

**CAMEROUN**

**SITUATION DE TRAVAIL ET  
PROTECTION DES TRAVAILLEURS**

**Paul Gérard Pougoué**

## Table des matières

	Page
1. Introduction.....	1
Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun.....	1
2. Relation de travail subordonné.....	3
3. Relations triangulaires.....	7
Les relations triangulaires spécifiquement saisies par le droit.....	7
Les relations triangulaires atypiques.....	13
4. Travail indépendant.....	20
5. Travail indépendant, en situation de dépendance économique ou autre.....	22
Les “two parties” en zone rurale.....	23
La situation de certains chauffeurs de taxi et conducteurs de pousse-pousse.....	23
Dépendance économique dans de nouveaux secteurs..	24
6. Remarques et suggestions d’ensemble.....	25
Remarques.....	25
Suggestions.....	26
7. Note complémentaire sur la protection des travailleurs.....	27

## 1. Introduction

### **Situation de travail et protection des travailleurs au Cameroun (*Rapport définitif*)**

Le Cameroun traverse depuis le début des années quatre-vingts une grave crise économique se traduisant, sur le terrain de l'emploi, par une baisse vertigineuse de l'offre d'emploi et du niveau de protection chez les travailleurs. Déjà en temps normal la protection des travailleurs est très relative. La politique de l'emploi mise en oeuvre par les pouvoirs publics est loin de générer des emplois dépendants et indépendants en nombre suffisant ; la faible couverture du territoire national par les services chargés du contrôle de l'application des normes a causé un taux élevé d'ineffectivité de la législation du travail et surtout de la prévoyance sociale, au point de segmenter le monde du travail camerounais en deux grands blocs : le bloc des travailleurs bénéficiant de la protection légale et le bloc, plus important, des travailleurs qu'on pourrait dire au noir.

La crise économique a contraint les entreprises à de choix stratégiques très souvent défavorables aux travailleurs. Deux réactions principales peuvent être soulignées, dont l'une est bien visible et l'autre assez occulte. De façon très ostensible, les entreprises ont été amenées à procéder aux licenciements massifs ou, au mieux, à maintenir les relations de travail au prix d'un abaissement très significatif du niveau de protection des travailleurs. En 1997<sup>1</sup>, les statistiques officielles indiquaient qu'entre 1989 et 1994, les prestations sociales dues aux travailleurs avaient chuté de plus de 60 % et qu'en 1994 le Cameroun comptait seulement 26 médecins du travail, soit deux fois moins qu'en 1986. Une telle baisse accélérée du niveau de protection est facilitée par la peur, chez les travailleurs, de se retrouver sans emploi, ce qui est synonyme d'absence totale de revenu<sup>2</sup>.

De façon moins ostensible, mais dans la logique de la première réaction, certaines entreprises ont restreint leur personnel aux tâches essentielles, les autres tâches étant confiées aux autres entreprises suivant des modalités très diverses tantôt non encadrées tantôt mal encadrées par le droit.

Quant au législateur, il a réagi à la crise économique et plus encore à la demande de flexibilité formulée par les entreprises par des mesures dont certaines ont été détournées au point d'aggraver de la précarité chez les travailleurs. On pense notamment à l'institution du travail précaire qui implique, dans certaines de ses figures, des relations triangulaires de travail.

Selon les statistiques publiées par le Ministère en charge de l'économie (direction de la statistique et de la comptabilité), d'après l'Enquête camerounaise sur les habitudes des ménages (1996), la population potentiellement active (définie comme celle âgée de 15 à 64 ans) s'évalue à 6, 7 millions de personnes, soit 51, 4 % de la

---

<sup>1</sup> Date du dernier annuaire statistique du Cameroun.

<sup>2</sup> Une étude sur la protection des travailleurs au Cameroun ne devrait donc pas faire l'économie d'une réflexion sur le droit du non-emploi, c'est-à-dire le droit du chômage dans toutes ses variantes.

population totale. Elle se répartit en 47, 4 % d'individus de sexe masculin (3, 2 millions) contre 52, 6 % d'individus de sexe féminin (3, 5 millions). 66, 9 % de cette population potentiellement active vivent en zone rurale ou semi-urbaine, 33, 1 % en zone urbaine ; 63, 5 % de cette population est occupée.

La population active (celle qui cherche le travail ou qui travaille) représente 69,4 % de la population de la tranche d'âge ci-dessus visée. Sur un effectif d'actifs occupés estimé à 4, 3 millions d'individus, on dénombre 51, 6 % d'hommes et 48, 4 % de femmes.

En gros, deux phénomènes complémentaires sont observables à cet égard: d'une part, la masse des sans-emploi a accru ; les statistiques officielles indiquent, au premier trimestre de 1996, un taux global de chômage de 8,4 %, mais très inégalement réparti d'un point à l'autre<sup>3</sup>. D'autre part, le secteur informel<sup>4</sup> a gagné du terrain ; selon le ministère chargé de l'Economie et des Finances, le secteur informel occupe 85 % des actifs au Cameroun<sup>5</sup>.

Mais au-delà de cette observation, il faut dire que la situation des travailleurs en manque de protection est un phénomène très complexe au Cameroun, puisqu'il peut concerner des réalités fort variées : déguisement de la relation de travail dépendant, insuffisante appréhension d'une relation particulière de travail, extrême relativisation de l'indépendance du travailleur présenté comme indépendant.

La grande variété des situations rend extrêmement difficile le cadrage terminologique du phénomène. On pourrait peut-être recourir à l'expression de travail en situation de dépendance déguisée, ou à celle bien neutre de relation de travail sous dépendance peu manifeste ( si l'on veut ménager la susceptibilité des employeurs).

En tout cas, la difficulté de trouver une terminologie rigoureuse rend nécessaire une démarche descriptive, qui essaie de retracer chaque situation dans ses éléments caractéristiques. Si nous n'avons pas fait l'économie des données statistiques, il convient d'en relativiser l'importance. Elles sont en général vieilles et surtout collectées suivant des méthodes peu rigoureuses. Nous avons privilégié la méthode des enquêtes sur le terrain bien que celles-ci devaient être forcément non exhaustives. Nous avons aussi exploité abondamment la législation du travail et la pratique, sans négliger la jurisprudence et même la doctrine<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Il atteint 30, 5 % pour les actifs de Douala, la principale ville économique du Cameroun.

<sup>4</sup> La notion d' « informel » est l'une des plus controversées. Dans la présente étude nous considérons comme secteur informel celui constitué par l'ensemble des unités de production qui, à l'image du secteur en règle, offrent des biens et services à la consommation sans se conformer aux lois et règlements régissant leurs activités. D'un point de vue du droit du travail, la notion ne se réduit pas au travail au noir puisque cette dernière suppose au moins une conscience de violer la réglementation.

<sup>5</sup> Cf. Annuaire statistique du Cameroun, 1997.

<sup>6</sup> Les références les plus actuelles sont : le numéro spécial de la Revue Juridique Africaine sur les orientations du droit du travail après la réforme du 14 août, sous la direction de 1992, P.G. POUGOUE et M. KAMTO, PUC, Yaoundé 1994 ; le Code du travail camerounais annoté, sous la direction de P. G. POUGOUE, PUA, Yaoundé, 1997 ; Droits fondamentaux et corps du salarié, Actes d'un colloque tenu à l'Université de Dschang, Annales de la Faculté des Sciences Juridiques et Politiques de l'Université de Dschang, tome 1, vol. 1, 1997 ; P. G. POUGOUE, Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun, tome 1, PUC, Yaoundé, 1988 ; P. G. POUGOUE, V. TCHOKOMAKOUA,

En ce qui concerne les textes, il faut citer dans l'ordre hiérarchique la Constitution du 2 juin 1972 révisée par la loi du 18 janvier 1996. Certes elle ne contient pas assez de références intéressant directement le droit du travail. Mais on peut retenir qu'à son préambule elle affirme le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève, à côté d'autres principes comme la liberté d'opinion et d'expression et le droit à l'intégrité physique qui peuvent aussi intéresser le travailleur. La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples peut compléter l'arsenal constitutionnel, parce qu'elle ajoute au droit au travail le droit de percevoir un salaire égal pour un travail égal<sup>7</sup>. Il faut ensuite citer la loi, et notamment la loi n° 92/07 du 14 août 1992 portant Code du travail. Comparé à certains codes dans le monde, le code camerounais n'est pas très long, puisqu'il compte au total 177 articles. Mais il s'agit d'un code relativement complet, qui essaie de reprendre les grands idées de l'évolution du droit du travail dans le monde, et de donner effet aux conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun<sup>8</sup>. Mais pris en période de crise économique, et dans une large mesure à l'instigation des milieux d'affaires tant nationaux qu'internationaux, ce code porte les stigmates de l'austérité. Le Code du travail est complété par des décrets et arrêtés d'application, et par des conventions collectives dont la plupart sont dépassées par l'évolution<sup>9</sup>.

On se rend compte, à l'examen de ces différentes sources, que le droit du travail est construit autour de la relation de travail subordonnée. C'est par une lecture *a contrario* qu'on devine le régime du travail indépendant. Entre les deux la pratique montre bien des situations à la limite de la dépendance et de l'indépendance, qu'on trouve aussi bien dans les relations bilatérales que dans les relations triangulaires de travail.

Pour mieux comprendre ces différentes situations, il convient de présenter tout d'abord la relation de travail subordonnée telle que voulue et décrite par le législateur (I). La pureté des principes commence à se relativiser dans la relation triangulaire de travail (II). Pour autant, on n'est pas encore dans le régime du travail indépendant<sup>10</sup> (III). Mais dans certaines situations, il est très difficile de dire si on est dans le régime du travail dépendant ou du travail indépendant tant le critère de distinction est mis à mal par les faits. C'est le cas lorsque d'un point de vue juridique la dépendance n'est pas reconnue, mais que sur d'autres plans, notamment économique, elle est incontestable (IV).

## **2. RELATION DE TRAVAIL SUBORDONNE**

La relation de travail subordonné est celle qui résulte du contrat de travail.

---

Jurisprudence Sociale annotée (2 tomes) , et les mêmes avec la collaboration de J. DJUIKOUO (3è tome) ; la collection de la revue trimestrielle Juridis Périodique (PUA), qui tient une revue de jurisprudence sociale.

<sup>7</sup> Article 15. La même solution est reprise par le Code du travail (article 61 al. 2).

<sup>8</sup> A ce jour le Cameroun a ratifié 47 conventions et en a dénoncé 4.

<sup>9</sup> Le processus de renégociation des conventions collectives est lancé, mais connaît d'énormes difficultés.

<sup>10</sup> Tel que conçue à l'antipode du travail dépendant.

## a) Définition du contrat de travail

L'article 23 du Code du travail définit le contrat de travail comme « 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 »<sup>11</sup>. Deux éléments caractéristiques se dégagent de cette définition : le lien de subordination et la rémunération. Dans un arrêt du 2 février 1965, la Cour suprême a posé que la subordination du travailleur à celui qui l'emploie est la condition essentielle à l'existence du contrat de travail.

Le Code du travail prévoit à l'article 25 trois formules de contrats de travail précaire:

- i) le contrat de travail occasionnel 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. Ce contrat ne peut durer plus de 15 jours, et peut être renouvelé une seule fois ;
- ii) le contrat de travail temporaire 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'oeuvre supplémentaire. Ce contrat ne peut durer plus de trois mois, et peut être renouvelé une seule fois ;
- iii) le contrat de travail saisonnier, lié à la nature saisonnière ou cyclique des activités de l'entreprise. Ce contrat ne peut durer plus de 6 mois, et peut être renouvelé chaque année.

## b) Reconnaissance et preuve de l'existence de la relation de travail

---

<sup>11</sup> Le législateur ne définit nulle part la notion de travailleur. Mais du champ d'application qu'il donne au droit du travail et de la définition qu'il donne du contrat de travail, on comprend que le travailleur est celui qui, dans un contrat de travail, met son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne, en contrepartie d'une rémunération. Bien qu'exerçant sous la subordination et l'autorité d'un chef et en contrepartie d'une rémunération, les fonctionnaires ne sont pas compris dans cette définition, parce que le législateur les a exclus du champ d'application du droit du travail. Il s'agit donc d'une définition restrictive correspondant à ce qui ailleurs (par exemple en France) est appelé « salarié ». Certes, la littérature juridique locale utilise parfois le mot « travailleur » dans un sens large ; mais alors, pour éviter toute confusion, il faut spécifier. On parle ainsi de travailleur indépendant, justement par opposition au travailleur tel que défini par le Code du travail. L'employeur est celui qui, dans la relation de travail, reçoit la prestation du travailleur et lui verse en contrepartie une rémunération (en d'autres termes l'employeur est le cocontractant du travailleur). Le langage juridique le confond parfois avec le chef d'entreprise, personne exerçant les pouvoirs patronaux dans l'entreprise.

Il revient à celui qui allègue l'existence du contrat de travail de prouver l'existence de ce lien<sup>12</sup>. Il le fera par tous les moyens de preuve (témoignage, écrit contenant des instructions, sanction disciplinaire infligée etc.). Mais bien souvent, c'est par le détour de la preuve de la rémunération qu'on prouve ou qu'on fait présumer le lien de subordination. La Cour suprême a ainsi approuvé la Cour d'appel de Yaoundé qui avait admis l'existence du contrat de travail en relevant qu'un pasteur qui travaillait à la maison percevait une rémunération dénommée salaire :

Attendu qu'il est établi que le Révérend Pasteur AKOA est directeur de la littérature à l'Eglise Presbytérienne Camerounaise et qu'il travaille à domicile.

Attendu au surplus que des pièces du dossier, il ressort que les sommes versées à l'intéressé ont été désignées sous le nom de salaire.

Attendu que par ces énonciations le premier juge a, par des motifs pertinents et suffisants, justifié que le Révérend Pasteur AKOA avait mis son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction de l'Eglise Presbytérienne du Cameroun<sup>13</sup>. L'attention doit être attirée sur les subtilités de la démarche. De façon classique on présente le lien de subordination comme l'élément essentiel du contrat de travail. Or, il n'était pas facile d'établir ce lien dans l'espèce, parce que le pasteur travaillait à domicile. Le lien de subordination était en tout cas suffisamment lâche. L'Eglise Presbytérienne du Cameroun voulait tirer prétexte du relâchement du lien de subordination, pour amener le juge à conclure que la relation qui existait entre elle et le Révérend Pasteur AKOA était une relation commerciale. Un tel relâchement s'observe déjà au niveau des cadres, même lorsqu'ils travaillent au siège de l'entreprise. En reconnaissant au pasteur travaillant à domicile la qualité de travailleur dépendant, la Cour suprême montre clairement que le lien de subordination doit se comprendre de façon bien large, et qu'il ne n'implique pas une proximité entre le travailleur et l'employeur, pas plus que des instructions répétées à longueur de journée. Le lien de subordination peut se manifester à distance, en périphérie. Seule une telle lecture des textes peut permettre de démasquer les relations de travail dépendant souvent dissimulées sous des apparences d'indépendance. L'intéressé dans l'espèce évoquée est que la Cour suprême remonte vers l'existence du lien de subordination à partir de la qualification de "salaire" que les parties avaient donnée à la rémunération du travailleur. En général, la partie à un différend qui produit des bulletins de paie fait en fait présumer l'existence du lien de subordination. Le présumé employeur devra, s'il soutient qu'il n'existe pas de contrat de travail, dire à quel titre il versait la rémunération.

Toutefois, les difficultés de preuve sont parfois importantes. Le législateur, sauf quelques exceptions, n'impose aucune forme particulière pour la conclusion du contrat de travail. Il en résulte que le contrat de travail peut être verbal. Il l'est souvent lorsqu'il concerne les travailleurs de faible qualification professionnelle ou lorsque les parties ont entre elles d'autres liens sentimentaux (lien de famille et de tribu notamment) qui leur font négliger quelques précautions d'usage. Dans le prolongement

---

<sup>12</sup> Le législateur n'a institué aucune présomption à cet effet.

<sup>13</sup> CS, n° 4/s du 22 octobre 1987, Affaire E.P.C. c/ AKOA François, in Jurisprudence sociale annotée, tome III, 1987-1988, par P. G. POUGOUE, V. TCHOKOMAKOUA, avec la collaboration de J. DJUIKOUO, p. 83

de cette absence d'écrit pour la conclusion du contrat de travail, le salaire est versé sans bulletin de paie. Plus tard il devient impossible de savoir exactement ce que les parties s'étaient dites à la conclusion du contrat, et même parfois quel type de rapport existe entre elles, notamment lorsque le principe même de la rémunération est discuté.

### **c) Déguisement**

En ce qui concerne les procédés de déguisement de la relation de travail, il faut citer la formule classique qui consiste à faire croire que le travailleur est dépendant alors qu'en réalité il est indépendant. Sous cette rubrique, on peut citer les cas du salarié présenté comme mandataire, du salarié vendeur présenté comme commerçant se payant sur le produit de la vente, du salarié présenté comme entrepreneur exécutant une commande. Dans certaines hypothèses, le lien de subordination ne peut être contesté, mais l'employeur croit pouvoir se situer sur le terrain de travail familial, d'autant plus qu'en général il ne verse pas régulièrement une rémunération. La crise économique a eu plusieurs effets, dont le fait, pour l'offre ou la demande d'emploi, de prendre plus souvent le canal des rapports sentimentaux de famille, de tribu ou d'amitié. De tels rapports sont en fait très rarement bien organisés, de sorte qu'on est parfois simplement à la limite du contrat de travail. Dans ces conditions, les manoeuvres de déguisement sont à craindre.

On doit aussi citer les hypothèses, assez nombreuses, où la fraude consiste à se situer en apparence dans le régime de tel type de contrat plutôt que de tel autre. En général, il s'agit d'éviter le régime du contrat à durée indéterminée, qui pose un certain nombre de contraintes dans la rupture. L'employeur fera par exemple stipuler une durée du contrat, en même temps qu'une faculté de résiliation unilatérale (CS, n° 143/S du 17 septembre 1987 JSA, tome II, p. 101). L'employeur tentera aussi de multiplier à l'infini les contrats temporaires.

Assez curieusement, la rémunération est l'élément qui favorise le plus la perversion et le déguisement du contrat de travail. Sous l'empire de l'ancien Code du travail, on pouvait déjà rencontrer les difficultés ci-dessus évoquées, liées au silence des parties au contrat sur le principe même de la rémunération. Depuis le nouveau Code, le législateur permet que le salaire soit stipulé, même en totalité, sous la forme de commissions. La solution visait sans doute à assurer le bénéfice de la législation du travail et de la prévoyance sociale aux nombreux travailleurs du commerce que le droit du travail rejetait alors qu'étaient bien identifiables les éléments qui attestent de l'existence du lien de subordination et de la rémunération. Dans les faits, une telle formule de rémunération ne peut profiter qu'aux cadres sachant bien négocier leurs compétences ; la grande masse des travailleurs sans grande qualification se fait au contraire exploiter par les employeurs, surtout à cette phase transitoire où les anciennes conventions collectives sont encore en vigueur<sup>14</sup>. La grande difficulté, pour ces salariés, est d'obtenir des employeurs à titre de rémunération, un pourcentage du chiffre d'affaires pouvant correspondre au salaire que perçoit un salarié payé au temps et faisant le même travail ou un travail équivalent.

---

<sup>14</sup> Le Code du travail a renvoyé aux conventions collectives et accords d'établissement la fixation des catégories professionnelles et salaires y afférents. Mais de nouvelles conventions collectives ne sont pas encore conclues. L'ancienne formule de fixation des salaires n'intègre pas l'idée du salaire entièrement payé sous la forme de commission.

A vrai dire, l'idée de prévoir ces formules de rémunération par commission n'est pas mauvaise, du moment où elle est un correctif à une forme de déguisement de la relation de travail qu'utilisaient les entreprises. Il faut simplement souhaiter que le législateur prenne ou oblige les partenaires sociaux à prendre, dans le cadre des conventions collectives et accords d'établissements, des dispositions propres à assurer un minimum de rémunération et, de façon générale, une égalité de rémunération entre les travailleurs payés au temps et ceux payés sous forme de commission.

#### **d) Moyens de lutte contre le déguisement**

Les moyens de déguisement et de baisse du niveau de protection ci-dessus relevée ne peuvent que très difficilement être détectés par l'inspecteur du travail chargé, au Cameroun, du contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires<sup>15</sup>. Celui-ci n'intervient en général que dans des entreprises assez organisées<sup>16</sup>. Bien sûr le juge reste toujours un important recours. Aux décisions ci-dessus citées, on peut ajouter une autre par laquelle la Cour suprême a approuvé la Cour d'appel de Yaoundé d'avoir substitué la qualification de contrat de travail à celle de mandat retenue par les parties<sup>17</sup>. Dans une autre affaire où le déguisement résultait de l'embauche dans un cadre familial impliquant un certain relâchement du lien de subordination et une absence d'affectation à une tâche précise, la Cour suprême a affirmé que la précision dans les tâches à accomplir n'était pas une condition d'existence du contrat de travail<sup>18</sup>.

La vigilance des juges devrait aussi permettre d'éviter que le déguisement ait pour conséquence d'éluder la compétence des juridictions chargées du contentieux du travail et la procédure spéciale prévue à cet effet (tentative de conciliation obligatoire, participation des assesseurs, célérité et gratuité de la justice). En effet, la compétence matérielle des juridictions est d'ordre public. Ainsi, le juge statuant par exemple en matière civile et commerciale devrait se déclarer incompétent s'il se rend compte que le cas qui lui est soumis concerne une relation de travail salarié. Mais bien souvent, les opérations de déguisement sont fréquentes lorsque la relation implique des travailleurs sans grand niveau d'instruction et ayant une certaine appréhension des procédures judiciaires.

### **3. RELATIONS TRIANGULAIRES**

Le droit du travail camerounais organise un certain nombre de relations triangulaires de travail. Mais à côté des ces opérations dont le caractère triangulaire est spécifiquement saisi par le droit, la pratique montre de nombreux cas de rapports triangulaires atypiques.

#### **1. Les relations triangulaires spécifiquement saisies par le droit**

---

<sup>15</sup> Voir articles 105 et s.

<sup>16</sup> La couverture spatiale par les inspecteurs du travail n'est pas suffisante.

<sup>17</sup> CS, arrêt n° 97/s du 19 août 1982 inédit.

<sup>18</sup> CS, n° 117/s du 22 septembre 1994, inédit.

La relation triangulaire classique encadrée par le droit du travail camerounais est celle qui résulte du tâcheronnat. Depuis le nouveau Code du travail il faut y ajouter celle qui résulte de la mise à disposition des travailleurs par une entreprise de travail temporaire.

#### a) Le tâcheronnat

L'article 48 du Code du travail camerounais définit le tâcheron comme un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Le caractère triangulaire de l'opération n'apparaît clairement que lorsqu'on envisage les droits et obligations qui peuvent en résulter pour les trois parties, à savoir le tâcheron, les travailleurs, et l'entrepreneur. Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs ; quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs. *Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur*<sup>19</sup>.

La substitution est exclue par le législateur dans l'hypothèse où le tâcheron est inscrit au registre de commerce et justifie d'une patente en cours de validité<sup>20</sup>. Cette disposition date de 1992. En effet, les codes du travail successifs, de 1952 à 1974, organisaient la possibilité de substitution sans égard à la situation du tâcheron à l'égard de l'administration fiscale ou du commerce. *En restreignant la possibilité de substitution au cas où le tâcheron ne serait pas inscrit au registre de commerce et n'aurait pas un titre de patente en cours de validité, le législateur montre que son objectif premier est d'apporter une protection aux travailleurs du secteur formel des travaux. En effet, on peut penser que le tâcheron inscrit au registre de commerce et payant régulièrement sa patente est dans le secteur formel et qu'alors les mécanismes ordinaires du droit doivent s'appliquer à la relation de travail le concernant. Mais la solution a deux limites. D'une part, il y a le risque que l'inscription au registre de commerce et même le titre de patente ne soient pris que dans un but frauduleux, en particulier le but de contourner les règles du droit sur la substitution. L'entrepreneur principal peut ainsi constituer une entreprise fantôme qu'elle utilise comme tâcheron, dans le seul but d'éviter les obligations de l'employeur. Il y parviendra s'il fait inscrire cette entreprise au registre de commerce et paie sa patente. Il se peut que l'entrepreneur principal vise plus loin, et utilise le mécanisme du tâcheronnat pour payer des salaires dérisoires par l'intermédiaire du faux tâcheron.*

D'autre part, on peut se demander pourquoi il y aurait à protéger les salariés des entreprises du secteur informel et refuser une telle protection aux travailleurs du secteur formel alors qu'aucun mécanisme équivalent ne leur est ouvert. En effet, la garantie des salariés du tâcheron réside dans la possibilité qu'ils ont de s'adresser à

---

<sup>19</sup> V. Article 49 du Code du travail.

<sup>20</sup> Le cas échéant, il reviendra à l'entrepreneur principal, pour se défendre, de prouver l'existence de l'inscription et du titre de patente

l'entrepreneur principal en cas de défaillance du tâcheron. Or rien ne garantit que les entreprises inscrites au registre du commerce et payant les patentes ne peuvent pas être défaillantes.

*Quoi qu'il en soit, la substitution est limitée dans ses effets.* Tout d'abord, le législateur n'envisage que les obligations financières puisque le législateur n'organise la substitution qu'en cas d'insolvabilité du tâcheron. Sont donc exclues les obligations non pécuniaires, même si elles peuvent avoir des conséquences pécuniaires (hygiène et sécurité, déclarations, etc.). Ensuite, quand les travaux ne sont pas exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, le législateur limite la substitution au paiement du salaire. Sont donc exclues les indemnités liées à la rupture, les cotisations sociales, et peut-être certaines indemnités versées au cours de l'exécution du contrat et ne pouvant être assimilées au salaire.

On ne peut pas dire qu'outre le tâcheronnat le Code du travail traite de la figure de l'entreprise sous traitante. Aucune disposition n'y est consacrée ; et on ne peut tenir pour telle l'hypothèse de la mise à disposition de travailleur dans la formule triangulaire du travail précaire ci-dessus décrite.

La sous-traitance à la française correspond à ce qui est présenté dans le Code du travail camerounais sous le nom de tâcheronnat. Le trait marquant de la formule est l'organisation d'un mécanisme de substitution dont les salariés peuvent tirer profit.

Outre le tâcheronnat, le Code du travail ne traite pas de la figure de l'entreprise sous-traitante. On ne peut tenir pour telle l'hypothèse de la mise à disposition de travailleurs dans la formule triangulaire du travail précaire.

### **Suggestion:**

Pour donner une efficacité suffisante aux dispositions sur le tâcheronnat, il faut, d'une part comprendre largement l'objet de la substitution, d'autre part l'admettre quelle que soit la condition du tâcheron.

### **b) La mise à disposition de travailleur**

Le législateur s'est efforcé de donner un cadre à la mise à disposition de travailleurs, même si on peut encore relever quelques insuffisances.

#### **1° Cadre de la mise à disposition**

Afin de permettre aux entreprises qui en ont besoin de disposer légalement d'une main d'oeuvre d'appoint, le législateur camerounais a récemment prévu, à côté des formules classiques de contrat de travail, les formules d'embauche précaire (contrats de travail occasionnel, temporaire, saisonnier).

Le recours à un travailleur dans l'une ou l'autre de ces formules peut être direct et bilatéral, c'est-à-dire que l'employeur traite directement avec le travailleur. Mais parfois l'entreprise désireuse d'avoir une main d'oeuvre d'appoint s'adresse à une entreprise de travail temporaire. L'entrepreneur de travail temporaire est, aux termes de l'article 26 du code du travail, 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. L'opération met en scène trois parties :

- l'entrepreneur de travail temporaire, lié au travailleur par un contrat de travail et à l'utilisateur par un contrat de mise à disposition ;
- le travailleur temporaire, salarié de l'entrepreneur de travail temporaire, et ayant avec l'utilisateur un lien de droit assez ténu, et un lien de fait bien étroit. En effet, si le législateur pose bien que le travailleur n'est pas salarié de l'utilisateur et conséquemment que les obligations incombant à l'employeur pèsent plutôt sur l'entrepreneur de travail temporaire, il reste que le travail s'exécute chez l'utilisateur. Le législateur précise utilement que les conditions de travail sont celles applicables au lieu de travail. Au demeurant, le législateur oblige les parties à indiquer, dans le contrat de travail, la possibilité pour l'utilisateur d'embaucher le travailleur au terme du contrat de travail ;
- l'utilisateur qui, comme son nom l'indique, utilise un travailleur qui n'est pas son salarié.

Le souci du législateur, dans la réglementation de la relation triangulaire naissant de la mise à disposition de travailleur, est d'éviter qu'on ne glisse dans un prêt illicite de main d'oeuvre. Le contrat de mise à disposition doit préciser les raisons pour lesquelles on recourt au travail précaire, étant entendu par ailleurs qu'on ne peut recourir au travail précaire que pour l'exécution des tâches non durables et dans les seuls cas visés à l'article 25 alinéa 4 (a) du Code du travail<sup>21</sup>. Le contrat de mise à disposition doit avoir une durée maximale d'un an<sup>22</sup>. Le contrat de mise à disposition doit en plus contenir une description du poste de travail à occuper, précisant ses caractéristiques et la qualification requise, le lieu et l'horaire de travail<sup>23</sup>. Mais la législation montre encore quelques insuffisances.

## 2° Insuffisances

### **Cinq points d'insuffisance peuvent être signalés.**

En premier lieu, les durées maximales des contrats de mise à disposition et des contrats de travail occasionnel, temporaire et saisonnier ne s'accordent pas. En effet, aux termes du décret n° 93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou précaires, les contrats de travail occasionnel, temporaire et saisonnier ont respectivement des durées maximales de quinze (15) jours, trois (3) et six (6) mois. Les contrats de travail occasionnel et temporaire peuvent être renouvelés une seule fois ; le contrat de travail saisonnier peut être renouvelé chaque année<sup>24</sup>. Même après renouvellement du contrat, le travail occasionnel ne dépassera pas trente (30) jours et le travail temporaire pas six (6) mois. Par ailleurs, il va de soi

---

<sup>21</sup> Article 1er. Du décret n° 93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.

<sup>22</sup> Article 26 al. 6 du Code du travail ( le décret du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire parle d'une durée maximale de 12 mois).

<sup>23</sup> V. Le décret du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaires.

<sup>24</sup> Voir articles 2, 3, 4 et 6.

qu'après une période de six mois, le contrat saisonnier ne peut être immédiatement renouvelé ; il faut attendre la prochaine saison. En tout état de cause donc, l'emploi à titre précaire ne durera pas plus de six mois consécutifs. En prévoyant donc que le contrat de mise à disposition peut avoir une durée d'un an, le législateur crée une situation singulière où un travailleur peut être mis à disposition sans pouvoir être légalement employé à titre temporaire. On pouvait penser qu'alors la mise à disposition profite à plusieurs salariés venant les uns après les autres. Mais cette lecture du droit est mise à mal par les dispositions qui prévoient que pour chaque travailleur, un contrat de mise à disposition doit être conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur. De plus la possibilité d'une telle succession de travailleurs à un même poste montre bien qu'il y a un emploi permanent et non épisodique.

En deuxième lieu, la loi ne permet pas de voir clairement le type de contrat existant entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié. Il ne fait pas de doute qu'il peut s'agir d'un contrat à titre précaire. Mais la répétition de ces contrats est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du travailleur. En effet, l'article 2 du décret sur les entreprises de travail temporaire dispose que pour l'application au travailleur de la condition d'ancienneté dans l'entreprise on additionne les périodes pendant lesquelles le travailleur concerné a été lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail. Il y a là une volonté de rapprochement avec l'emploi permanent. Au demeurant on peut penser qu'entre le travailleur et l'entreprise de travail temporaire peut exister le contrat de travail de droit commun (contrat à durée indéterminée). Une telle solution ne heurte pas vraiment l'article 1er du décret sur les entreprises de travail temporaire, qui dispose que ces entreprises recrutent le personnel pour l'exécution des tâches non durables. Le caractère précaire de l'emploi se vérifie alors par rapport à la mise à disposition, non par rapport au contrat de travail. L'entreprise de travail temporaire assumerait ainsi le risque de ne pas trouver d'utilisateur pour un personnel qu'il rémunère parce qu'il est à sa disposition. L'intérêt d'une telle solution est d'assurer la permanence de revenus au travailleur en dépit de petites fluctuations qui peuvent rendre son emploi effectif hypothétique. On s'assure en plus que les entreprises ne peuvent pas mettre en place des opérations faussement triangulaires dans le souci d'échapper à l'obligation de payer le salaire en cas de variations mineures dans leurs activités. Dans le contexte actuel, les employeurs peuvent organiser la fraude pour échapper à leurs obligations, d'autant plus qu'il ne semble pas que les dispositions qui interdisent le renouvellement plus d'une fois des contrats occasionnels ou temporaires s'appliquent aux situations où ces renouvellements ne sont pas consécutifs. Mais s'il existe entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur un contrat à durée indéterminée, les entreprises désireuses de frauder n'auraient plus aucun intérêt à mettre sur pied une entreprise fictive de travail temporaire, car elles ne parviendraient pas à échapper à leurs obligations.

En troisième lieu, le législateur n'est pas très précis dans le partage des responsabilités entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur. Certes, l'entreprise de travail temporaire est clairement désignée comme employeur. En conséquence, pèsent sur elle toutes les obligations de l'employeur : paiement du salaire, versement des cotisations sociales, obligations liées à la médecine du travail etc. Mais le législateur dit aussi que le salarié mis à disposition est soumis aux conditions de travail fixées par la législation, la réglementation ainsi que les conventions collectives applicables au lieu de travail. On voit se dessiner la distinction entre le contrat de travail et les conditions de travail. Cependant, il est en fait bien difficile de tracer la ligne de

démarcation entre ce qui relève des conditions de travail et ce qui relève du contrat de travail. Le législateur indique par exemple que l'horaire de travail doit être indiqué par le contrat de mise à disposition. Sans doute faut-il penser que dans ces conditions il ne peut être modifié unilatéralement par l'utilisateur. De même la description du poste de travail par le contrat de mise à disposition viserait à empêcher l'utilisateur de changer unilatéralement l'affectation du travailleur. On peut se demander si le salarié peut utilement opposer son contrat de travail à une dégradation de sa situation provenant d'un élément ressortissant aux conditions de travail au lieu de travail. La question peut se poser en sens inverse, où c'est l'employeur qui oppose au travailleur son contrat de travail pour le priver d'une évolution intervenue au lieu de travail.

En quatrième lieu, le législateur n'a pas pensé à un mécanisme destiné à corriger les frustrations qui peuvent résulter de la très grande disparité entre le salaire perçu par le travailleur temporaire et un travailleur de l'utilisateur exerçant dans les mêmes conditions de qualification que le travailleur mis à disposition. Si actuellement ces disparités ne sont pas très visibles, c'est parce que le phénomène de mise à disposition de travailleur lui-même est récent au Cameroun<sup>25</sup>. Et dans la mesure où les premières entreprises qui s'y sont engagées se sont laissées aller à la perversion du droit, il faudrait craindre de développements plus importants. Il est en tout cas souhaitable de prévoir une formule d'équivalence de sorte que le statut du travailleur de l'entreprise utilisatrice serve de référence à celui du travailleur mis à disposition<sup>26</sup>. On décourage au passage les entreprises de travail temporaire qui seraient tentées de favoriser le développement d'un marché de travail au rabais.

En cinquième lieu, on peut regretter que le législateur n'ait pas pensé à un mécanisme de substitution de l'utilisateur dans les obligations de l'entrepreneur de travail temporaire. En effet, il n'est pas rare qu'à un moment ou un autre l'entrepreneur de travail temporaire soit défaillant. Dans ces conditions, il serait avantageux de recourir à une action directe au profit du travailleur. Quand bien même la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire se manifesterait après qu'il ait déjà reçu les prestations de l'utilisateur dans le contrat de mise à disposition, il faudrait maintenir l'idée d'une action directe, quitte à l'utilisateur de se retourner contre l'entrepreneur de travail temporaire. On ne devrait pas perdre de vue que le travail temporaire est exécuté en général par la frange de travailleurs de très faible condition économique. Leur faire supporter en plus l'insolvabilité de l'entrepreneur serait désastreux. Il faudrait au besoin imaginer un fonds de garantie du risque d'insolvabilité alimenté par des contributions des entrepreneurs de travail temporaire et les utilisateurs.

Par ailleurs, si l'on conçoit un mécanisme de substitution, il ne faudrait pas le limiter aux obligations pécuniaires. La nécessité d'extension intéresse en particulier les obligations relatives à la médecine du travail. L'entreprise de travail temporaire est en général bien loin du travailleur pour qu'on pense qu'elle puisse assurer efficacement ces obligations. De plus, il semble peu judicieux de séparer la médecine du travail des autres aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail relevant nécessairement des conditions de travail.

---

<sup>25</sup> Ce phénomène date du Code du travail de 1992.

<sup>26</sup> Si l'idée d'un contrat à durée indéterminée entre le travailleur et l'entreprise de travail temporaire est retenue, les éléments de ce contrat pourraient au besoin être ajustés à chaque mise à disposition.

L'observation de la pratique camerounaise ne révèle pas de cas de "triangularité apparente" construite dans le souci d'organiser l'évasion de responsabilité du véritable employeur. La situation tient sans doute au fait que dans un contexte où le contrôle de l'application de la législation par l'administration du travail est très relatif, les employeurs trouvent encore des moyens de fraude plus commodes. Mais si on anticipe sur l'évolution en alignant le traitement du travailleur temporaire mis à disposition sur celui du travailleur de l'utilisateur placé dans les mêmes conditions, il ne sera plus possible d'organiser l'évasion de responsabilité de l'employeur par une relation faussement triangulaire.

### **Suggestion :**

Outre la cohérence à mettre dans les textes en ce qui concerne les durées maximales des différents contrats, le législateur devrait :

- encourager le contrat de travail de droit commun entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié ;
- organiser les conditions d'une équivalence entre le travailleur mis à disposition et les salariés de l'utilisateur servant dans des conditions équivalentes ;
- organiser un mécanisme de substitution de l'utilisateur à l'entreprise de travail temporaire dans ses obligations en tant qu'employeur.

## **2. Les relations triangulaires atypiques**

Depuis un certain nombre d'années, se développent des types de relations triangulaires auxquels le législateur n'avait pas forcément pensé. Quant bien même on concéderait que le législateur a pensé à certaines de ces relations, il faudrait reconnaître qu'il ne les a pas prises en compte de façon particulière. Mais, il ne s'agit pas forcément des relations illicites. Il y a bien sûr l'hypothèse où le caractère triangulaire de la relation s'explique simplement par la nature de l'activité ; c'est le cas par exemple des entreprises privées de sécurité actuellement en expansion au Cameroun. Il y a ensuite des formules de triangularité imaginées par des entreprises comme mode de gestion. Il y a enfin les hypothèses où la triangularité résulte d'un rapport de fait montrant bien l'incapacité du travailleur d'identifier clairement son employeur.

### **a) La relation triangulaire résultant de l'activité des entreprises privées de sécurité**

Depuis bientôt une décennie, le Cameroun connaît l'expansion des entreprises privées de sécurité. Le phénomène s'est d'abord développé sans cadre légal avant de faire l'objet de la loi n° 97/021 du 10 septembre 1997 relative aux activités privées de gardiennage. Schématiquement, l'opération consiste, pour les entreprises concernées, à former des agents chargés d'assurer la sécurité des personnes et des biens, et à mettre ceux-ci, contre rémunération, à la disposition des personnes qui les sollicitent. Au départ seules les personnes physiques ou morales de droit privé avaient recours à ces agents de sécurité ; mais aujourd'hui même les personnes morales de droit public y ont recours.

L'opération ressemble, à s'y méprendre, à la mise à disposition des travailleurs par une entreprise de travail temporaire. Mais il convient d'éviter la confusion : l'entreprise qui emploie les agents de sécurité n'est pas une entreprise de travail temporaire. La loi cantonne les entreprises de travail temporaire à la fourniture des travailleurs pour les types bien précis d'embauche visés à l'article 25 du Code du travail ( travail occasionnel, travail temporaire, travail saisonnier). L'activité de gardiennage et de surveillance qu'exercent les entreprises de sécurité privée est au contraire une activité pouvant durer longtemps, et ne visant pas à faire face à une situation conjoncturelle comme c'est essentiellement le cas pour le travail temporaire. Il ne faudrait donc pas penser que celui au service de qui l'agent de sécurité est placé est un utilisateur au sens des dispositions sur la relation triangulaire de travail temporaire. On sait que le législateur s'est efforcé de réglementer les rapports entre le travailleur temporaire et l'utilisateur (voir supra). Mais le régime des liens entre l'agent de sécurité et celui au service de qui il est placé résulte aujourd'hui de la pratique encore peu uniforme. En fonction de l'idée que le bénéficiaire de la prestation de sécurité se fait de l'activité de l'agent, il cherche à combler le vide de la loi. Il n'a pas forcément conscience que l'agent a un employeur de qui il doit recevoir des ordres.

### **Suggestion :**

Il n'est pas souhaitable de laisser à une pratique encore très peu uniforme l'organisation des rapports entre les agents de sécurité et les personnes chez qui ils travaillent. Certes, la réglementation étatique n'est pas forcément le mode à privilégier pour l'élaboration des normes en la matière. Mais le législateur devrait au moins saisir l'activité de sécurité comme service à part. Les protagonistes sont ainsi mis dans des conditions propices à l'émergence d'une régulation professionnelle. Il n'est pas exclu qu'à l'occasion on conçoive une certaine délégation, même limitée, des pouvoirs de l'employeur au bénéficiaire de la prestation de sécurité. On peut aussi aller plus loin, et imaginer une substitution de ce dernier aux obligations de l'employeur, quitte à se retourner contre l'employeur. Y ont intérêt, bien sûr le travailleur qui bénéficierait d'une action directe contre le bénéficiaire de la prestation de sécurité, mais aussi ce dernier qui pourrait désormais compter sur la bonne exécution d'une prestation dont on ne peut plus insister sur la délicatesse.

### **b) les relations triangulaires résultant de modes de gestion de certaines entreprises**

Trois cas de figures de triangularité sont regroupés sous cette rubrique : d'abord, des entreprises ont confié à d'autres un certain nombre de tâches qui, pour être indispensables à l'exploitation principale, sont loin de son objet ; ensuite certaines entreprises sont allées plus loin et ont confié aux autres certains aspects de l'activité qu'elle mènent ; enfin, des entreprises englobent parfois d'autres dans leur stratégie de conquête du marché, dans des conditions se réclamant de la libre gérance, ou de la gestion sur mandat mais qui couvrent toujours de véritables relations triangulaires.

### **1° Les relations triangulaires résultant du désengagement des entreprises de tâches périphériques**

Il est impossible de trouver une importante entreprise dans laquelle on n'accomplit que des tâches correspondant à son objet. Ainsi dans une entreprise de commercialisation d'appareils, on trouve outre les vendeurs, les comptables, les électriciens chargés de la maintenance, les techniciens pour le service après vente, les balayeurs, les agents de sécurité etc. L'expérience a montré que pour ces tâches périphériques par rapport à l'objet de l'entreprise, celle-ci ne dispose pas toujours de l'expertise nécessaire même pour choisir et assurer le contrôle du personnel nécessaire. Lorsque ces tâches sont épisodiques, la panacée consiste à s'adresser à un entrepreneur indépendant qui passe de temps en temps s'en occuper contre honoraire. Mais bien souvent ces tâches sont pérennes et nécessitent donc un personnel permanent que l'entreprise ne veut pas recruter, même si ces tâches s'exécutent dans ses magasins ou ateliers. Le recours à un entrepreneur spécialisé dans l'activité en cause est alors la solution appliquée. Cette autre entreprise recrute alors et rémunère du personnel qui sert chez un autre, dans des conditions qui ne laissent pas voir aux personnes non averties la différence entre ce personnel « extérieur » et le personnel de l'entreprise utilisatrice<sup>27</sup>. La situation se rencontre aujourd'hui dans certaines grandes surfaces de vente ( CASH à Douala et SCORE à Yaoundé) où les agents de maintenance et de sécurité par exemple sont des employés d'autres structures.

Les responsables de ces magasins interrogés disent ne pas s'immiscer dans les rapports de travail entre travailleurs qu'ils utilisent et leur employeur. Ils souhaitent que l'employeur exécute ses obligations dans de bonnes conditions, d'autant plus que les travailleurs peuvent même inconsciemment répercuter au lieu de travail les conséquences d'un mauvais traitement. Mais ces responsables n'ont pas toujours pensé à inclure dans leurs rapports avec les entreprises qui mettent le personnel à leur disposition des clauses pouvant leur permettre de payer contre déduction, les salaires à la place de l'employeur défaillant. Ils craignent que ce type de clause les constitue débiteurs de salaires et ne les fasse même passer pour débiteurs principaux aux yeux des travailleurs.

Certains des dirigeants de ces entreprises disent qu'il n'est pas souhaitable de confier à une autre entreprise l'exécution des tâches rentrant dans la mission principale. Par exemple une entreprise de vente ne pourrait confier l'activité de vente à une autre entreprise. La raison avancée est que l'autorité s'exerce plus difficilement sur le personnel mis à disposition. Si les difficultés de donner des ordres est tolérable pour des questions périphériques, elle serait une catastrophe pour les questions essentielles à l'objet de l'entreprise.

La Société Nationale d'Electricité du Cameroun (SONEL) a pris une voie très originale dans ce type de désengagement des activités périphériques. Pour des raisons tenant essentiellement au contexte du désengagement, la SONEL a imaginé un ensemble de solutions propres à assurer la protection des travailleurs des entreprises bénéficiaires du désengagement. En effet, l'idée de confier les tâches périphériques aux autres entreprises reçoit un début d'exploitation alors que les travailleurs exécutant ces tâches sont des salariés de la SONEL. Il a paru socialement injuste de leur faire perdre

---

<sup>27</sup> Il faut souligner que les parties à ce type de relation triangulaire se défendent de relever du travail temporaire tel que présenté ci-dessus.

le bénéficiaire du statut qu'ils avaient à la SONEL, d'autant plus que le Code du travail prescrit, en cas de changement dans la situation juridique de l'entreprise, la poursuite du contrat de travail avec le nouvel entrepreneur<sup>28</sup>. Mais les parties sont allées plus loin que le texte : non seulement les contrats sont maintenus, mais le nouvel entrepreneur ne peut licencier les travailleurs sans donner avis à la SONEL

Par ces dispositions, furent aménagées les conditions d'une relative équivalence entre les salariés de la SONEL et les salariés de l'entreprise à qui l'activité périphérique est concédée.

### **Suggestion :**

Il est souhaitable de prévoir la substitution de la SONEL aux obligations des entrepreneurs bénéficiaires du désengagement. Une telle substitution appelle son corollaire qu'est l'action directe des travailleurs contre la SONEL. Par ailleurs, le maintien des contrats de travail en cours au moment du désengagement doit être bien compris comme une application des dispositions impératives du Code du travail sur le transfert d'entreprise. Ainsi il dépasse le cadre de la relation entre la SONEL et ses partenaires et doit donc s'appliquer à toutes les hypothèses de transfert.

## **2° Les relations triangulaires résultant du désengagement des entreprises de certains aspects de leur objet même**

On retrouve encore la SONEL dans le groupe des entreprises qui ont confié aux autres certains aspects de leur objet même. Mais dans les deux formules qui vont être exposées, la SONEL ne joue pas le même rôle. Dans l'une elle bénéficie de la prestation de travail fournie par les salariés d'une autre entreprise ; dans l'autre c'est elle qui fournit la main d'oeuvre à une autre entreprise.

### **- La SONEL bénéficiaire de la prestation de travail**

Une activité comme le branchement électrique rentre normalement dans l'objet de la SONEL, société constituée pour la distribution de l'énergie électrique. Pourtant, la SONEL l'a parfois confié à une autre entreprise qui déploie alors ses agents sur les chantiers SONEL au compte de celle-ci. L'opération est menée sans qu'au dehors il apparaisse que le branchement est fait par une autre entreprise, puisque les frais y afférents sont payés dans les caisses de la SONEL par les clients.

Aux yeux des tiers, les salariés de l'entreprise qui procède au branchement sont des agents de la SONEL. On imagine aisément que la SONEL soit suffisamment attentive non seulement à la façon dont le travail est exécuté par l'entreprise chargée du branchement, mais aussi à la façon dont le personnel de cette entreprise est traité. Deux précautions sont prises. Avant de confier le travail à l'entreprise, la SONEL examine attentivement un dossier d'agrément qu'elle demande de constituer. Ce dossier

---

<sup>28</sup> L'article 42 al. 1 a) du Code du travail dispose : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section »

comporte deux rubriques sur le traitement des salariés de l'entreprise qui sollicite l'agrément. D'une part, l'entreprise doit fournir la preuve qu'elle verse régulièrement les cotisations de prévoyance sociale. L'idée est bien sur de s'assurer que ces salariés ne sont pas privés de protection sociale. D'autre part, l'entreprise doit fournir un relevé de la situation de son personnel, avec indication de qualification et de classification professionnelle. L'idée est sans doute de s'assurer que cette entreprise n'emploie pas des salariés dans des conditions dérisoires. L'agrément de la SONEL est refusé si l'examen du dossier montre des insuffisances.

En cours d'exécution du contrat, la SONEL procède aux contrôles pour apprécier non pas seulement la qualité du service, mais aussi les conditions de sécurité du personnel utilisé par l'entreprise prestataire de service. Elle pourra, au cours d'un contrôle, poser toutes questions et faire toutes observations au personnel de l'entreprise prestataire de service.

Il n'existe pas ici de dispositions propres à assurer une égalité ou une équivalence entre ces salariés et ceux de la SONEL. Il n'existe pas non plus de dispositions contractuelles relatives à la possibilité, pour la SONEL, de se substituer au prestataire de service pour l'exécution de ses obligations à l'égard des salariés. On pouvait penser au mécanisme de substitution prévu par l'opération de tâcheronnat. Mais non seulement la relation ici décrite ne semble pas correspondre à l'esprit du tâcheronnat qui supposerait une tâche ponctuelle, mais aussi les dispositions sur la substitution dans le cadre du tâcheronnat ne s'appliquent pas lorsque le tâcheron est inscrit au registre de commerce et détient un titre de patente en cours de validité.

### **Suggestion :**

Bien que l'opération ici décrite ne rentre pas dans l'esprit des dispositions sur le tâcheronnat, il est souhaitable qu'existe un mécanisme de substitution comparable à celui du tâcheronnat, et par lequel la SONEL remplace le prestataire défaillant dans ses obligations d'employeur. Une action directe des travailleurs du prestataire contre la SONEL devrait également être prévue.

### **– Relations triangulaires dans lesquelles la SONEL fournit la main d'oeuvre**

Ce type de relation est né avec les contrats de fourniture d'équipements. La SONEL a eu à commander à l'étranger un certain nombre d'équipements à installer au Cameroun. Les équipements arrivant en pièces détachées, il fallait que les maisons de vente envoient du personnel qualifié pour installer ces équipements. L'exécution de ce type d'opération coûtait assez cher à ces maisons et finalement à la SONEL sur qui les coûts de mission de ce personnel devaient être répercutés. Il fut imaginé un mécanisme propre à limiter les coûts : la maison de vente envoie seulement le personnel d'encadrement au Cameroun, le reste du personnel nécessaire à l'installation est fourni par la SONEL. Ce personnel travaille sous la responsabilité du personnel d'encadrement de la maison de vente, mais continue de relever de la SONEL pour les obligations de l'employeur. Du côté de la maison de vente, l'opération permet une économie de personnel ; du côté de la SONEL elle permet une économie d'argent, et surtout une bonne imprégnation du personnel mis à la disposition du vendeur pour

l'installation. L'expérience ainsi acquise lors du travail d'installation est par la suite utile lorsqu'on pense à la maintenance.

### **3° Relation triangulaire se réclamant de la libre gérance ou de la gérance sur mandat**

C'est dans le secteur de la distribution des produits pétroliers que se sont développées les relations de travail triangulaires se réclamant de la libre gérance ou de la gérance sur mandat. En effet, dans leur stratégie de conquête du marché, les entreprises d'exploitation pétrolière passent des contrats avec des entreprises qui vendent leurs produits, reversent le produit de la vente, et se rémunèrent par un pourcentage sur le prix de vente.

Le gérant est dit libre s'il se voit laisser suffisamment de liberté dans l'organisation de la vente. En général, il verse d'avance de l'argent correspondant au stock qu'il veut prendre. Et si parfois il peut prendre le stock sans payer d'avance, il ne peut aller au delà d'une limite. En fait, tout se passe comme s'il loue les installations de la société pétrolière pour commercialiser les produits, encore qu'on fixe sa marge bénéficiaire.

Le gérant est dit mandataire lorsque sa marge de liberté est plus petite encore ; mais il a l'avantage de pouvoir disposer du stock qu'il veut, sauf à verser quotidiennement le produit de la vente.

L'intéressant est que dans l'une et l'autre hypothèse, et dans le souci d'assurer l'efficacité de l'opération, les sociétés pétrolières font un contrôle suffisamment poussé non seulement sur la gestion du vendeur mais aussi sur son personnel aussi bien à l'embauche qu'au cours de l'exécution du contrat de travail.

Sur le plan de la gestion tout d'abord, certaines sociétés pétrolières vont jusqu'à imposer au gérant une façon de présenter les comptes d'exploitation. Il faut en plus souligner le contrôle qui est effectué sur le gérant par l'attaché commercial de la société pétrolière. Celui-ci passe assez régulièrement voir si la gestion se passe dans des bonnes conditions, d'un point de vue des services à la clientèle et des quantités vendues.

Ensuite sur le personnel, le contrôle commence dès l'embauche : le personnel à embaucher est formé par la société pétrolière dans un centre de formation qui lui appartient. Si celle-ci ne recrute pas formellement le personnel à la place du gérant, elle est suffisamment suggestive. Elle oblige le gérant non seulement à verser les cotisations sociales, mais encore à se conformer à une grille de salaire qui fixe des minima de rémunération. On explique ce contrôle assez poussé par l'objectif de qualité de service, lequel empêche qu'on laisse le gérant recruter par exemple exclusivement une main d'oeuvre familiale parfois très peu qualifiée. Certes, le gérant peut librement licencier son personnel. Mais dans le plan de développement de certaines sociétés pétrolières, on veut restreindre cette liberté, au moins dans le souci de stabilité du personnel. On pense stipuler que le gérant qui reprend une station service doit garder un certain pourcentage de l'effectif de l'ancien gérant.

Les parties ne vont pas jusqu'à prévoir un mécanisme par lequel la société peut se substituer au gérant pour exécuter les obligations de celui-ci à l'égard des

travailleurs. C'est sans doute parce qu'il existe des moyens de pression suffisants pour amener les gérants à payer les salaires. En tout cas la société a tous les moyens pour savoir si les salaires sont régulièrement payés.

### **Suggestion :**

A vrai dire le projet ci-dessus évoqué, visant à obliger un repreneur de station service à garder au moins un pourcentage de l'ancien personnel peut être différemment interprété. Certains y verront une volonté des sociétés pétrolières de protéger les salariés. Il faut pourtant regretter qu'on en soit simplement au niveau du projet, alors que le mécanisme est une application, au demeurant encore imparfaite, des dispositions légales sur le transfert d'entreprise. En effet, nous sommes bien dans une hypothèse de continuité d'une exploitation avec un nouvel entrepreneur. Peu importe que le changement intervenu ne soit pas le fait de l'ancien employeur. Il y a bien une succession d'employeurs organisée par la société pétrolière. Elle devrait prendre les dispositions nécessaires pour assurer le maintien de tous les contrats de travail en cours au jour de la succession.

Par ailleurs, la société pétrolière prend une part tellement active dans le choix du personnel, et de façon informel dans sa gestion qu'on devrait imaginer un mécanisme de substitution par lequel elle exécuterait les obligations d'employeur du gérant défaillant. Dans la logique d'un tel mécanisme, une action directe des salariés du gérant contre la société pétrolière devrait être prévue.

### **c) Les relations triangulaires résultant de l'incapacité du travailleur d'identifier son employeur**

La relation triangulaire ici décrite se rencontre dans le secteur des petits travaux de construction. Il s'agit plus précisément des hypothèses, certes les plus nombreuses, où la construction d'une maison ou la réalisation d'un autre ouvrage est confiée à un maçon qui se charge de recruter et de payer les aides-maçons. Dans la mesure où ces ouvrages se réalisent sous un regard très attentif du maître d'ouvrage (personne physique), il s'instaure en fait des relations très ambiguës entre ce dernier et les aides-maçons. On perçoit déjà la confusion à partir du mot par lequel les aides-maçons désignent le maître d'ouvrage : patron. Dans les faits, ce dernier ne se prive pas de donner des ordres à ces aides-maçons, qui naturellement se croient dans l'obligation d'obéir. Ils seront d'autant plus persuadés d'être sous l'autorité et la direction du « patron » que l'entrepreneur leur fait souvent voir que leur rémunération, à la tâche, dépend du rythme du paiement de ses honoraires par le maître d'ouvrage.

Dans bien des cas, le maître d'ouvrage paie directement les aides-maçons pourtant recrutés par l'entrepreneur et travaillant sous l'autorité et la direction de ce dernier. La solution comporte, pour le maître d'ouvrage, la garantie que le chantier va progresser convenablement, et pour les aides-maçons la garantie contre l'insolvabilité voire la mauvaise foi de l'entrepreneur.

Cette pratique montre bien qu'il y a la voie pour un mécanisme de substitution du maître d'ouvrage dans les obligations au moins pécuniaires de l'entrepreneur à l'égard des aides-maçons.

## 4. TRAVAIL INDEPENDANT

Il faudrait sans doute dire ce qu'on entend par travail indépendant. Puis, on retracera succinctement son évolution, avant d'aborder les difficultés qu'il pose relativement à la protection des travailleurs.

### a) Définition

Le législateur camerounais ne donne aucune définition du travail indépendant. Mais une lecture *a contrario* de l'article 23 du Code du travail permet de s'en faire une idée. En effet, cet article caractérise le contrat de travail par la subordination du travailleur à l'employeur. Si le travail dépendant est ainsi caractérisé par l'existence du lien de subordination, le travail indépendant doit se caractériser par une absence de subordination. Le cas le plus banal est celui de l'artisan travaillant à son propre compte et vivant de la vente de ses produits. Son indépendance est d'autant plus importante lorsqu'il offre ses produits à des clients qu'il ne connaît pas d'avance, et donc qui n'ont pas pu passer même la commande. Mais l'indépendance n'est pas remise en cause lorsque l'artisan produit sur commande des objets qu'il vend. L'essentiel est que l'artisan ne reçoive pas d'ordres mais des commandes de ses clients.

Nous n'englobons pas dans cette définition les personnes exerçant des professions ayant un rapport étroit avec les fonctions régaliennes de l'Etat (notaires, huissiers etc.)

### b) Evolution et tendances

Au Cameroun, le travail indépendant se trouve traditionnellement chez les paysans agriculteurs, éleveurs ou pêcheurs, les entrepreneurs sans grand capital (menuisiers, maçon, réparateurs, tailleurs, etc.), les commerçants, les personnes exerçant les métiers dits de la rue (collage de roue, coiffure, vente à la sauvette etc.).

Ces dernières années, en raison de la rareté des emplois salariés et d'une volonté de réorientation de la politique de l'emploi de la part des pouvoirs publics, la proportion des travailleurs indépendants est en forte hausse. Cette tendance est particulièrement marquée en ville où viennent « se débrouiller » les personnes ayant abandonné les métiers du monde rural jugés peu rémunérateurs.

Ces dernières années également, les licenciements massifs et le gel des recrutements aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public ont considérablement drainé vers les emplois indépendants des milliers de diplômés de l'enseignement supérieur. La composition sociologique de la masse des travailleurs indépendants a ainsi changé, puisque jusque là les travailleurs indépendants se recrutaient essentiellement dans les couches basses de la population. Bien sûr, les moins diplômés et ayant reçu une formation sur le tas restent les plus nombreux parmi les travailleurs indépendants ; mais la ruée des diplômés est telle que très rapidement on pourra arriver à une situation d'équilibre. L'arrivée massive des diplômés a ouvert des voies peu exploitées jusque là. On pense en particulier à l'activité de conseil. En dehors des avocats qui exercent depuis, l'activité de conseil juridique fiscal et autre était

exercée par quelques rares étrangers. Aujourd'hui, les nationaux s'investissent dans l'activité de conseil.

Hier encore, beaucoup d'emplois indépendants étaient vécus par ceux qui les exercent comme une étape vers un statut plus valorisant qui était le travail salarié, et plus encore vers la statut de fonctionnaire ou de travailleur du secteur public. La longévité dans ces emplois était donc assez faible dans l'ensemble. La crise économique et le lot de licenciements qui l'accompagnent ont montré les limites du travail salarié, et persuadé les travailleurs indépendants que leur situation est, à bien des égards, préférable. De plus plusieurs cadres qui se sont reconvertis aux emplois indépendants à la suite de leur licenciement ont, en général, assez rapidement eu de bons résultats, au point de ne plus être prêts à retourner à la situation de travailleur subordonné, même pour un salaire plus consistant que celui qu'ils avaient au moment de leur licenciement.

Certains anciens cadres des entreprises qui se sont reconvertis au travail indépendant ont des rapports de sous-traitance avec leur ancien employeur. La formule leur donne une certaine garantie de ressources en même temps qu'elle préserve leur liberté dans l'organisation du travail.

Il ne fait pas de doute que le travail indépendant est très important dans le secteur informel (c'est la conséquence de l'ineffectivité de la législation et de la réglementation en général). Mais il ne s'ensuit pas que la proportion de travailleurs dépendants soit moins importante dans le secteur informel que dans le secteur formel. Au contraire, le secteur informel est plus important, qu'on considère le travail dépendant ou le travail indépendant. Au demeurant, on trouve des individus qui, dans le secteur informel, travaillent pour le compte d'un employeur et, à leur temps libre, mènent à titre indépendant d'importantes activités.

### **c) Difficultés de protection des travailleurs indépendants**

Le législateur camerounais n'a pas organisé un régime général du travail indépendant. L'exercice d'une profession indépendante dépend donc des modalités variées, en fonction du type d'activité. En fonction de l'activité considérée, un agrément voire une autorisation peut être nécessaire. Certains travailleurs indépendants sont suffisamment organisés au point de se constituer en corporations ou en coopératives. De telles initiatives ne bénéficient pas cependant d'un bon encadrement de la loi. Mais elles ne sont pas interdites, puisque de façon générale la loi fondamentale proclame la liberté de réunion, d'association et syndicale.

Malgré la disparité des régimes applicables, l'encadrement administratif se fait par le détour des questions d'hygiène et de sécurité, de protection des consommateurs. L'administration fiscale est toujours théoriquement présente. En général les travailleurs indépendants se rémunèrent sur le prix de vente des produits ou des prestations librement fixé.

Le législateur a pensé à la protection sociale des travailleurs indépendants. Mais l'initiative est restée très timide, et a du reste eu un résultat plutôt médiocre. En effet, le législateur n'a pas organisé un système spécifique de protection sociale pour les

travailleurs indépendants. La formule utilisée a consisté à étendre aux indépendants quelques régimes de prévoyance sociale conçus pour les travailleurs dépendants quitte à imaginer une modalité différente de contribution au financement du régime. La loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles prévoit la faculté pour toute personne non salariée de s'assurer volontairement au régime des accidents de travail et maladies professionnelles. La cotisation est alors à la charge de cet assuré volontaire, alors qu'elle est à la charge de l'employeur lorsque le régime est appliqué au travail salarié<sup>29</sup>. La même formule est utilisée par la loi n° 84/007 du 04 juillet 1984 modifiant celle n° 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pension de vieillesse, d'invalidité et de décès<sup>30</sup>.

Les participants au Séminaire national tripartite sur la sensibilisation à la réforme de la sécurité sociale organisé récemment à Yaoundé du 09 au 11 décembre 1998 ont unanimement fait le constat que les travailleurs indépendants ne se sont pas affiliés en masse aux régimes qui leur étaient ouverts.

Le législateur n'a pas pensé à un droit de négociation collective au profit des travailleurs indépendants. De façon générale, ils ne sont pas associés, même à titre consultatif, à l'élaboration des textes les concernant. La seule exception qu'on peut signaler est celle des avocats, sans doute parce qu'ils font partie de l'élite intellectuelle et ont donc suffisamment d'influence dans l'opinion et auprès des pouvoirs publics. Il est arrivé parfois que des travailleurs indépendants résistent à l'application d'un texte, ce qui peut contraindre les pouvoirs publics à réaménager ce texte. Mais de telles situations sont exceptionnelles, et loin de constituer une forme d'association des travailleurs indépendants à l'élaboration des textes.

Comparés aux travailleurs salariés, les indépendants ne bénéficient d'aucune facilité d'accès à la justice. Ils relèvent du droit commun de l'accès à la justice. Tout d'abord, il n'y a pas de gratuité générale de la justice, à l'image de ce qui est prévu en matière sociale. Bien entendu, la justice reste un service public pour tous, et donc aussi pour les travailleurs indépendants. Mais ils doivent acquitter un certain nombre de frais liés à la saisine d'une juridiction. En particulier, ils doivent payer les frais de consignation, de timbre et d'enregistrement, d'expertises etc. Il n'y a même pas à distinguer selon la nature civile ou commerciale de l'activité exercée, puisque l'organisation judiciaire n'a pas prévu de spécialisation à ce niveau : sur le plan administratif, les juridictions du premier degré sont organisées en sections, et les sections civiles et commerciales sont jointes.

## **5. TRAVAIL INDEPENDANT, EN SITUATION DE DEPENDANCE ECONOMIQUE OU AUTRE**

Aussi bien dans les zones rurales que dans les zones urbaines, on trouve un certain nombre de travailleurs théoriquement indépendants, mais qui en fait dépendent étroitement d'autres personnes. La principale explication de ces situations est l'extrême pauvreté de ces travailleurs. Ils exercent des activités sans avoir les ressources pour

---

<sup>29</sup> V. Articles 5, 8 et 10 de la loi.

<sup>30</sup> V. Article 2 de la loi.

s'offrir les moyens nécessaires à un exercice indépendant. Dans les zones rurales, ces personnes se rencontrent essentiellement dans l'agriculture où on les appelle "two parties". En ville, elles se rencontrent traditionnellement parmi les chauffeurs de taxi et les conducteurs de pousse-pousse. Ces dernières années des situations de dépendance économique se sont développés dans de nouveaux secteurs.

### **1) Les "two parties" en zone rurale**

L'appellation "two parties" vient de l'anglais et signifie en français « deux parties ». L'expression désigne à l'origine l'opération qui consiste, pour un propriétaire terrien, à donner en exploitation ses terres à un travailleur, le produit de l'exploitation devant être réparti en deux parts égales. Le travailleur prend donc comme rémunération de ses efforts la moitié de la production. Par la suite l'expression "two parties" est étendue avec une certaine ironie au travailleur engagé dans une telle opération.

L'opération se conclut en général sans grand formalisme, et sans précaution relative à sa durée. Aussi le propriétaire terrien peut à tout moment vouloir y mettre fin. Le travailleur doit donc sans cesse chercher à plaire au propriétaire pour que celui-ci lui garde sa confiance.

Le propriétaire surveille étroitement l'activité du travailleur, au moins pour éviter une dissimulation de produits. Dans la pratique, la surveillance est si tatillonne qu'elle se mue en un véritable lien de subordination. Les tribunaux devraient doubler de vigilance pour, au besoin requalifier en contrat de travail les opérations de "two parties" qui montre une dépendance étroite du "two parties" à l'égard du propriétaire terrien. Il faut toutefois signaler que les opérations de "two parties" se raréfient au fur et à mesure que les jeunes fuient le monde rural pour la ville. On peut même prévoir qu'elles disparaissent complètement dans un proche avenir.

En revanche le phénomène des "two parties" prend de l'ampleur en ville, même s'il se présente sous des modalités différentes.

### **2) La situation de certains chauffeurs de taxi et conducteurs de pousse-pousse.**

Beaucoup de conducteurs de taxi (voiture ou motocyclette) et de pousse-pousse ne sont pas propriétaires de leur instrument de travail ; le taxi ou le pousse-pousse appartient à un « patron » qui perçoit chaque jour un montant d'argent fixe quel que soit le gain ou la perte journalier. A Yaoundé par exemple, le montant journalier à verser par l'exploitant de taxi varie entre 8.000 (huit mille) et 12.000 (douze mille) FCFA, en fonction de l'état de la voiture et de sa consommation au kilomètre. L'opération comporte suffisamment de contrainte pour l'exploitant, parce qu'il doit en principe verser le forfait fixé même s'il n'a pas pu travailler pour une raison ou une autre. Il doit aussi laisser la voiture au repos à une certaine heure, et se voit parfois interdire la circulation sur certains axes de la ville. La situation est bien proche du contrat de travail, puisqu'on peut bien y identifier des éléments d'un lien de subordination. Mais en général, l'exploitant de taxi demeure libre de travailler ou de ne pas travailler, et d'organiser son travail dans l'espace de temps qui lui est concédé. Il garde ensuite la propriété du surplus de la recette journalière et n'est même pas obligé de déclarer ce montant au propriétaire de la voiture. C'est en général la seule contrepartie de son

engagement. Mais parce qu'il est conscient qu'il doit faire suffisamment de recette pour gagner beaucoup, il travaille sous une forte pression ce qui se traduit concrètement par de fréquentes violations du Code de la route, les dépassements des capacités normales de résistance au travail.

Dans certains cas, le chauffeur de taxi perçoit un minimum mensuel qu'il complète chaque jour avec la différence entre la somme à verser au propriétaire et le montant de la recette journalière. Dans d'autres cas encore, les parties ne fixent pas un montant journalier à verser par le chauffeur taxi. Il y a en tout cas autant de nuances qui peuvent même parfois faire voir un véritable contrat de travail entre le chauffeur et le propriétaire. La profession de chauffeur de taxi se révèle ainsi comme porteuse de beaucoup de disparité de statuts.

Chez les conducteurs de pousse-pousse, appelés pousseurs, la situation est à peu près la même. Mais la longévité dans le statut de pousseur non propriétaire n'est pas grande. En effet, le pousse-pousse ne coûtant pas très cher, le pousseur non propriétaire désireux de devenir propriétaire met en général moins d'un an pour avoir suffisamment d'argent pour s'acheter un pousse-pousse.

La loi n'organise pas une protection spéciale de ces travailleurs faussement indépendants. Au demeurant, ils sont en général dans le secteur informel. C'est pourquoi dans la pratique ils ne peuvent pas tirer profit des dispositions du droit commun.

La moindre difficulté, dans la recherche d'éléments de protection de ses travailleurs, n'est pas la conscience chez ceux-ci d'être de passage dans la situation. En effet, presque aucun chauffeur non propriétaire de taxi, et aucun pousseur ne pense qu'il peut demeurer dans sa situation. Aussi si ces travailleurs peuvent de temps à autre se plaindre, ils sentent difficilement la nécessité de se regrouper pour discuter des questions d'intérêt commun.

Au moins, les tribunaux pourront, comme on l'a dit en ce qui concerne les "two parties", requalifier en contrat de travail une opération qui dissimule une subordination étroite.

### **3) Dépendance économique dans de nouveaux secteurs**

On reviendra ici sur les contrats entre la SONEL et ses partenaires d'une part, et les contrats entre les sociétés pétrolières et les gérants d'autre part.

#### **a) La SONEL et les prestataires de service**

Les cas de relations d'affaires ci-dessus décrites entre les prestataires de service à la SONEL d'une part et entre les sociétés pétrolières et les gérants d'autre part montrent assez bien des éléments de dépendance économique dans des relations présentées pourtant sous le signe de l'indépendance.

En ce qui concerne les prestataires de service à la SONEL, il faut combiner deux éléments pour avoir une idée précise du niveau de dépendance : l'objet plus ou moins large de l'entreprise prestataire de service, et le type de service rendu par rapport à la

question de concurrence commerciale. En effet, il est des hypothèses où le prestataire de service opère dans un registre très large, de sorte que l'activité qu'il mène pour la SONEL ne soit qu'un aspect de son objet. Le prestataire de service peut donc continuer à prospérer même si le contrat avec la SONEL est résilié. Lorsqu'en revanche le prestataire de service n'existe que pour le service qui est rendu à la SONEL, son indépendance est très relative. Lorsque le service offert ne peut être demandé que par la SONEL en raison du monopole que celle-ci gère, le prestataire de service est plus dépendant encore. Economiquement, il est condamné à disparaître si le contrat est résilié. Si une telle dépendance n'a pas de signification particulière en droit de travail lorsqu'elle existe entre des personnes morales, elle donne à réfléchir lorsqu'elle concerne une personne physique. On est proche de la relation de travail dépendant au sens où l'entend le législateur. Au besoin donc, les tribunaux devront requalifier l'opération si les éléments de dépendance sont suffisants pour parler de contrat de travail.

### **c) Les sociétés pétrolières et les gérants**

La dépendance qu'on observe dans les relations entre les sociétés pétrolières et les gérants résulte de la surveillance étroite qui est exercée sur les gérants par les sociétés pétrolières. Une des sociétés pétrolières va même jusqu'à fixer le « salaire » du gérant. Certes, on explique qu'il s'agit simplement d'aider le gérant à mieux s'organiser, dans le sens de distinguer ce qui peut être le chiffre d'affaires et ce qui peut être le bénéfice, après déduction des charges. Mais un tel paternalisme ne convient pas aux relations d'affaires, et dénote au contraire une dépendance discrète mais très forte. L'ennui est justement qu'au moment où la société pétrolière fait croire que le gérant est salarié, parce qu'il perçoit un salaire (retenu à la source), elle ne lui accorde pas d'autres éléments du statut de salarié. Plus précisément, les gérants ne bénéficient pas de la couverture sociale, pas plus que du droit à la négociation collective.

Il faut espérer que les tribunaux restituent la véritable qualification de l'opération, à savoir le contrat de travail.

## **6. REMARQUES ET SUGGESTIONS D'ENSEMBLE**

### **REMARQUES**

La protection des travailleurs, et plus particulièrement des plus démunis, est une préoccupation du législateur camerounais. Mais sur le terrain, les résultats de ses efforts sont loin d'être satisfaisants. Le taux d'ineffectivité du droit du travail et de la prévoyance sociale est très élevé<sup>31</sup>, alors déjà que ce droit est organisé autour du travail subordonné et non du travail tout court. Ainsi, l'évasion de responsabilité des

---

<sup>31</sup> Aucune étude n'a été menée pour déterminer le taux d'effectivité du droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun. Mais l'observation empirique du monde du travail est bien édifiant. On pourrait, sans exagération, situer à moins de 10% le taux général d'effectivité des dispositions sur l'hygiène et la sécurité au travail. Ce taux est certes assez élevé dans certaines grandes unités de production, où les contrôles de l'inspecteur du travail peut être plus régulier. Il est en revanche pratiquement nul dans les petites unités de production, très souvent inconnues des services de contrôle. Ce taux est certainement plus bas en ce qui concerne la législation sur la prévoyance sociale.

employeurs s'organise à partir du déguisement de la relation de travail salarié en relation de travail indépendant. Plusieurs conséquences en découlent : le manque de protection sociale, la non-application des dispositions sur le droit de négociation collective et en général sur la dimension collective des rapports de travail, la compétence des juridictions et l'application des procédures de droit commun pour le règlement des différends susceptibles de naître.

### **Le manque de protection sociale**

Le législateur a mis en place un système de prévoyance sociale comportant trois régimes : les prestations familiales, l'assurance pension et les risques professionnels. Chacun de ces régimes est construit sur la relation de travail salarié. Certes, il faut signaler quelques tentatives d'étendre aux non salariés, sur la base de participation volontaire, les régimes d'assurance-pensions et des risques professionnels. Mais ces essais ont pratiquement échoué, parce qu'à la base les régimes ont été pensés pour les salariés. De sorte qu'aujourd'hui les travailleurs indépendants sont exclus du champ de la protection sociale.

### **L'absence de la dimension collective des rapports de travail**

Les travailleurs indépendants sont disséminés, ce qui rend très difficile leur regroupement en vue de la défense des intérêts collectifs. Si la Constitution reconnaît la liberté syndicale et la liberté d'association sans restriction à tous les citoyens, ils ne peuvent pas facilement en bénéficier. En effet, et contrairement aux travailleurs subordonnés pour qui la reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale a eu un prolongement législatif, aucune loi n'est intervenue pour fixer les conditions de leur liberté syndicale. Dans la pratique donc, tout se passe comme si la liberté syndicale ne peut pas dépasser le cadre du travail salarié.

Comme un prolongement de la dissémination et de la neutralisation de la liberté syndicale des travailleurs indépendants, leur participation à la négociation collective est impossible. Le législateur ne prévoit même pas un cadre formel où les travailleurs indépendants pourraient être associés à l'élaboration des textes qui les concernent.

### **La compétence des juridictions et l'application des procédures de droit commun pour le règlement des différends**

Le règlement des différends concernant les travailleurs indépendants est de la compétence des juridictions et obéit à la procédure de droit commun. Les traits marquants de cette procédure de droit commun sont l'absence de spécialisation professionnelle des juges, l'absence de célérité et le coût relativement élevé.

### **SUGGESTIONS**

Les intérêts de la distinction entre travail subordonné et travail indépendants sont nombreux, ce qui peut pousser les parties et en particulier la partie la plus forte à vouloir s'inscrire arbitrairement dans un type de rapport plutôt que dans l'autre. Pourtant, on peut réduire considérablement la distance entre le travail subordonné et le travail indépendant. Avec plus de volonté, on peut organiser la protection sociale des

travailleurs indépendants, et même des rapports collectifs de travail chez les indépendants.

Ensuite, et en ce qui concerne spécifiquement les relations triangulaires de travail, il est important de prévoir un mécanisme de substitution, le plus large possible, par lequel l'entrepreneur principal peut être tenu d'exécuter les obligations du prestataire de service envers ses salariés. Dans le prolongement de cette solution, il faudrait prévoir une action directe des travailleurs contre l'entrepreneur principal. De tels mécanismes enlèvent tout intérêt aux manœuvres frauduleuses.

Enfin, dans les relations triangulaires de mise à disposition de travailleur, il faudrait veiller à une égalité ou, tout au moins, à une équivalence entre la condition des salariés de l'entreprise utilisatrice et les travailleurs mis à disposition.

## **7. NOTE COMPLEMENTAIRE SUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS AU CAMEROUN (*Rapport complémentaire*)**

Un regard sur le droit camerounais du travail montre une grande distorsion entre les textes et la pratique. Si les textes ne sont pas parfaits, on devrait reconnaître au moins que comparés aux standards internationaux, ils sont assez satisfaisants. La pratique est moins satisfaisante, sans doute parce que par moment le législateur ne se soucie pas assez du contexte d'application des textes, inspirés pour la plupart par les conventions de l'OIT.

Mais si l'observation empirique montre bien cette réalité, il est difficile de l'illustrer par des chiffres, parce que nous sommes dans un système où les statistiques officielles sont rares.

Avec les limites que la démarche comporte, nous ferons parfois quelques illustrations avec les résultats d'une étude réalisée en 1994 par la direction nationale de la statistique et de la comptabilité sur les conditions d'activité de la population de Yaoundé<sup>32</sup>.

Pour l'essentiel, on attribue souvent au faible niveau de l'économie les difficultés d'expression du droit du travail au Cameroun. Si l'analyse n'est pas inexacte, il faudrait tout de même la relativiser, et surtout la compléter par des données du contexte socio-politique. Ce contexte politique explique par exemple très bien le fait que malgré les textes, il n'existe pas véritablement de dimension collective des rapports de travail : les syndicats ont été pendant longtemps « domestiqués » par le pouvoir politique et réduits au rang de structures purement administratives ; la négociation collective a pendant longtemps été un leurre ; le droit de grève est organisé dans le

---

<sup>32</sup> Yaoundé est la capitale politique du Cameroun, et vient au second rang (après Douala la capitale économique) pour le chiffre de la population. L'étude estime à 857.000 habitants la population de Yaoundé

dessein de ne jamais laisser faire grève<sup>33</sup>. Sans dimension collective de travail, la dimension individuelle devait en pâtir, surtout que l'administration du travail n'a pas les moyens, ni matériels, ni humains, d'assurer un contrôle de l'application des dispositions légales.

On ne doit pas oublier le faible niveau d'instruction et le manque de réflexe de contestation chez les travailleurs. Les Codes du travail qui se sont succédés ont toujours contenu des dispositions pénales ; mais à cette date, les spécialistes camerounais du droit du travail ont enregistré un seul cas où un employeur a été condamné pour délit d'entrave à l'exercice des fonctions représentatives. Ce n'est pas seulement parce que l'inspecteur du travail hésite à constater et à poursuivre les infractions<sup>34</sup> ; c'est aussi parce que les victimes sont passives.

Pour être tout à fait concret, nous examinerons quelques points où les travailleurs manquent de protection : les conditions d'hygiène et de sécurité, les salaires, les prestations sociales, et la maternité.

#### **a) Les conditions d'hygiène et de sécurité**

L'article 95 du Code du travail dispose que la réglementation camerounaise des conditions d'hygiène et de sécurité, tout en prenant en compte les conditions et contingences locales, tendra à assurer aux travailleurs des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'OIT et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Mais il faudrait reconnaître que le législateur a gardé une conception un peu dépassée de la sécurité, puisqu'il ne prévoit aucune disposition propre à donner au travailleur suffisamment de responsabilité dans sa sécurité. Cette carence se comprend, le Cameroun n'ayant pas ratifié les conventions de l'OIT sur le droit de retrait d'une situation de travail présentant un danger.

Sur le terrain traditionnel de l'hygiène et de la sécurité, on ne peut certes espérer trouver tout l'arsenal très sophistiqué qu'on voit ailleurs. Mais les grands principes sont rappelés. Il restait à assurer effectivement aux travailleurs le minimum prévu, au besoin en y obligeant les entreprises récalcitrantes. Or, l'administration du travail n'a pas les moyens d'assurer les contrôles nécessaires. Conscients de ces carences, les employeurs se laissent aller à la facilité et rangent les dispositions sur l'hygiène et la sécurité. L'annuaire statistique nationale a pu constater qu'en 1994, le Cameroun ne comptait que 26 médecins du travail alors que le nombre était deux fois plus grand en 1986. Entre-temps, les besoins n'ont pas baissé. Au contraire, ils croissent toujours, mais les employeurs ne trouvent pas grand intérêt à investir dans le domaine de la sécurité. Ils ne risquent presque rien en violant les textes. L'enquête sur les conditions d'activités de la population de Yaoundé (1994) montre que seulement 5 % des travailleurs bénéficient du service médical. Le taux le plus élevé est de 9 % pour les cadres du secteur informel ; le moins élevé est de 0,2 % pour les apprentis et "aides familiaux"<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Le Cameroun passe actuellement une phase de transition et on espère qu'en sortira une autre image de la dimension collective des rapports de travail.

<sup>34</sup> En 1994, seulement 11 procès verbaux d'infraction ont été dressés (voir annuaire statistique 1996).

<sup>35</sup> L'enquête désigne ainsi des travailleurs ayant de liens familiaux avec l'employeur et dont l'activité est abusivement présentée comme de l'aide familiale.

Quand bien même il se produit un accident de travail, la constatation n'est pas systématique. En 1994, seulement 2308 procès verbaux d'accidents du travail étaient dressés, alors que rien ne permet de penser que le nombre des accidents a décliné par rapport à 1990 où 5588 procès verbaux avaient été dressés. Dans le même temps, l'emploi se faisant rare, les travailleurs acceptent sans trop se plaindre les emplois dans des conditions de sécurité les plus dangereuses.

En un mot il faut dire que dans les entreprises, la sécurité des travailleurs n'est pas la préoccupation première.

#### **b) Les salaires**

Le fait marquant et mesuré de ces dernières années au Cameroun est la chute vertigineuse des salaires dans la Fonction publique. Les salaires ont en effet baissé de 41 % en moyenne. Ce mouvement a entraîné dans son sillage le secteur privé, aussi bien formel qu'informel. L'enquête sur les conditions d'activités de la population de Yaoundé réalisée en 1994 indique que le salaire moyen dans la Fonction publique est de 88.000 FCFA. Dans le secteur privé formel, ce salaire est de 89.000 FCFA, alors qu'il est de 29.000 FCFA dans le secteur privé informel. On peut ainsi constater que le revenu dans ce dernier secteur vaut à peine le tiers du revenu dans le secteur formel.

Dans ce même secteur privé informel, 6,8 % seulement de travailleurs reçoivent un bulletin de paie, contre 59 % dans le secteur privé formel. Cette situation rend très difficile la question de savoir même quel est le montant du salaire payé ou à payer. D'autant plus que le contrat de travail écrit est rare dans le secteur informel. Seulement 14 % de salariés du secteur privé informel disposent d'un contrat de travail écrit, certes contre moins de 50 % pour le secteur privé formel.

A ce tableau, il faut ajouter l'irrégularité du salaire. La direction nationale de la statistique et de la comptabilité indique qu'en 1994, 5537 salariés accusent des arriérées de salaires.

#### **c) Les prestations sociales**

En 1996, la direction de la statistique et de la comptabilité a relevé que les prestations sociales ont chuté de plus de 60 % en six ans ( de 1989 à 1994). Dans le secteur privé, les prestations les plus répandues sont les allocations familiales, qui sont pourtant versées à seulement 10 % de salariés.

#### **d) La maternité**

Le Code du travail organise un régime assez satisfaisant de la maternité. Toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis. L'employeur ne peut rompre le contrat de la femme du fait de la grossesse. La femme a droit à un congé de maternité de 14 semaines pouvant être prolongé de 6 mois en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la femme a droit à des repos pour allaitement. Pendant cette période, elle peut rompre son contrat sans préavis. Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé de maternité, à la charge de la Caisse

Nationale de Prévoyance Sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail, elle conserve le droit aux prestations en nature<sup>36</sup>.

Nous ne disposons pas de statistiques pour montrer si toutes ces dispositions sont en fait respectées. Mais l'observation montre que si le congé de maternité n'est presque jamais refusé à la femme, sa durée est rarement observée. De plus, le congé peut se transformer en perte d'emploi si l'employeur juge plus satisfaisant le travailleur qui remplace la femme en congé de maternité.

Le fait que les allocations de maternité doivent être versées par la CNPS leur fait suivre le sort de toutes les autres prestations versées ou à verser par cet organisme. On a souligné ci-dessus que le taux de versement le plus élevé est de 10 %. Il faut aussi préciser que le taux des assurés sociaux est très faible, de sorte que beaucoup de femmes ne bénéficient pas des prestations parce qu'elles ne sont pas inscrites à la CNPS.

Finalement, la femme hésite à procréer pour deux raisons : elle risque de perdre son emploi ; elle risque de ne pas avoir de revenus pendant son congé de maternité<sup>37</sup>, ni aucune autre indemnité liée à la maternité.

---

<sup>36</sup> V. Article 84 du Code du travail.

<sup>37</sup> Il faudrait préciser que pendant le congé de maternité, la prestation à verser par la CNPS se substitue au salaire.