant le tribunal par un mandataire désigné par écrit ou par un avocat. Trois situations peuvent être envisagées à l'issue de la procédure.

L'affaire est rayée du rôle : si le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure.

Le jugement par défaut : si le défendeur ne comparaît pas ou n'est pas valablement représenté. S'il ne fait pas opposition avant 10 jours, le jugement est réputé exécutoire.

Jugement contradictoire : le défendeur est présent ou a présenté ses moyens sous forme de mémoire ou conclusions.

Les voies de recours

L'opposition : voie de recours ordinaire de droit commun et de rétractation ouverte au plaideur contre lequel a été rendue une décision par défaut, lui permettant de saisir le tribunal qui a déjà statué, en lui demandant de juger à nouveau l'affaire. Elle est faite dans les 10 jours qui suivent le jugement par défaut. Passé ce délai, le jugement est réputé exécutoire.

L'appel : voie de recours de droit commun de réformation ou d'annulation par laquelle un plaideur porte le procès devant une juridiction du degré supérieur. L'appel doit être interjeté devant la Cour d'appel dans les 15 jours à compter du prononcé du jugement s'il est contradictoire ou à partir de sa signification s'il est par défaut ou réputé contradictoire.

La tierce opposition est possible en droit du travail : voie de recours extraordinaire de rétractation ou de réformation ouverte aux personnes qui n'ont été ni parties ni représentées dans une instance et leur permettant d'attaquer une décision qui leur fait grief et de faire déclarer qu'elle leur est inopposable. La requête doit se faire dans un délai de deux mois.

Le pourvoi en cassation : il a lieu devant la Cour suprême qui statue en droit et non en fait. Deux décisions possibles : la Cour peut :

Rendre un arrêt confirmatif : la Cour confirme la décision rendue par la Cour d'appel ;

Rendre un arrêt de rejet : la Cour suprême casse et annule la décision de la Cour d'appel et renvoie les parties devant une autre Cour d'appel.

L'assistance judiciaire est le fait de désigner un avocat pour défendre la partie nécessiteuse. Toutefois, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions de justice rendues à leur profit. Le président de la juridiction saisie désigne à cet effet l'Huissier qui prêtera ses services au travailleur.

Section 2 : Les conflits collectifs du travail

Les conflits collectifs sont caractérisés à la fois par la nature collective de l'intérêt en jeu et par l'intervention d'une collectivité de travailleurs organisés ou non en groupements professionnels. Ils se manifestent sous plusieurs formes et leur règlement passe successivement par la conciliation et éventuellement l'arbitrage.

Paragraphe 1 : Les manifestations des conflits collectifs du travail

Nous analyserons deux des formes que peuvent prendre les manifestations des conflits collectifs du travail.

A. La grève

La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications (article 157 alinéa 4 du Code du travail).

1. Les différentes formes de grève

La grève abusive : elle est constituée des arrêts courts et répétés du travail.

La grève thrombose ou bouchon : elle est une grève limitée à :

- Une catégorie professionnelle (exemple : les pilotes) ;
- Un service (exemple : le service de contrôle aérien au sol) ;
- Un atelier (exemple : l'atelier des mécaniciens au sol) qui paralyse l'ensemble de l'entreprise).

La grève tournante : grève qui touche successivement divers ateliers ou diverses catégories professionnelles entraînant la désorganisation du travail dans l'entreprise. Elle interrompt le travail à tour de rôle.

La grève perlée : elle est une mauvaise exécution ou un ralentissement du rythme du travail.

Grève sauvage : grève déclenchée sans un mot d'ordre d'un syndicat.

La grève sur le tas : elle est une grève sur le lieu du travail pendant les heures de travail. Les travailleurs occupent le lieu du travail sans travailler.

La grève peut être dirigée contre l'Etat ou l'employeur dont dépend la satisfaction de la revendication. Une grève peut aussi être destinée à appuyer ou à soutenir d'autres grévistes : c'est la grève de solidarité.

La grève illicite : grève fondée sur des motifs politiques (grève de protestation contre la politique générale du gouvernement).

2. Les effets de la grève

Les effets de la grève varient selon qu'il s'agit d'une grève légitime ou d'une grève abusive.

Une grève est dite légitime lorsqu'elle est déclenchée après épuisement de la procédure de réconciliation et d'arbitrage. La grève suspend le contrat de travail malgré le silence de l'article 32 du Code du

travail. Lorsque la grève est légitime, le travailleur devrait avoir droit au salaire et indemnités diverses.

En cas de grève illégitime, le salarié perd son droit au salaire tout en gardant le lien contractuel et le lien de subordination dans un état de conflit.

B. Le lock-out

Le lock-out est la fermeture d'un établissement par l'employeur pour faire pression sur les travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève. Le lock-out doit nécessairement être rattaché à un contexte de conflit social. La fermeture de l'entreprise doit être provisoire. Le lock-out doit réunir un certain nombre de conditions pour produire des effets.

1. Le lock-out doit être licite

Il est licite :

-Lorsqu'il est déclenché après épuisement de la procédure de réconciliation et d'arbitrage ;

-Lorsqu'il n'est pas déclenché par une mesure de sanction à la fin d'une grève. Il y a cependant possibilité de procéder à un lock-out après la grève lorsque les lieux du travail sont dans un mauvais état ;

-Lorsqu'il n'est pas utilisé à titre d'intimidation, notamment lorsqu'il est déclenché sans risque réel et sérieux ;

-En cas de force majeure : lorsque l'employeur du fait de grève d'une partie du personnel est dans l'impossibilité de maintenir en activité tout ou partie de son service et lorsque la fermeture est fondée sur le pouvoir de direction du chef d'entreprise, pouvoir exercé en vue de maintenir un minimum d'ordre et de sécurité dans l'entreprise ;

-Lorsque l'employeur peut se fonder sur l'exception d'inexécution à la suite des dérèglages inopinés et répétés déstabilisant les services et constituant une modification jugée fautive des conditions de travail.

2. Les effets du lock-out

Lorsque ce droit est régulièrement exercé, le contrat de travail se trouve suspendu, le salaire aussi. Mais l'ancienneté suit son cours normal. La question se pose relativement au lock-out illégitime, c'est-à-dire prononcé sans risque réel et sérieux. Il revient alors au travailleur victime de la privation du droit au salaire et avantages annexes d'apporter la preuve de ce que l'employeur a tout simplement voulu nuire en se servant du lock-out uniquement comme arme d'oppression.

Paragraphe 2 : Le règlement des conflits collectifs du travail

Le règlement des conflits collectifs du travail peut résulter du recours à la conciliation ou à l'arbitrage.

A. **La conciliation** (voir la procédure amiable examinée ci-dessus)

B. L'arbitrage

L'arbitrage désigne la procédure de règlement des conflits collectifs du travail qui consiste à confier à un tiers choisi par les parties la solution du conflit.

Il est assuré par un Conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel et composé d'un magistrat et d'un greffier de la Cour d'appel du ressort, d'un accessoire employeur et d'un accessoire employé.

Le Conseil d'arbitrage statue exclusivement sur les objets figurant dans les procès-verbaux et n'ayant pas fait l'objet de conciliation partielle. Le Conseil statue en droit et en équité. En droit lorsque le différend porte sur l'interprétation, l'exécution des lois, règlements, conventions

collectives et accords d'établissement en vigueur. En équité sur les autres différends notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires, les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas prévues par les sources suscitées.

Le Conseil dispose des pouvoirs en matière de contrôle et d'enquête auprès des entreprises et des syndicats, du pouvoir de requérir des parties de produire tout document ou renseignement nécessaire à la manifestation de la justice.

Enfin, le Conseil statue et rend une sentence notifiée aux parties sans délai par l'inspecteur du travail du ressort. Elle acquiert force exécutoire si à l'issue d'un délai de 8 jours franc à compter de la notification, aucune partie n'a manifesté son opposition.

CHAPITRE 7 : LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Durant sa vie, le travailleur salarié est confronté à plusieurs risques sociaux malheureux (les accidents, les maladies, etc.) ou heureux (la maternité par exemple). Ces risques entraînent soit une diminution de ses ressources (maladies, accidents, vieillesse, invalidité), soit leur suppression (cas du décès), soit une augmentation de leurs dépenses (charges familiales liées à la maternité, les dépenses de santé), etc.

La prévoyance sociale a pour objet de couvrir ces risques sociaux grâce aux cotisations patronales et salariales ainsi qu'aux subventions de l'Etat. La gestion de la prévoyance sociale est assurée au Cameroun par la

Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (voir la loi n°67/LF/8 du 12 juin 1967 portant organisation de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale).

Par risques professionnels, il faut entendre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils sont régis par la loi n°77/11 du 13 novembre 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Section 1 : Les accidents du travail

Quels sont les cas d'accidents du travail et quelles peuvent en être les causes ?

Paragraphe 1 : Les cas d'accidents du travail

Est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu à tout travailleur :

Par le fait ou à l'occasion du travail. Ex. : un accident survenu à un professeur dans un atelier pendant les heures d'atelier ;

Par le trajet aller et retour entre

- o sa résidence principale ou une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité et son lieu de travail ;
- o le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière générale, le lieu où il prend habituellement ses repas.

Cet accident existe lorsque le trajet n'a pas été interrompu ou détourné par un motif d'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur.

Paragraphe 2 : Quelques causes des accidents du travail

Les causes humaines : âge, faiblesse des facultés visuelles ou auditives, ivresse, fatigue ;

Les causes techniques ou mécaniques : vétusté des appareils, mauvais réglage de la machine, insuffisance de protection ;

Les causes liées aux conditions du travail : insuffisance de luminosité, encombrement, défectuosité des locaux.

Section 2 : Les maladies professionnelles

Il sera essentiellement question ici de définir la maladie professionnelle et d'en donner quelques causes.

Paragraphe 1 : Définition

Une maladie professionnelle est toute maladie résultant de l'exercice de certaines activités professionnelles du travailleur. Ainsi, toutes les maladies qui peuvent survenir à l'occasion du travail ne sont pas des maladies professionnelles. Seules ont ce caractère les maladies contenues dans l'arrêté n°005/TLS/SS du 9 mars 1962 fixant la liste des maladies professionnelles, la durée de prise en charge et les travaux susceptibles de les provoquer.

Paragraphe 2 : Quelques causes des maladies professionnelles

Causes microbiologiques : affections dues aux bacilles tuberculeux, affections professionnelles dues aux amibes ;

Causes toxiques : intoxication par le chlorure de méthyle, intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone ;

Causes physiques : dermatoses professionnelles consécutives à l'emploi des lubrifiants, affections oculaires dues au rayonnement thermique, affections provoquées par les rayons X.

Section 3 : Les bénéficiaires de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Ce sont :

Tout travailleur. (article 1^{er} alinéa 2 du Code du travail).

Les marins relevant de l'Ordonnance n°62/OF/30 du 31 mars 1962 portant code de la marine marchande. Leur employeur doit être affilié à la CNPS ;

Les gérants des Sociétés à Responsabilité Limitée (SARL) à condition que ces gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social ;

Les apprentis, les stagiaires, les temporaires ;

Les élèves des établissements d'enseignement technique et les personnes placées dans les centres de formation, de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de cette formation.

Les conséquences des accidents du travail et les maladies professionnelles

Conséquences pour le travailleur :

Incapacité partielle. Arrêt du travail pendant plusieurs jours, plusieurs semaines ou plusieurs mois ;

Incapacité permanente ou totale : arrêt total du travail ;

Décès.

Conséquences pour l'employeur :

Réduction de la productivité de l'entreprise ;

Augmentation des charges sociales : frais pharmaceutiques, transfert du corps en cas de décès ;

Perte de la clientèle.

Conséquences pour la CNPS

Augmentation des charges et ;

Réduction des placements des cotisations patronales et salariales.

Section 4 : La réparation des conséquences des accidents du travail et les maladies professionnelles

Pour obtenir réparation, tout risque de travail doit être déclaré.

Paragraphe 1 : La déclaration du risque professionnel

Lorsqu'un travailleur Salarié est victime d'une maladie professionnelle constatée par un médecin ou d'un accident de travail, il doit en informer l'employeur ou l'un des ses préposés immédiatement, sauf cas de force majeure.

L'employeur a trois jours pour déclarer à la CNPS et à l'Inspection du travail l'accident de travail ou la maladie professionnelle.

Le travailleur ou ses ayants-droit (personnes qui bénéficient des prestations versées par la CNPS, non à titre personnel mais du fait de ses liens avec l'assuré) a trois ans pour déclarer ce risque professionnel à la CNPS, en cas de défaillance de l'employeur. Passé ce délai, il y a prescription extinctive : le travailleur perd ses droits aux prestations servies par la CNPS.

Lorsque le risque professionnel survient dans l'entreprise, l'employeur administre les premiers soins à la victime et déclare immédiatement ledit risque à la CNPS pour réparation.

Paragraphe 2 : La nature de la réparation par la CNPS

La réparation peut consister pour la CNPS à payer les indemnités ou à prendre en charge certains frais.

Le paiement des indemnités

-La rente ou l'allocation d'incapacité versée à la victime en cas d'incapacité permanente totale ou partielle. L'incapacité permanente est

la réduction définitive de la capacité physique ou professionnelle du travailleur salarié.

-L'allocation des frais funéraires ou les rentes de survivants versés en cas de décès de la victime.

Prise en charge ou le remboursement de certains frais

-Les frais d'hospitalisation ;

-Les frais des soins médicaux, chirurgicaux ou pharmaceutiques, des examens radiographiques ou de laboratoire ;

-Les frais de transport et de déplacement ;

-La fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse (appareil ou élément servant à remplacer totalement ou partiellement un organe manquant ou à restaurer une fonction) et d'orthopédie (branche de la médecine et de la chirurgie qui étudie et traite les affections et les déformations de l'appareil locomoteur) au travailleur victime d'infirmité ;

-Les frais de transport et de séjour de l'accompagnateur de la victime si l'état de celle-ci le nécessite ;

-Les frais funéraires.

Taux des réparations

Incapacité temporaire. Le montant de l'indemnité journalière est égal aux 2/3 du salaire journalier du travailleur. Cette indemnité est calculée en divisant le salaire moyen mensuel par 30 jours.

Incapacité permanente partielle. Ici le travailleur victime a droit soit à une allocation d'incapacité payée en une seule fois quand le taux d'incapacité est inférieur à 20%, soit à une rente d'incapacité partielle si le degré de l'incapacité est égal ou supérieur à 20%.

Incapacité permanente totale. Le travailleur victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à 85% de son salaire mensuel moyen.

Paiement aux ayants-droit. Ces ayants-droit sont : les conjoints survivants, les conjoints divorcés ou séparés de corps ayant obtenu une pension alimentaire, les enfants de la victime, les ascendants à charge.

Paragraphe 3 : Le contentieux de la réparation des conséquences des accidents du travail et les maladies professionnelles

L'organe chargé de ce contentieux est la Commission Régionale du Contentieux de la Prévoyance Sociale créée par l'Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973. Dans les régions, cette Commission statue en premier ressort sur les litiges relatifs au règlement des prestations des assurés sociaux et au recouvrement des cotisations dues à la CNPS.

Composition de la Commission

Un magistrat nommé par décret, président ;

Un inspecteur régional du travail, secrétaire ;

Deux accessseurs représentant les employeurs et les travailleurs, nommés par le président de la Commission.

La victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut interjeter appel à la Cour d'appel territorialement compétente, si elle n'est pas satisfaite du jugement de la Commission.

Elle est saisie uniquement après l'échec d'un recours gracieux préalable au Directeur général de la CNPS. Elle doit être saisie dans un délai de 3 ans. Les raisons de cette saisine peuvent être :

Le refus par la CNPS de payer les prestations dues au travailleur, assuré social ;

La non-satisfaction du travailleur pour le taux d'incapacité que le médecin lui a donné.

CHAPITRE 8 : L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail est un corps de fonctionnaires chargé de contrôler l'application de la législation du travail et de l'emploi. Il a à sa tête un inspecteur du travail.

Section 1 : La structure et les attributions de l'inspection du travail

La structure de l'inspection du travail ainsi que les attributions de l'inspecteur du travail seront successivement examinées.

A. La structure de l'inspection du travail

L'inspection du travail est un service extérieur du ministère en charge du travail. D'après le décret n°98/150 du 24 juillet 1998 organisant ce ministère, ses services extérieurs sont les délégations régionales et les délégations départementales.

Les inspecteurs régionaux sont placés sous la responsabilité du Chef de Brigade régionale d'inspection du travail et de la prévoyance sociale. Le nombre d'inspecteurs varie considérablement d'une région à l'autre. Il est de 9 pour le Littoral ; de 9 pour le centre ; de 3 pour chacune des autres régions.

Les inspecteurs départementaux du travail (au nombre de 2 par département) sont placés sous l'autorité d'un délégué départemental.

B. Les attributions de l'inspecteur du travail

Au début de sa carrière, l'inspecteur prête serment devant la Cour d'appel du ressort de son premier poste d'affectation de bien et de fidèlement remplir sa charge et de garder le secret professionnel.

Au niveau régional, chaque inspecteur régional est chargé de la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activités et y exerce ses fonctions de contrôle, de conseil et de conciliation. Les inspecteurs régionaux du travail sont placés sous l'autorité d'un Chef de Brigade qui a rang de chef de service.

Les autres services régionaux sont :

- Le service de l'orientation et de la formation ;
- Le service de la santé et de la sécurité au travail ;
- Le service des statistiques ;
- Le service des affaires générales.

Chaque délégation départementale comprend deux inspecteurs départementaux du travail. Leurs attributions sont plus étendues que celles des inspecteurs régionaux. Ainsi, en plus de leurs fonctions de contrôle, de conseil et de conciliation, ils s'occupent aussi des relations du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du placement des travailleurs, de la santé et de la sécurité au travail.

Les médecins inspecteurs du travail ont les mêmes attributions que les inspecteurs régionaux du travail en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Section 2 : Les fonctions de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est d'abord le représentant du ministre chargé du travail dans les commissions prévues par les conventions collectives (commission de reclassement des travailleurs, commission

électorale des délégués du personnel). Il est ensuite un enquêteur qui détermine :

-A la demande de la CNPS : le caractère professionnel d'un accident de travail ; ou

-A la demande d'un employeur : le motif professionnel d'une demande de licenciement d'un délégué du personnel.

D'après les articles 104 à 111 du Code du travail, l'inspecteur du travail exerce trois principales fonctions : la fonction de contrôle, la fonction de conseil et la fonction de conciliation.

A. La fonction de contrôle

Dans le cadre de ses fonctions de contrôle, l'inspecteur du travail est autorisé à pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit et sans avertissement préalable dans tout établissement soumis à son contrôle.

En dehors des établissements militaires, l'inspecteur du travail doit dans son ressort territorial, assurer l'application de la législation du travail dans tous les établissements industriels, commerciaux et agricoles de même que dans les services publics, parapublics et privés. Ce contrôle porte concrètement sur les conditions de travail : la durée du travail, le salaire, l'hygiène et la sécurité au travail, la protection des travailleurs.

A la fin d'une mission de contrôle, l'inspecteur du travail mentionne dans le registre de l'employeur les infractions à la législation du travail et les délais de mise en demeure. L'autre importante prérogative de l'inspecteur du travail, c'est qu'en matière sociale, il peut poursuivre devant les tribunaux l'auteur d'une infraction à une disposition légale ou réglementaire.

B. La fonction de conseil

L'inspecteur du travail conseille aussi bien les employeurs que les travailleurs. Ces conseils qui portent notamment sur la législation du

travail sont prodigués dans son bureau à l'inspection du travail, lors des visites d'entreprise, lors des demandes de renseignements des usagers, lors des séminaires d'éducation ouvrière, lors des séances de travail avec les délégués du personnel et autres partenaires sociaux.

C. La fonction de conciliation

L'inspecteur du travail exerce ses fonctions de conciliation dans le cadre des conflits du travail. La conciliation signifie ici le règlement à l'amiable d'un conflit de travail.