



Bureau  
international  
du Travail

# GUIDE DU TRAVAILLEUR AU CAMEROUN

e2c sarl

**POUR PLUS D'INFORMATIONS :**  
Bureau de l'OIT à Yaoundé  
BP 13 Yaoundé - Cameroun  
Tél. +238 22 21 51 81 - Fax : +237 22 20 29 06  
Email : [yaounde@ilo.org](mailto:yaounde@ilo.org)

Bureau de l'OIT à Yaoundé

## PREFACE

**A** qui s'adressent les écrits en droit du travail ? Cette question peut déranger, au regard du caractère souvent très technique et de la complexité de communication de la plupart de ces écrits. Il est en effet évident que lorsque le langage utilisé est très technique, le message n'est plus accessible que pour un lectorat sélectif : professionnels du droit, étudiants et chercheurs. Sans ignorer ni négliger l'intérêt qui s'attache à la production d'une littérature pour spécialiste, l'Organisation Internationale du Travail veille à prendre en compte l'intérêt des employeurs et des travailleurs. Ceux-ci peuvent éprouver de grandes difficultés à comprendre les solutions du droit pourtant élaborées pour eux. C'est en considération de ces difficultés que le Bureau International du Travail accorde une importance particulière à la dissémination de l'information et à la simplification du langage du droit, notamment par l'élaboration de guides.

Le Guide des travailleurs au Cameroun vient à son heure, dans un contexte camerounais qui n'a pas échappé aux retombées négatives de la crise économique mondiale qui exigent une connaissance et une vigilance accrues face à la question des droits de travailleurs. En effet, même les travailleurs ayant bénéficié d'une scolarité ne maîtrisent pas toujours la langue des juristes, et ne peuvent donc comprendre qu'imparfaitement les textes des lois et règlements, les conventions collectives et autres documents relatifs au droit du travail.

La particularité du présent guide réside dans le choix de répondre aux multiples questions que se pose le travailleur sur sa vie professionnelle et sur son prolongement qu'est la retraite. Naturellement, l'employeur est concerné par ces questions et leurs réponses, car bien souvent c'est lui qui est le débiteur des droits reconnus au travailleur. Les informations mises à disposition le sont dans un style et des formes qui attirent l'attention du lecteur. Le guide s'est voulu pratique, raison pour laquelle il recourt souvent aux exemples et illustrations aussi bien dans le corps principal que dans ses annexes. Un autre trait caractéristique de l'ouvrage est son langage simple et courant, utilisé à dessein pour s'adresser au travailleur et à l'employeur dans des mots qui sont les leurs. Doublé du souci de concision, ce choix de la simplicité comporte le risque de décevoir quelque juriste pointilleux, qui pourrait toujours estimer que telle affirmation ou telle autre aurait dû être nuancée. Mais ce risque pèse peu à côté des avantages attendus de la forme empruntée par ce guide.

Il reste à souhaiter que les travailleurs et employeurs le lisent et en fassent bon usage.

**Dayina Mayenga,**  
Directrice

Bureau de l'OIT à Yaoundé

## SOMMAIRE

1. Suis- je travailleur au sens du Code du travail ? .....7	8.1.4. La récupération des heures perdues .....31
2. Comment savoir et prouver que je suis travailleur au sens du Code du travail ? .....9	8.2. L'horaire de travail.....32
3. Que doit contenir mon contrat de travail écrit ?.....11	8.2.1. La fixation de l'horaire .....32
4. Quel type de contrat de travail conclure ? .....19	8.2.2. Le travail de nuit.....33
4.1. Les formes d'embauche classiques ....19	9. Quel est mon temps de repos ? .....34
4.2. Les nouvelles formules d'embauche ..19	10. Quel est mon temps de congé ? .....34
5. Quels sont la place et le rôle de la convention collective ou de l'accord d'établissement dans les relations de travail ? .....23	10.1. Le congé payé annuel .....34
6. Quelle est la convention collective qui s'applique à moi ? .....25	10.1.1. La durée du congé annuel .....34
7. Quels sont la place et le rôle des conventions internationales du travail ?...26	10.1.2. La jouissance du congé.....35
8. Quel est mon temps de travail ? .....29	10.1.3. La date de départ en congé.....35
8.1. La durée de travail .....29	10.1.4. L'allocation de départ en congé .....35
8.1.1. La durée de principe.....29	10.2. Le congé pour éducation ouvrière ou formation syndicale.....36
8.1.2. La prolongation de la durée de travail .....30	10.3. Les permissions d'absence.....37
8.1.3. Les heures supplémentaires.....31	11. Quels sont les pouvoirs du chef d'entreprise (employeur) susceptibles de m'affecter ? .....40
	11.1. Le pouvoir de direction du chef d'entreprise.....40
	11.2. Le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise.....40

11.3. Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.....40	12.9. La suspension du contrat en cas de chômage technique.....45
12.L'exécution de mon contrat peut-elle être suspendue ? .....41	13. Mon contrat de travail peut-il être modifié en cours d'exécution ? .....48
12.1. La suspension pour maladie non professionnelle .....41	13.1. La modification du contrat de travail .. par changement d'employeur .....48
12.1.1. Début et fin de la suspension....41	13.2. La modification du contrat de travail par changement d'une clause (ou de son contenu) .....49
12.1.2. Indemnisation pendant la maladie .....42	14. Mon employeur peut-il m'affecter sans mon consentement ? .....51
12.2. La suspension pour maladie professionnelle ou accident du travail .....42	15. Quelles règles s'appliquent à moi lorsque je suis déplacé ? .....51
12.3. La suspension pour congé de maternité.....42	16. Puis-je mener des activités syndicales ?...53
12.4. La suspension en cas de mise à pied .....43	17. Que dois-je savoir en matière de discrimination ? .....54
12.4.1. La suspension en cas de mise à pied disciplinaire .....43	18. Comment est traitée la question du VIH/SIDA en milieu de travail ? .....56
12.4.2. La suspension en cas de mise à pied conservatoire ....43	19. Quel est le montant de mon salaire ? .....58
12.5. La suspension en cas d'exercice d'une activité politique ou administrative.....44	20. Quelle est la structure de mon salaire ? ...60
12.6. La suspension en cas de garde à vue ou de détention provisoire.....44	21. Quelles sont les retenues à effectuer sur mon salaire ? .....61
12.7. La suspension en cas de grève ou de lock-out .....44	21.1. Les retenues pour cotisation sociale 61
12.8. La suspension en cas de départ en formation professionnelle .....45	21.2. Les retenues pour taxes et impôts...62
	22. Quelles sont les modalités de paiement de mon salaire ? .....63
	23. Comment est protégé mon salaire ?.....65

23.1. La protection du salaire contre les créanciers du travailleur et contre le travailleur lui-même. ....65	26.2. La branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès .....75
23.1.1. La quotité saisissable et cessible.....65	26.3. La branche des accidents du travail et maladies professionnelles .....78
23.1.2. La compensation .....66	27. Puis-je prétendre à une médaille d'honneur du travail ? .....82
23.2. La protection du salaire contre les créanciers de l'employeur .....67	28. Quelles sont les règles applicables à la cessation de mon contrat de travail ? .....84
23.2.1. La protection du salaire superprivilegié (ou fraction insaisissable et incessible) .....67	28.1. La cessation du contrat de travail à durée déterminée.....84
23.2.2. La protection du reste du salaire (simple privilège du salaire) .....68	28.2. La cessation du contrat de travail à durée indéterminée .....85
24. Comment sont assurées ma santé et ma sécurité au travail ? .....69	28.2.1. Le préavis de rupture .....85
24.1. La santé au travail.....69	28.2.2. Le motif légitime de licenciement .....87
24.2. La sécurité.....70	28.2.2.1. Le motif personnel de licenciement .....87
24.2.1. Les organismes chargés des problèmes d'hygiène et de sécurité.....70	28.2.2.2. Le motif économique de licenciement .....87
24.2.2. Les principes d'hygiène et de sécurité.....71	28.2.3. La notification écrite de la rupture.....88
25. Comment est organisée ma prise en charge par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS)? .....72	28.2.4. Les droits du travailleur en cas de rupture du contrat .....88
26. Quelles sont les prestations sociales dont je peux bénéficier de la part de la CNPS? .....73	28.2.4.1. Le droit au certificat de travail .....88
26.1. La branche des prestations familiales.....73	28.2.4.2. Le droit à l'indemnité de licenciement.....88

28.2.4.3. Le droit aux dommages-intérêts en cas de licenciement avec faute .....89	29.2 Les syndicats .....98
29. Comment est assurée la représentation des travailleurs ? .....96	30. Comment est protégé le délégué du personnel ? .....98
29.1. Les délégués du personnel .....96	31. Comment sont réglés les différends de travail? .....100
29.1.1. Les missions des délégués du personnel .....96	31.1. Les différends individuels du travail ...100
29.1.2. L'élection des délégués du personnel .....96	31.1.1. La juridiction compétente .....100
29.1.3. Les facilités pour l'exercice des fonctions des délégués du personnel .....97	31.1.2. La procédure de règlement.....100
	31.2. Les différents collectifs du travail .....102
	32. Comment est réglé le contentieux de la prévoyance sociale ? .....104
	Petit dictionnaire du travailleur .....105

## 1. SUIS- JE TRAVAILLEUR AU SENS DU CODE DU TRAVAIL ?

Je suis travailleur, au sens de la loi du 14 août 1992 portant Code du travail, si je remplis les deux conditions suivantes :

- je travaille pour le compte d'une personne physique ou d'une entreprise, appelée employeur, reçois des ordres de cette dernière, qui peut m'infliger une sanction disciplinaire en cas de non respect de ces ordres (on parle de lien de subordination) ;
- je perçois une rémunération en contrepartie de mon travail. Cette rémunération peut être calculée au temps (exemple, 100.000 F le mois) ou au rendement (par exemple, 100 F par pièce fabriquée ou vendue) (*voir articles 1<sup>er</sup>, 23, 63 et 65 du Code du travail*).

### Importantes précisions

- a. Le travailleur, au sens du Code du travail, est aussi appelé salarié.
- b. Celui qui attend une rémunération de celui pour qui il effectue un travail, mais ne reçoit pas d'ordre à respecter sous peine de sanction disciplinaire, est un travailleur indépendant (exemple, le menuisier à qui vous passez la commande d'une table). Le Code du travail ne s'applique pas à lui, puisqu'il n'a aucun employeur.
- c. On peut même remplir les deux conditions indiquées ci-dessus, et ne pas être travailleur au sens du Code du travail, si on est fonctionnaire civil, militaire, gendarme, policier ou gardien de prison. Le législateur a prévu d'autres dispositions pour ceux-là.

Tous les agents publics ne sont cependant pas des fonctionnaires. Ceux à qui le statut général de la Fonction publique ne s'applique pas sont des travailleurs, et on les appelle plus précisément agents de l'Etat relevant du Code du travail (ils sont divisés en deux sous-groupes : les contractuels et les agents décisionnaires. *Voir Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du travail, modifié par le Décret n°82/100 du 3 mars 1982*). Entrent aussi dans

ce groupe les agents non fonctionnaires des mairies et des établissements publics (hôpitaux publics, universités d'Etat etc.).

Les personnels des entreprises publiques (ex. AES- SONEL, CAMTEL etc.) sont essentiellement des travailleurs au sens du Code du travail. On y rencontre certes quelques fonctionnaires en détachement.

**d.** Le contrat de travail ne doit pas être confondu avec le contrat d'apprentissage. Celui-ci met en présence un apprenti et un maître qui doit assurer la formation de l'apprenti à un métier. L'apprenti exécute, dans la subordination, les tâches qui lui sont confiées par son maître et perçoit une indemnité. Mais celle-ci n'est pas la contrepartie des services rendus (*voir Décret n° 69/DF/287 du 30 juillet 1969 relatif au contrat d'apprentissage*).

**e.** Il est possible d'être à la fois travailleur et dirigeant de société. Dans ce cas, le contrat de travail est différent de la relation dirigeant/société (ce que l'on appelle le mandat social). Le dirigeant peut être facilement révoqué (même sans justification), mais on ne peut facilement mettre fin à son contrat de travail. En conséquence, le dirigeant salarié peut perdre sa qualité de dirigeant et demeurer dans l'entreprise comme travailleur.

**f.** Le travailleur indépendant n'est pas considéré comme travailleur au sens du Code du travail.

## EN RÉSUMÉ

**Est travailleur au sens du Code du travail celui qui, en contrepartie d'une rémunération, travaille pour une personne physique ou pour une entreprise, qui lui donne des ordres et peut le sanctionner en cas de non respect de ces ordres. On retrouve les travailleurs non seulement dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public et parapublic.**

## 2. COMMENT SAVOIR ET PROUVER QUE JE SUIS TRAVAILLEUR AU SENS DU CODE DU TRAVAIL ?

Est travailleur celui qui remplit les deux conditions dégagées au point 1. Mais il reste à le prouver, car très souvent en droit, ce qui ne peut être prouvé est tenu pour inexistant.

La loi prévoit qu'en principe les parties sont libres de donner à leur contrat la forme qui leur convient (*article 23 alinéa 1 du Code du travail*). Elles peuvent ainsi le conclure verbalement, par écrit, faire enregistrer l'écrit, etc.

Dans des cas exceptionnels, la loi exige une forme particulière pour le contrat de travail. Ainsi :

### Doit être constaté par écrit :

- le contrat de travail prévoyant une durée déterminée supérieure à trois (3) mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ;
- tout contrat liant un travailleur à une entreprise de travail temporaire ;
- tout contrat de travail à l'essai.

**Doit être écrit puis visé par le Ministre en charge du travail,** le contrat du travailleur de nationalité étrangère (lorsque ce travailleur est ressortissant d'un pays qui n'est pas lié au Cameroun par un accord portant libre circulation de la main d'œuvre, par exemple un Espagnol).

### Importantes précisions

**a.** On peut prouver par tous les moyens (bulletin de paie, ordre de mission, témoignage etc.) l'existence de la relation de travail. Même dans l'hypothèse où un visa est nécessaire à la validité du contrat de travail, l'obligation d'obtenir ce visa pèse sur l'employeur. Si le contrat est déclaré nul pour défaut de visa, le fait d'avoir travaillé peut être prouvé. Dans ce cas, l'employeur peut être condamné à payer au travailleur des dommages et

intérêts. Dans les autres cas où une formalité est prévue par la loi, son inobservation a des conséquences non sur l'existence ou la validité du contrat de travail, mais sur sa nature (un contrat qu'on voulait à durée déterminée peut ainsi devenir contrat à durée indéterminée).

**b.** L'idéal, pour le travailleur, est de disposer d'un écrit qui matérialise la relation de travail, car il peut parfois lui être très difficile de prouver ladite relation. Cet écrit peut être le contrat de travail portant sa signature et celle de l'employeur. Il peut aussi être une lettre d'engagement signée du seul employeur.

**c.** Le travailleur peut être dans une situation très favorable s'il prouve, par un moyen autre que l'écrit, l'existence d'une relation de travail qui devait normalement être constatée par écrit. En effet, lorsque la preuve de l'existence de la relation de travail est administrée, il reste à s'interroger sur la durée prévue (la nature du contrat). Or, les juges décident souvent que si les parties n'ont pas suivi la forme spécialement prévue pour un contrat particulier, c'est qu'elles ont conclu le type de contrat régi par la règle générale (ou contrat de droit commun), à savoir le contrat de travail à durée indéterminée. C'est ainsi qu'on va considérer comme contrat de travail définitif et à durée indéterminée, le contrat à l'essai qui n'est pas écrit, le contrat verbal liant un travailleur temporaire à une entreprise de travail temporaire.

### EN RÉSUMÉ

**Lorsque le contrat de travail est écrit, la preuve de son existence est aisée. Lorsqu'il est verbal, on peut recourir à tous les moyens pour le prouver. Le travailleur aura la chance, si cette première preuve est faite, qu'un contrat qui était au départ précaire, soit considéré comme contrat à durée indéterminée.**

## 3. QUE DOIT CONTENIR MON CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT ?

Deux hypothèses sont à distinguer : celle où les parties elles-mêmes ont décidé de donner la forme écrite à leur contrat, et celle où l'écrit est exigé par la loi.

**Lorsque les parties ont d'elles-mêmes voulu l'écrit**, il est souhaitable qu'elles y insèrent, au minimum :

- les noms et prénoms du travailleur ;
- le sexe et la date de naissance du travailleur ;
- la résidence habituelle du travailleur ;
- les noms et prénoms de l'employeur (ou sa raison sociale s'il s'agit d'une entreprise) ;
- l'adresse complète de l'employeur ;
- l'indication de la convention collective applicable ;
- le lieu d'exécution du contrat ;
- le lieu de conclusion du contrat de travail ;
- la nature du contrat (durée déterminée, durée indéterminée, temporaire, occasionnel, saisonnier) ;
- la nature de l'emploi à tenir ;
- la catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur ;
- le montant et la composition du salaire ;
- le numéro d'affiliation de l'employeur à la CNPS ;
- la date de conclusion du contrat ;
- la date de prise d'effet ;
- la signature des parties.

**Lorsque l'écrit est exigé par la loi**, il doit contenir, outre les éléments ci-dessus, ceux qui permettent d'atteindre l'objectif visé par le législateur. Ainsi :

- le contrat de travail à l'essai doit indiquer la durée de l'essai ;
- le contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire doit faire ressortir le fait que l'on est dans une hypothèse de recours au travail temporaire ;
- le contrat du travailleur déplacé de sa résidence habituelle doit indiquer clairement cette situation.

### Importante précision

Plus le contrat de travail est détaillé, mieux cela vaut pour le salarié. Si votre contrat indique, par exemple, que vous êtes chauffeur, votre employeur ne peut pas vous affecter au travail de gardiennage sans votre consentement.

### EN RÉSUMÉ

**Le contrat de travail doit contenir l'état civil complet du travailleur, l'identification complète de l'employeur et les éléments caractéristiques de la relation de travail.**

## ANNEXE I : MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

### CONTRAT DE TRAVAIL

Entre

(Nom et prénoms (si c'est une personne physique) ou Raison sociale (si c'est une entreprise, et dans ce cas, dire qui représente l'entreprise), numéro d'affiliation à la CNPS)

Adresse complète

Ci- après dénommé l'employeur,  
d'une part, et

M

(Nom et prénoms)

Né le

A

Fils de

(Nom et prénoms du père)

Et de

(Nom et prénoms de la mère)

Lieu de résidence habituelle

Nationalité

Situation de famille.....

Ci après dénommé le travailleur,  
d'autre part.

Il est établi le présent contrat qui, outre les dispositions ci- dessous, sera régi par

- la loi n° 92/007 du 14 août 1992 instituant un Code du travail en République du Cameroun;

- les textes pris pour son application ;

- la Convention collective (dire exactement quelle convention collective est applicable).

#### Article 1er: DUREE DU CONTRAT

1) Le présent contrat est conclu pour une durée .....

S'il est à durée indéterminée, on pourra ajouter qu'il pourra être résilié moyennant le préavis fixé par le texte réglementaire (ou conventionnel) déterminant la durée du préavis.

### **Art. 2: FONCTIONS DU TRAVAILLEUR**

- 1) Le travailleur exerce chez l'employeur les fonctions de.....
- 2) Il est classé à la catégorie.... échelon....de la classification du secteur.....

### **Art. 3: LIEU DE TRAVAIL**

Le travailleur est recruté pour servir à....

### **Art. 4: REMUNERATION**

- 1) Le travailleur percevra une rémunération de..... se composant comme suit :
  - Salaire de base.....
  - Primes et indemnités .....
- 2) Le paiement du salaire se fera conformément aux articles 67, 68 et 69 du Code du travail.

### **Art. 5: VOYAGES ET TRANSPORTS**

- 1) L'employeur prend à sa charge les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs, ainsi que ceux correspondant au transport de leurs bagages, conformément aux dispositions de l'article 94 du Code du travail et dans les limites prévues par la convention collective, à savoir :
  - .....kgs pour le travailleur ;
  - .....kgs pour le conjoint;
  - .....kgs pour chaque enfant mineur à la charge du travailleur.
- 2) Les moyens de transport et les conditions de voyage seront choisis par l'employeur.
- 3) Le déplacement temporaire (mission) ouvre droit à une indemnité journalière de.....

### **Art. 6 : PREVOYANCE SOCIALE**

L'employeur devra s'affilier à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, y faire immatriculer le travailleur, et verser les cotisations sociales y afférentes, conformément à la législation en vigueur.

### **Art. 7: RESILIATION DU CONTRAT**

Le présent contrat pourra être résilié dans les conditions prévues aux articles..... du Code du travail (tenir compte de la nature du contrat pour choisir les articles à mentionner).

### **Art. 8 : DIFFERENDS INDIVIDUELS**

Les différends nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du présent contrat relèveront de la compétence de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat (art. 139 al. 1) et des tribunaux prévus aux articles 131 et 132 du Code du travail.

### **Art. 9: PRISE D'EFFET**

Le présent contrat prend effet à compter du ...

### **Art. 10: DISPOSITIONS FINALES**

Pour tout ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent à la législation, à la réglementation, à la Convention collective et aux usages en vigueur dans la profession.

Fait à ....., le .....

**L'EMPLOYEUR**

**LE TRAVAILLEUR**

**ANNEXE II : MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ESSAI****CONTRAT DE TRAVAIL**

Entre

(Nom et prénoms (si c'est une personne physique) ou Raison Sociale (si c'est une entreprise, et dans ce cas, dire qui représente l'entreprise) numéro d'affiliation à la CNPS)

Adresse complète

Ci- après dénommé l'employeur,  
d'une part, et

M

(Nom et prénoms)

Né le

A

Fils de

(Nom et prénoms du père)

Et de

(Nom et prénoms de la mère)

Lieu de résidence habituelle

Nationalité

Situation de famille.....

Ci après dénommé le travailleur,  
d'autre part.

Il est établi le présent contrat qui, outre les dispositions ci- dessous sera régi par :

- la loi n° 92/007 du 14 août 1992 instituant un Code du travail en République du Cameroun;
- les textes pris pour son application;
- la Convention collective (dire exactement quelle convention collective est applicable).

**Article 1er: DUREE DU CONTRAT ET MISE A L'ÉPREUVE**

Le présent contrat a vocation à devenir un contrat à durée .....

Les parties conviennent que pendant une période de....., elles apprécient mutuellement la possibilité de conclure un contrat définitif. Chaque partie se réserve la possibilité, pendant cette période, de déclarer l'essai non concluant sans avoir à observer de préavis, ni à verser aucune indemnité.

**Art. 2: FONCTIONS DU TRAVAILLEUR**

- 1) Le travailleur exerce chez l'employeur les fonctions de.....
- 2) Il est classé à la catégorie.... échelon....de la classification du secteur.....

**Art. 3: LIEU DE TRAVAIL**

Le travailleur est recruté pour servir à....

**Art. 4: REMUNERATION**

- 1) Le travailleur percevra une rémunération de..... se composant comme suit :
  - Salaire de base.....
  - Primes et indemnités .....
- 2) Le paiement du salaire se fera conformément aux articles 67, 68 et 69 du Code du travail.

**Art. 5: VOYAGES ET TRANSPORTS**

- 1) L'employeur prend à sa charge les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs, ainsi que ceux afférents au transport de leurs bagages conformément aux dispositions de l'article 94 du Code du travail et dans les limites prévues par la convention collective, à savoir :
  - .....kgs pour le travailleur ;
  - .....kgs pour le conjoint;
  - .....kgs pour chaque enfant mineur à la charge du travailleur.
- 2) Les moyens de transports et les conditions de voyage seront choisis par l'employeur.
- 3) Le déplacement temporaire (mission) ouvre droit à une indemnité journalière de.....

**Art. 6 : PREVOYANCE SOCIALE**

L'employeur devra s'affilier à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, y faire immatriculer le travailleur, et verser les cotisations sociales y afférentes, conformément à la législation en vigueur.

**Art. 7: RESILIATION DU CONTRAT**

Le présent contrat pourra être résilié dans les conditions prévues aux articles..... du Code du travail (tenir compte de la nature du contrat pour choisir les articles à mentionner).

**Art. 8 : DIFFERENDS INDIVIDUELS**

Les différends nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du présent contrat relèveront de la compétence de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat (art. 136 al. 1) et des tribunaux prévus aux articles 131 et 132 du Code du travail.

**Art. 9: PRISE D'EFFET**

Le présent contrat prend effet à compter du ...

**Art. 10: DISPOSITIONS FINALES**

Pour tout ce qui n'est pas précisé au présent contrat, les parties s'en remettent à la législation, à la réglementation, à la Convention collective et aux usages en vigueur dans la profession.

Fait à ....., le .....

L'EMPLOYEUR

LE TRAVAILLEUR

**4. QUEL TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL CONCLURE ?**

Depuis l'adoption du Code du travail actuellement en vigueur, de nouvelles formules d'embauche se sont ajoutées aux formes classiques.

**4.1. Les formes d'embauche classiques**

Il existe deux formes d'embauche classiques : le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée (*article 25 alinéa premier du Code du travail*).

**Le contrat de travail est à durée déterminée** lorsqu'il indique très clairement à quelle date il doit prendre fin.

Il ne peut durer plus de deux ans, mais peut être renouvelé pour la même durée.

Est aussi considéré comme contrat de travail à durée déterminée celui :

- qui est conclu pour un ouvrage déterminé (par exemple un chantier de construction d'un pont ou d'une maison) ;
- dont la fin est subordonnée à la survenance d'un événement qui va se produire certainement, mais dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision (exemple, le contrat indique qu'il prend fin à la date du début du prochain examen de Baccalauréat, série C).

Dans ces deux dernières hypothèses, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé.

**Le contrat de travail est à durée indéterminée** lorsqu'il ne prévoit aucune date ou aucun événement devant y mettre fin. Dans ce cas, il peut cesser à tout moment par la volonté de l'une ou l'autre partie.

**4.2. Les nouvelles formules d'embauche**

Pour des emplois précaires, on peut conclure un contrat de travail occasionnel, un contrat de travail temporaire, ou un contrat de travail saisonnier (*article 25 alinéa 4 du Code du travail*).

**Le contrat de travail occasionnel** a 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 matériels, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs. Sa durée ne peut être supérieure à quinze (15) jours et il peut être renouvelé une fois.

**Le contrat de travail temporaire** a pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main d'œuvre supplémentaire. Sa durée ne peut être supérieure à trois (3) mois et il peut être renouvelé une fois.

**Le contrat de travail saisonnier** est lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise (exemple, une entreprise de récolte de cacao). Le contrat saisonnier peut être renouvelé autant de fois que les parties le souhaitent, à la même période ; mais il ne peut excéder six (6) mois par année.

### Importantes précisions

**a.** La conclusion d'un contrat définitif peut être précédée d'une période d'essai. Celle-ci est la période pendant laquelle les parties s'observent mutuellement pour savoir si elles peuvent poursuivre pour longtemps leurs relations de travail (*article 28 du Code du travail et arrêté n° 017/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant la durée maximale et les modalités de l'engagement à l'essai*).

L'engagement à l'essai précise toujours la durée de mise à l'épreuve, mais chacune des parties peut mettre fin à l'essai avant l'expiration de la durée prévue. Elle le ferait, soit parce qu'avant terme elle a trouvé que l'essai est concluant (on consolide alors le contrat qui est supposé commencé depuis le premier jour), soit parce qu'elle l'a trouvé non concluant (elle rompt alors immédiatement la relation et l'employeur ne paie que le salaire de la période déjà travaillée).

La loi prévoit une durée maximale pour l'essai. Celle-ci dépend de la catégorie professionnelle du travailleur, et parfois de sa profession:

Catégories /Profession	Durée maximale
1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie	15 jours
3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> catégorie, employés de maison toutes catégories	1 mois
5 <sup>ème</sup> et 6 <sup>ème</sup> catégorie	2 mois
7 <sup>ème</sup> à 9 <sup>ème</sup> catégorie	3 mois
10 <sup>ème</sup> à 12 <sup>ème</sup> catégorie	4 mois

L'essai peut être renouvelé une seule fois

**b.** Un travailleur occasionnel, temporaire ou saisonnier peut être recruté par une entreprise de travail temporaire, puis mis à la disposition d'une autre entreprise qui est dite utilisatrice. Dans ce cas, l'employeur est l'entreprise de travail temporaire et non l'utilisateur.

**c.** Le contrat de travail à durée déterminée ainsi que les formes nouvelles d'embauche doivent être très nettement circonscrits et rédigés avec soin par les parties, faute de quoi le juge pourrait considérer qu'il s'agit de contrats de travail à durée indéterminée.

### Attention !

**Le passage par une période d'essai n'est jamais obligatoire pour les parties au contrat de travail. Elles peuvent donc, dès l'origine, conclure un contrat définitif.**

**Si la durée de l'essai est dépassée et que l'employeur laisse le travailleur continuer, on considère que l'essai a été concluant.**

## EN RÉSUMÉ

La loi prévoit deux types de contrat de travail classiques : le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

A coté de ces contrats, et pour des besoins spécifiques, elle prévoit trois nouveaux types de contrats très précaires : le contrat de travail occasionnel, le contrat de travail temporaire et le contrat de travail saisonnier.

## 5. QUELS SONT LA PLACE ET LE RÔLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE OU DE L'ACCORD D'ÉTABLISSEMENT DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ?

La convention collective est une sorte de contrat collectif de travail, conclu entre les travailleurs et le ou les employeurs. Elle est concrètement signée par les représentants des travailleurs et l'employeur (s'il est unique) ou les représentants des employeurs (si ceux-ci sont nombreux).

La convention collective a pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut concerner une seule entreprise (on parle de convention d'entreprise). Elle peut aussi concerner une ou plusieurs branches d'activité (selon le cas, on parle de convention collective locale, interdépartementale ou nationale) (*article 52 du Code du travail*).

L'accord d'établissement est aussi une sorte de contrat collectif de travail, mais qui intervient en principe pour adapter à un ou plusieurs établissements les dispositions d'une convention collective. Exceptionnellement, l'accord d'établissement peut être conclu en l'absence de convention collective. Dans ce cas, l'accord ne peut porter que sur la fixation des salaires et de leurs accessoires (*article 57 du Code du travail*).

La convention collective ne peut qu'améliorer la situation des travailleurs telle qu'elle résulte de la loi (*article 52 du Code du travail*). Par exemple, l'arrêté qui fixe les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement prévoit que pour y prétendre, le travailleur doit avoir une ancienneté de deux (2) ans dans l'entreprise. Une convention collective peut ramener à un (1) an cette condition d'ancienneté. Mais jamais elle ne peut prévoir une durée d'ancienneté plus longue que celle prévue par le législateur.

Le contrat de travail peut, par rapport à la convention collective, améliorer la situation du travailleur concerné. Par exemple, si la convention collective prévoit que pour bénéficier de l'indemnité de licenciement les travailleurs

doivent avoir une ancienneté d'un (1) an, le contrat individuel de travail (qui est nécessairement conclu entre un travailleur et l'employeur), peut ramener cette durée d'ancienneté à six (6) mois.

### Attention !

**La convention collective ne peut prévoir une solution moins favorable aux travailleurs que celle de la loi ; le contrat individuel ne peut prévoir une solution moins favorable au travailleur que celle de la convention collective ou de la loi ; l'accord d'établissement ne peut prévoir une solution moins favorable aux travailleurs que celle de la convention collective.**

### EN RÉSUMÉ

**La loi prévoit, pour les travailleurs, un minimum de droits que la convention collective peut améliorer. Le contrat individuel de travail peut à son tour améliorer le minimum qui résulte de la convention collective.**

## 6. QUELLE EST LA CONVENTION COLLECTIVE QUI S'APPLIQUE À MOI ?

C'est par le détour de l'employeur que la convention collective s'applique au travailleur. En effet, l'employeur applique aux contrats de travail qu'il conclut la convention collective qui le lie. Il est lié par une convention collective lorsqu'il l'a signée ou appartient à une organisation professionnelle (syndicat ou autre groupement d'employeurs) qui l'a signée (*article 23 du décret n°93/578 du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail*).

Le Gouvernement peut cependant, par décret, étendre une convention collective, de sorte que celle-ci lie tous les employeurs compris dans son champ d'application.

La convention collective d'entreprise ne pose aucune difficulté, puisqu'elle est conclue dans le cadre de l'entreprise qu'elle vise clairement (exemple, la Convention d'entreprise de CAMRAIL ou de AES- Sonel).

La difficulté ne se présente que s'agissant des conventions collectives nationales, car l'organisation professionnelle à laquelle l'employeur appartient peut être liée par plusieurs conventions collectives nationales. Le problème est alors de savoir laquelle des conventions s'applique aux travailleurs d'une entreprise donnée.

La convention collective nationale applicable est déterminée à partir de l'activité principale réellement menée dans l'entreprise. Cette activité principale est elle-même déterminée en jouant sur trois éléments :

- le chiffre d'affaires réalisé dans les différents secteurs d'activité de l'entreprise ;
- les effectifs employés dans chaque secteur ;
- la masse salariale dans les différents secteurs.

### Importantes précisions

- a. L'employeur est tenu, au moment de l'embauche, de dire au travailleur quelle est la convention collective applicable.
- b. Un exemplaire de la convention collective applicable doit être remis aux délégués du personnel s'il en existe. Dans le cas contraire, il est tenu à la disposition des travailleurs dans le local où s'effectue la paie.

## 7. QUELS SONT LA PLACE ET LE RÔLE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL ?

La convention internationale du travail est un accord, conclu à l'échelle internationale, entre les représentants des travailleurs, les représentants des employeurs et les représentants des gouvernements. Elle vise essentiellement à régler les rapports professionnels entre employeurs et travailleurs partout dans le monde.

Une telle convention est élaborée dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail.

Dans des cas rares, une convention internationale ayant un objet autre que le droit du travail, peut traiter des questions de travail.

La Constitution du Cameroun prévoit qu'une convention internationale ratifiée (c'est-à-dire acceptée formellement par l'Etat) est au-dessus des arrêtés, décrets et lois (article 45 de la Constitution). Cela signifie qu'aucun de ces textes ne peut contredire une disposition d'une convention internationale ratifiée par le Cameroun.

### Importante précision

Dans quelques rares cas, les dispositions du Code du travail ou de ses textes d'application contredisent celles des conventions internationales de travail ratifiées par le Cameroun. Celui qui y a intérêt peut demander au juge d'écarter ces dispositions du Code ou d'un texte d'application, au profit de celles de la convention internationale. Le juge ne doit pas refuser d'accéder à cette demande.

## ANNEXE III : LISTE DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL EN VIGUEUR AU CAMEROUN

1. Convention n° 03 sur la protection de la maternité, 1919;
2. Convention n° 09 sur le placement des marins, 1920 ;
3. Convention n° 10 sur l'âge minimum (agriculture), 1921 ;
4. Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture), 1921 ;
5. Convention n° 13 sur la céruse (peinture), 1921 ;
6. Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ;
7. Convention n° 15 sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 ;
8. Convention n° 16 sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921 ;
9. Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 ;
10. Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ;
11. Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 ;
12. Convention n° 33 sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 ;
13. Convention n° 45 sur les travaux souterrains (femmes), 1935 ;
14. Convention n° 50 sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 ;
15. Convention n° 64 sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 ;
16. Convention n° 65 sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939 ;
17. Convention n° 77 sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 ;
18. Convention n° 78 sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 ;
19. Convention n° 81 sur l'inspection du travail , 1947 (à l'exclusion de la partie II) ;
20. Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
21. Convention n° 89 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 ;
22. Convention n° 90 sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948

- 23. Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 ;
- 24. Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949 ;
- 25. Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (à l'exclusion des dispositions des annexes I à III) ;
- 26. Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- 27. Convention n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 ;
- 28. Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- 29. Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- 30. Convention n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 ;
- 31. Convention n° 108 sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958 ;
- 32. Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- 33. Convention n° 116 portant révision des articles finals, 1961 ;
- 34. Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- 35. Convention n° 123 sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 ;
- 36. Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima, 1970 ;
- 37. Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970 ;
- 38. Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971 ;
- 39. Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié : 14 ans) ;
- 40. Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ;
- 41. Convention n° 146 sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 ;
- 42. Convention n° 158 sur le licenciement, 1982 ;
- 43. Convention n° 162 sur l'amiante, 1986 ;
- 44. Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

## 8. QUEL EST MON TEMPS DE TRAVAIL ?

La question du temps de travail mérite d'être abordée sous deux angles : la durée de travail et l'horaire de travail.

### 8.1. La durée de travail

Il y a une durée de principe, qui peut exceptionnellement être prolongée, ce qu'il ne faut pas confondre avec l'hypothèse des heures supplémentaires. L'employeur peut aussi récupérer les heures perdues.

#### 8.1.1. La durée de principe

Dans les entreprises agricoles, la durée annuelle de travail est de deux mille quatre cents (2.400) heures, découpées en quarante huit (48) heures au maximum par semaine.

Dans les entreprises non agricoles, la durée maximale de travail est de quarante (40) heures par semaine (*article 80 du Code du travail*).

Les durées ci-dessus correspondent, cependant, à l'hypothèse habituelle, où le travailleur est continuellement occupé. Dans les activités comme le service d'incendie, où le travail est souvent relâché ou entrecoupé d'heures creuses, la loi prévoit une durée qu'elle considère comme équivalant à 40 ou 48 heures de travail sans relâche (*articles 2 et 3 du décret n° 5/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale de travail*). Le tableau des équivalences se présente comme suit :

56 heures équivalent à	
40 heures pleines	Pour le personnel occupé exclusivement à des activités de gardiennage ou de surveillance, ainsi que les services d'incendie
48 heures pleines	Pour le personnel occupé exclusivement à des activités de gardiennage ou de surveillance, ainsi que les services d'incendie dans les entreprises agricoles ou assimilées
45 heures équivalent à	
40 heures pleines	Pour le personnel des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé et de tous les établissements de cure, soins, repos et/ou convalescence
40 heures pleines	Pour le personnel affecté exclusivement à la vente dans les établissements de vente au détail des denrées alimentaires, dans les officines de détail, ainsi que dans les stations services
40 heures pleines	Pour le personnel des salons de coiffure et instituts de beauté
40 heures pleines	Pour le personnel de cuisine et buanderie dans les hôtels et restaurants
54 heures équivalent à	
40 heures pleines	Pour le personnel des hôtels, restaurants, débits de boissons, café, autre que celui exerçant l'une des activités ci-dessus visées
40 heures pleines	Pour les domestiques et employés de maison

### 8.1.2. La prolongation de la durée de travail

Les durées prévues ci-dessus sont réparties dans un horaire qui fait apparaître la durée journalière de travail. Mais il arrive que des travaux ne puissent être effectués dans le cadre de l'horaire établi. Il en est ainsi pour certaines opérations techniques qui ont commencé et doivent nécessairement être achevées le même jour. Dans ce cas, ces travaux sont effectués dans le cadre des prolongations de la durée journalière de travail. Cette prolongation ne peut cependant dépasser une heure par jour.

La durée légale de travail peut aussi, à titre exceptionnel, être prolongée en cas de travaux urgents dont l'exécution est nécessaire, notamment en vue de prévenir

des accidents imminents, des pertes inévitables d'un produit, de réparation des installations, matériels etc.

Les heures de travail effectuées au titre de ces prolongations doivent être payées au taux normal.

### 8.1.3. Les heures supplémentaires

Lorsqu'il y a surcroît exceptionnel ou saisonnier de travail ou impossibilité d'achever les travaux dans les délais impératifs, l'employeur doit d'abord penser à recruter une main d'œuvre supplémentaire.

Lorsque cette solution ne peut raisonnablement être envisagée, il recourt au travail supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont payées avec une majoration progressive, en distinguant suivant qu'elles sont effectuées de jour, de nuit, un dimanche ou un jour non ouvrable :

#### a) Heures supplémentaires de jour :

- pour les huit (8) premières heures : 20 % de majoration du salaire horaire ;
- pour les huit (8) heures suivantes : 30 % de majoration du salaire horaire ;
- pour la troisième tranche d'heures, jusqu'à 20 heures par semaine : 40 % de majoration du salaire horaire ;
- pour les heures de dimanche : 40 % de majoration du salaire horaire.

#### b) Heures supplémentaires de nuit :

50% de majoration du salaire horaire.

#### c) Heures supplémentaires des jours non ouvrables :

50% de majoration du salaire horaire.

### 8.1.4. La récupération des heures perdues

Une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues, lorsque le travail a été interrompu collectivement suite à un cas de force majeure.

## Importantes précisions

- a. L'employeur ne peut pas recourir à la récupération d'heures perdues en cas de conflit collectif régulièrement mené (cas de grève ou de lock-out).
- b. L'employeur qui a eu recours aux heures supplémentaires ne peut, avant trois mois, licencier pour motif économique les travailleurs concernés.
- c. Le salaire horaire auquel s'applique la majoration au titre d'heures supplémentaires est le salaire effectif perçu par le travailleur, comprenant les diverses primes inhérentes à la nature du travail.
- d. Pour éviter les difficultés liées au calcul de la rémunération, les entreprises qui recourent très souvent aux heures supplémentaires concluent parfois avec leurs travailleurs ce qu'on appelle une convention de forfait. Celle-ci permet qu'un forfait couvrant la rémunération des heures normales et des heures supplémentaires soit versé au travailleur au titre du salaire. Mais un tel accord ne peut avoir pour effet de permettre que le travailleur perçoive moins de ce qu'il aurait eu si les heures supplémentaires avaient été normalement calculées. Le travailleur peut donc, après qu'il ait signé la convention de forfait, la paralyser si elle lui est défavorable.

### 8.2. L'horaire de travail

Il convient de s'arrêter sur la fixation de l'horaire de travail et sur le travail de nuit.

#### 8.2.1. La fixation de l'horaire

La fixation de l'horaire de travail est une prérogative du chef d'entreprise. Il peut modifier cet horaire à sa convenance. Qu'il s'agisse de la fixation d'origine comme de la modification de l'horaire de travail, il doit respecter les périodes de repos.

### 8.2.2. Le travail de nuit

Tout travail effectué entre dix heures du soir et six heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Le travail de nuit dans l'industrie est interdit aux enfants et aux femmes. Ces dernières peuvent cependant travailler la nuit si elles ont des tâches d'encadrement ou effectuent un travail intellectuel.

## EN RÉSUMÉ

**La durée maximale de travail est en principe de 40 heures par semaine, pour les entreprises non agricoles. Elle est de 2.400 heures par an, avec 48 heures au maximum par semaine, pour les entreprises agricoles.**

**Ces durées sont réparties dans un horaire qui fait apparaître la durée journalière du travail. Celle-ci peut faire l'objet de prolongation payée au taux normal. Les heures supplémentaires, quant à elles, sont payées avec majoration.**

**L'horaire de travail est fixé par le chef d'entreprise. Ce dernier ne peut méconnaître les dispositions interdisant le travail de nuit aux femmes et aux enfants.**

## 9. QUEL EST MON TEMPS DE REPOS ?

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt quatre (24) heures consécutives par semaine et est pris en principe le dimanche. Dans les entreprises, comme les boulangeries ou les stations services, où le travail s'effectue même le dimanche, le repos peut être pris un autre jour de la semaine. Jamais il ne peut être remplacé par de l'argent versé au travailleur.

## 10. QUEL EST MON TEMPS DE CONGÉ ?

La loi prévoit plusieurs types de congé : le congé payé annuel, le congé pour éducation ouvrière, le congé de maternité pour les femmes, et les permissions d'absence pour événements familiaux.

### 10.1. Le congé payé annuel

Il est important de déterminer la durée du congé, les conditions d'octroi du droit au congé, ainsi que le montant de l'allocation à percevoir.

#### 10.1.1. La durée du congé annuel

Le travailleur acquiert le droit au congé payé à raison d'un jour et demi par mois, c'est-à-dire quatre semaines ou 24 jours de travail (1,5 jours X 12 = 18 jours). Mais la convention collective applicable peut prévoir une durée de congé plus longue.

Par ailleurs, la durée du congé est augmentée pour les mères salariées, les jeunes travailleurs, les anciens dans l'entreprise, suivant le tableau ci-après.

Mère salariée	Augmentation de 2 jours par enfant de moins de 6 ans, ou de 1 jour si le congé principal ne dépasse pas 6 jours
Travailleurs de moins de 18 ans	Le congé passe de 1 jour et demi à 2 jours et demi par mois
Travailleur ancien dans l'entreprise	Augmentation de 2 jours par période de 5 ans de service

L'employeur et le travailleur peuvent s'entendre pour diviser le congé d'une durée supérieure à douze jours. Dans ce cas, une des fractions du congé doit durer au mois douze jours continus, afin de permettre au travailleur de se reposer véritablement.

### 10.1.2. La jouissance du congé

Le droit au congé est acquis après une durée de travail d'un an, commençant au début de l'exécution du contrat de travail ou le jour du retour du dernier congé. Mais si un accord prévoit une durée de congé plus longue, il peut aussi prévoir une période de travail plus longue, à condition que celle-ci ne dépasse pas deux (2) ans.

Le congé doit être pris effectivement. Ainsi, l'employeur et le travailleur ne peuvent s'entendre pour que le premier verse au second de l'argent à la place du congé. L'agent ne peut être versé à la place du congé que si le contrat de travail cesse avant que le salarié n'ait eu la possibilité de prendre son congé.

### 10.1.3. La date de départ en congé

La date de départ en congé est fixée par l'employeur. Mais dans la pratique, le travailleur fait savoir ses souhaits dans une demande qu'il adresse à l'employeur.

### 10.1.4. L'allocation de départ en congé

L'employeur doit verser au travailleur, au plus tard la veille du départ en congé, une allocation égale à :

#### Pour le congé principal :

1/16<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le travailleur durant la période de référence, pour le congé d'un jour et demi par mois ;

5/48<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le travailleur durant la période de référence, pour le congé de deux jours et demi par mois.

Lorsque la durée de référence est supérieure à douze mois, l'allocation est obtenue en appliquant la fraction définie ci-dessus à la rémunération totale, qui est le produit du salaire mensuel moyen de douze mois et de fractions de mois compris dans la période de référence.

#### Pour l'augmentation de la durée du congé :

L'allocation pour congé principal multipliée par le nombre de jours d'augmentation et divisée par le nombre de jours du congé principal.

## Importantes précisions

**a.** Pour les besoins de calcul du congé, sont considérés comme période de travail :

- la période d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie non professionnelle médicalement constatée. Mais on prendra en compte au plus six (6) mois d'absence ;
- le congé de maternité ;
- la durée du chômage technique ;
- la durée des permissions d'absence. Mais on prendra en compte au plus dix (10) jours.

**b.** Pour l'augmentation de la durée du congé, la mère salariée peut cumuler la majoration pour ancienneté avec la majoration pour enfants à charge.

**c.** Ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'allocation de congé ou l'indemnité compensatrice : les indemnités de transport, de déplacement, d'entretien de véhicule, de logement, de représentation, de préavis, de licenciement, les primes de panier de nuit, de salissure, l'allocation du congé précédent, les gratifications (sauf si elles sont un complément du salaire).

### Attention !

**Le droit à l'indemnité compensatrice du congé ne peut plus être réclamé si pendant trois ans depuis la cessation du travail le travailleur ne l'a pas fait.**

### 10.2. Le congé pour éducation ouvrière ou formation syndicale

En plus de son congé annuel, un travailleur peut demander et obtenir un congé pour participer à un stage consacré à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale. La durée de ce congé est arrêtée par accord entre le travailleur et son employeur.

L'employeur ne verse rien au travailleur au titre de ce congé.

### 10.3. Les permissions d'absence

*(Article 89 alinéa 4 du Code du travail; Décret n° 75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absence payées).*

L'employeur doit accorder des permissions exceptionnelles d'absence au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant celui-ci.

Ces permissions ne peuvent entraîner aucune diminution de salaire. Mais leur durée totale ne peut dépasser dix (10) jours par an.

Les durées prévues par le législateur sont les suivantes :

Mariage du travailleur	3 jours
Décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant du travailleur	3 jours
Accouchement de l'épouse du travailleur	3 jours
Mariage d'un enfant du travailleur	1 jour

Certaines conventions collectives prévoient des durées d'absence plus longues. D'autres prévoient des permissions d'absence pour des événements autres que ceux indiqués dans le tableau ci-dessus.

## EN RÉSUMÉ

**Le droit au congé payé est acquis après un an de travail. La durée minimale du congé est d'un jour et demi par mois de travail. Cette durée peut être augmentée pour plusieurs raisons.**

**En plus du congé payé annuel, le travailleur peut prétendre à des permissions exceptionnelles d'absence pour événements familiaux, sans que son salaire soit réduit. Il peut aussi négocier un congé pour éducation ouvrière ou formation syndicale.**

## ANNEXE IV : CALCUL DE LA DUREE ET DE L'ALLOCATION DE CONGE

### Enoncé du problème

Madame Zang est mère de six enfants à charge âgés respectivement de 14, 14, 12, 8, 5 et 3 ans et travaille depuis huit ans dans une entreprise de presse. Elle est rentrée de son dernier congé annuel 20 janvier 2009. Le 21 janvier 2010, elle bénéficie d'un nouveau congé annuel après un an de travail effectif.

Calculez la durée de son congé annuel et le montant de l'allocation y afférente, sachant qu'elle a perçu pour les douze derniers mois de service une rémunération égale à 2.562.000 F et ainsi composée :

- salaire : .....1.564.000 F
- prime d'ancienneté : .....150.000 F
- indemnité de logement : .....428.000 F
- indemnité d'usage de véhicule : .....420.000 F

### Solution du problème

#### La durée du congé

L'article 89 du Code du travail prévoit que sauf dispositions plus favorables de la Convention collective ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé annuel à raison d'un jour et demi ouvrage par mois de service effectif. L'article 90 du même Code prévoit des majorations de cette durée en faveur des mères salariées, des travailleurs de moins de 18 ans et des travailleurs ayant une ancienneté d'au moins cinq ans dans l'entreprise (voir tableau supra).

Conformément au tableau, seuls les enfants de Madame Zang âgés de moins de six ans pourront lui faire bénéficier de majoration. Pour ces deux enfants, elle aura 4 jours supplémentaires.

Son ancienneté de 8 ans lui fait bénéficier de 2 jours supplémentaires.

La durée de son congé est égale à  $1,5 \text{ jours} \times 12 + 4 \text{ jours} + 2 \text{ jours} = 24 \text{ jours}$ .

#### L'allocation de congé

L'article 93 du Code du travail prévoit que l'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret. Le Décret n°75/28 du 10 janvier 1975 précise que l'allocation de congé est égale à :

$1/16^{\text{ème}}$  de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence pour les travailleurs bénéficiant d'un jour et demi de congé par mois (congé principal) ;

$5/48^{\text{ème}}$  de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence pour les travailleurs bénéficiant de deux jours et demi de congé par mois.

Chaque jour du congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation correspondante au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

La rémunération totale visée par le texte ne comprend pas les sommes représentant un remboursement de frais. Il s'agit par conséquent d'exclure 428.000 F et 420.000 F.

L'allocation à verser à Madame Zang sera donc de :

$$\text{Allocation pour le congé principal : } \frac{1.564.000 \text{ F} + 150.000 \text{ F} \times 1}{16} = 107.125 \text{ F}$$

Allocation pour le congé supplémentaire : le nombre de jours ouvrables dans le congé principal de 18 jours (qui court du 22 janvier 2010 au 8 février 2010) étant 15, on posera l'opération suivante :

$$\text{Allocation pour le congé supplémentaire : } \frac{107.125 \text{ F} \times 6}{15} = 42.850 \text{ F}$$

**Allocation totale : 149.975 F.**

## 11. QUELS SONT LES POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE (EMPLOYEUR) SUSCEPTIBLES DE M'AFPECTER ?

Le chef d'entreprise a trois pouvoirs : le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

### 11.1. Le pouvoir de direction du chef d'entreprise

Par ce pouvoir, le chef d'entreprise dirige les personnes et gère les biens. Il peut en effet décider de muter, de promouvoir les travailleurs. Il peut décider de développer une activité, de supprimer ou de geler une autre...

### 11.2. Le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise

Par ce pouvoir, le chef d'entreprise fixe les règles générales d'organisation du travail et de discipline. Il le fait essentiellement à travers le règlement intérieur et les notes de service.

Le règlement intérieur est, avant sa signature par l'employeur, soumis au visa de l'inspecteur du travail. Il est affiché à l'intérieur de l'entreprise. En général, il prévoit la procédure disciplinaire et un tableau de correspondance entre les fautes et les sanctions.

### 11.3. Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise

Par ce pouvoir, le chef d'entreprise sanctionne les travailleurs qui s'écartent de la discipline de l'entreprise.

Le pouvoir disciplinaire est très encadré par la loi.

D'abord, l'employeur ne peut considérer comme faute, et donc sanctionner, une conduite qui correspond à l'exercice normal d'un droit du travailleur. Il ne peut, par exemple, sanctionner un travailleur parce que celui-ci s'est marié ou a milité dans un parti politique, est devenu membre d'une confession religieuse.

Ensuite, le chef d'entreprise ne peut infliger une sanction financière, comme une amende. La seule sanction disciplinaire qui puisse entraîner la privation de salaire est la mise à pied qui se traduit par l'absence de travail (*article 30 du Code du travail*).

### Attention !

**Lorsque l'employeur a prévu dans le règlement intérieur un tableau de correspondance de fautes et de sanctions, il ne peut pas prononcer, pour une faute donnée, une sanction plus grave que celle correspondante prévue au règlement intérieur.**

## 12. L'EXÉCUTION DE MON CONTRAT PEUT-ELLE ÊTRE SUSPENDUE ?

Le contrat de travail peut être suspendu pour plusieurs raisons : fermeture de l'entreprise par suite de départ de l'employeur sous les drapeaux, service militaire ou rappel sous les drapeaux du travailleur, maladie, congé de maternité, mise à pied, congé d'éducation ouvrière, accident du travail ou maladie professionnelle, exercice par le travailleur d'activités politiques ou administratives, garde à vue ou détention provisoire, absence du travailleur ayant suivi son conjoint affecté, chômage technique, départ en formation professionnelle

Certaines de ces raisons méritent d'être bien comprises.

### 12.1. La suspension pour maladie non professionnelle

Il est important de savoir quand commence et quand prend fin la suspension et ce que perçoit le travailleur pendant la suspension.

#### 12.1.1. Début et fin de la suspension

Dès le début de la maladie, le travailleur doit informer ou faire informer l'employeur de son état et lui faire parvenir un certificat médical dans un délai que fixent généralement les conventions collectives.

Normalement le certificat médical contient la date probable de reprise du travail ; mais cette estimation est toujours provisoire. C'est à la guérison que la suspension prend fin.

La maladie ne doit cependant pas être trop longue, car l'employeur qui a patienté pendant six mois peut recruter un autre travailleur en remplacement du travailleur malade. Mais s'il ne recrute aucun autre travailleur à la place du malade, la période de suspension se prolonge.

### Attention !

**L'employeur qui, après six mois de maladie, fait savoir au travailleur qu'il ne fait plus partie de ses effectifs mais ne le remplace pas, doit être condamné pour licenciement abusif.**

### 12.1.2. Indemnisation pendant la maladie

Durant la période de suspension pour maladie, le travailleur reçoit de l'employeur une somme d'argent (indemnité) qui est égale à l'indemnité de préavis si la durée d'absence est égale ou supérieure à celle du préavis auquel le travailleur pourrait prétendre s'il était licencié à ce moment-là. Si la période de suspension est plus courte que la durée du préavis, l'indemnité est égale à la rémunération qu'aurait perçue le travailleur s'il avait travaillé pendant cette période.

Ce montant est le même que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou à durée déterminée.

### 12.2. La suspension pour maladie professionnelle ou accident du travail

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, la suspension dure toute la période d'indisponibilité.

Le travailleur est pris en charge par la Caisse Nationale de Prévoyance sociale (CNPS). L'employeur, cependant, doit accomplir les formalités nécessaires à cette prise en charge (voir le point sur la prévoyance sociale).

### 12.3. La suspension pour congé de maternité

Le congé de maternité dure quatorze (14) semaines, et commence quatre (4) semaines avant la date de l'accouchement annoncée par le médecin.

Il peut se prolonger de six (6) semaines au-delà des quatorze (14) premières, en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail. Il continue à servir à la femme en congé les prestations en nature. Les autres prestations sont servies par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

#### Importante précision

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date annoncée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze (14) semaines.

Lorsque l'accouchement a lieu après la date annoncée, les quatre semaines prises antérieurement sont allongées jusqu'à la date de l'accouchement, sans que cette prolongation soit déduite de la durée du congé qui commence après l'accouchement (10 semaines).

### 12.4. La suspension en cas de mise à pied

Il y a deux types de mise à pied : la mise à pied disciplinaire et la mise à pied conservatoire.

#### 12.4.1. La suspension en cas de mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire est celle prononcée par l'employeur comme sanction disciplinaire.

Elle dure au plus huit (8) jours, et cette durée doit être déterminée dès le moment où la décision est prise. La mise à pied doit ensuite être notifiée au travailleur concerné, avec indication de son motif, et communiquée dans les quarante huit (48) heures à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Le motif pour lequel la mise à pied est prononcée doit non seulement exister, mais aussi être suffisamment consistant, faute de quoi la mise à pied doit être annulée par le juge à la demande du travailleur.

#### Importante précision

Les conditions et modalités de la mise à pied ainsi décrites sont très importantes. Dans le cas où elles ne sont pas respectées, le juge peut, à la demande du travailleur concerné, annuler la mise à pied et condamner l'employeur à lui verser une indemnité qui correspond au salaire perdu et, éventuellement, des dommages intérêts si le travailleur prouve qu'il a subi un préjudice distinct de la perte de salaire.

#### 12.4.2. La suspension en cas de mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire est celle qui est prononcée à l'encontre du **délégué du personnel** qui a commis une faute lourde, en attendant que l'inspecteur du travail réponde à la demande d'autorisation de licenciement dont il est saisi.

La mise à pied conservatoire peut durer aussi longtemps qu'est attendue la décision de l'inspecteur du travail.

### Attention !

**L'employeur ne peut prendre une décision de mise à pied conservatoire sans demander préalablement à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le délégué du personnel. Une demande en régularisation ne peut couvrir la violation de la loi.**

#### 12.5. La suspension en cas d'exercice d'une activité politique ou administrative

Il importe peu que le salarié qui sollicite une telle suspension soit élu ou nommé à la fonction qu'il exerce. Mais la suspension résultera d'un accord avec l'employeur.

#### 12.6. La suspension en cas de garde à vue ou de détention provisoire

La garde à vue ou la détention provisoire suspend le contrat de travail, peu importe que les faits qui ont conduit à cette mesure aient ou non un rapport avec la vie professionnelle du travailleur.

### Attention !

**La suspension pour garde à vue ou détention provisoire n'est pas limitée dans le temps. Il arrive cependant que très sûr de lui, l'employeur licencie le travailleur avant le dénouement des poursuites. Un tel licenciement est en principe abusif. Mais, si avant la décision du juge sur le caractère abusif du licenciement le travailleur est reconnu coupable des faits pour lesquels il était poursuivi, le juge doit donner raison à l'employeur d'avoir anticipé.**

#### 12.7. La suspension en cas de grève ou de lock-out (le lock-out est la fermeture de l'entreprise par l'employeur en cas de conflit collectif)

La grève déclenchée après épuisement de la procédure de négociation préalable suspend l'exécution du contrat de travail.

Le contrat de travail est aussi suspendu lorsque, pour faire pression sur les travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève, l'employeur ferme l'entreprise.

#### 12.8. La suspension en cas départ en formation professionnelle

Si la formation professionnelle occupe tout le temps de travail, le contrat de travail est suspendu.

#### 12.9. La suspension du contrat en cas de chômage technique

Le chômage technique est l'interruption collective de travail, résultant soit d'une cause accidentelle ou de la force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable (par exemple, la foudre a détruit toutes les installations de l'entreprise, ou les produits de l'entreprise ne se vendent plus).

L'employeur peut, à son choix, mettre en chômage technique tout le personnel ou une partie seulement de celui-ci.

Le chômage technique ne peut durer plus de six (6) mois.

Pendant la période de suspension, l'employeur verse au travailleur une indemnité dont le montant diminue progressivement. Si la convention collective applicable ne prévoit pas des montants plus favorables, on s'en tiendra aux montants ci-après prévus par l'arrêté n° 001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de chômage technique :

1 <sup>er</sup> mois	50 % du salaire
2 <sup>ème</sup> mois	40 % du salaire
3 <sup>ème</sup> mois	35 % du salaire
4 <sup>ème</sup> mois	30 % du salaire
5 <sup>ème</sup> mois	25 % du salaire
6 <sup>ème</sup> mois	20 % du salaire

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le salaire de base, augmenté de la prime d'ancienneté.

**Attention !**

Le travailleur qui voit sa mise en chômage technique se prolonger au-delà de six (6) mois doit se considérer comme licencié.

**EN RÉSUMÉ**

Le contrat de travail peut être suspendu pour diverses raisons. Les règles applicables à la suspension dépendent du motif de la suspension. Tantôt la rémunération du travailleur est maintenue (même avec une appellation et un montant différents), tantôt elle est supprimée. Elle est maintenue dans les cas de suspension pour maladie non professionnelle, pour maladie professionnelle ou accident du travail, congé de maternité, chômage technique, et en cas de formation professionnelle selon certaines conventions collectives. Elle est supprimée dans les cas de mise à pied disciplinaire ou conservatoire, ainsi qu'en cas de lock-out, de grève, garde à vue et détention provisoire.

**ANNEXE V : CALCUL DE L'INDEMNITE DE CHÔMAGE TECHNIQUE****Énoncé du problème**

De fortes intempéries ont endommagé les appareils de l'entreprise *Cameroon-Prints*, contraignant le chef d'entreprise à mettre tout le personnel en chômage technique pour une durée de cinq mois.

Monsieur ABENA souhaite voir calculer son indemnité de chômage technique, sachant que son dernier salaire était de 72.820 F ainsi répartis :

- salaire de base : 54.820 F
- prime d'ancienneté : 8.000 F
- forfait heure complémentaire : 10.000 F

**Solution du problème**

D'après l'Arrêté n° 001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension pour chômage technique, l'indemnité de chômage technique est, sous réserve des dispositions plus favorables des conventions collectives, égale à un pourcentage du salaire mensuel fixé comme suit :

- 50% le premier mois ;
- 40% le deuxième mois ;
- 35% le troisième mois ;
- 30% le quatrième mois ;
- 25% le cinquième mois ;
- 20% le sixième mois.

Le salaire à prendre en considération est le salaire de base, majoré de la prime d'ancienneté.

La Convention collective applicable ne prévoyant aucune solution plus favorable que celle de l'Arrêté ci-dessus cité, Monsieur ABENA percevra, chaque mois, la somme égale au pourcentage correspondant de 54.820 F + 8.000 F, c'est-à-dire 62.820 F

Premier mois :  $\frac{62.820 \text{ F} \times 50}{100} = 31.410 \text{ F}$

Deuxième mois:  $\frac{62.820 \text{ F} \times 40}{100} = 25.128 \text{ F}$

Troisième mois:  $\frac{62.820 \text{ F} \times 35}{100} = 21.987 \text{ F}$

Quatrième mois:  $\frac{62.820 \text{ F} \times 30}{100} = 18.846 \text{ F}$

Cinquième mois:  $\frac{62.820 \text{ F} \times 25}{100} = 15.705 \text{ F}$

100

## 13. MON CONTRAT DE TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE MODIFIÉ EN COURS D'EXÉCUTION ?

Le contrat de travail peut subir deux types de modification : la modification par changement d'employeur et la modification par changement d'une de ses clauses.

### 13.1. La modification du contrat de travail par changement d'employeur (*article 42 alinéa 1 du Code du travail*)

L'hypothèse est celle où une entreprise est vendue, transformée, fait fusion..., bref n'est plus la même. Les travailleurs ne doivent pas perdre leur emploi du fait de cette transformation ; ils doivent être repris par la nouvelle entreprise.

Tout doit se passer comme si aucun changement n'était intervenu. Le nouvel employeur prend simplement la place de l'ancien, et peut même continuer une procédure disciplinaire que ce dernier avait commencée. L'ancienneté des travailleurs est conservée.

Un travailleur peut cependant ne pas vouloir continuer avec le nouvel employeur. Dans ce cas, il le fait savoir devant l'inspecteur du travail et est licencié avec paiement de ses droits.

#### Importantes précisions

- a. Les contrats de travail maintenus et qui se poursuivent donc avec le nouvel employeur sont ceux en cours au jour du changement. En conséquence, si un travailleur a déjà été licencié avant la transformation, son contrat ne peut être ressuscité (se poursuivre).
- b. Dès que le changement d'employeur s'est produit, le nouvel employeur gère l'entreprise avec tous les pouvoirs inhérents à sa qualité. Il peut donc engager une procédure de licenciement, même pour motif économique.
- c. Il n'y a pas poursuite du contrat de travail avec le nouvel employeur si celui-ci n'exerce pas la même activité que l'employeur précédent. Autrement dit, la solution de l'article 42 alinéa 1 du Code du travail ne s'applique pas en cas de changement d'activité.

## Attention !

**Dans le but de contourner la loi, deux employeurs peuvent s'entendre pour que l'un licencie massivement les travailleurs avant de céder son entreprise à l'autre. De tels licenciements sont frauduleux et donc abusifs s'il est prouvé qu'ils ont été effectués pour contourner la protection qui est conférée aux travailleurs par la loi. Le nouvel employeur peut même être condamné, en même temps que celui qui a licencié, à réparer le préjudice causé aux travailleurs ainsi licenciés.**

**Il faudrait aussi suspecter les licenciements faits par le nouvel employeur immédiatement après la transformation.**

### 13.2. La modification du contrat de travail par changement d'une clause (ou de son contenu) (*article 42 al.2 du Code du travail*)

Aucune partie ne peut modifier une clause substantielle (importante) du contrat de travail sans l'accord de l'autre partie. Un tel accord doit être clairement donné. En revanche, chaque partie peut faire à l'autre une proposition de modification d'une clause du contrat de travail.

Si le travailleur refuse une proposition de modification d'une clause substantielle faite par l'employeur, deux possibilités s'offrent : soit l'employeur retire la proposition, soit il licencie le travailleur. Un tel licenciement est légitime si la proposition avait été faite dans l'intérêt de l'ensemble des participants à l'entreprise (on prend en compte l'intérêt de l'employeur, celui du travailleur à qui la proposition est faite, mais aussi celui des autres travailleurs).

Si l'employeur refuse une proposition de modification d'une clause substantielle faite par le travailleur, deux possibilités s'offrent : soit le travailleur retire sa proposition, soit il démissionne.

#### Importante précision

On convient que lorsque la modification porte sur une clause non substantielle, l'employeur y procède sans avoir à demander l'accord du travailleur.

Dans la pratique, cependant, il est difficile de distinguer la clause substantielle de la clause non substantielle. Il faudra très souvent apprécier les effets de la modification sur l'équilibre général du contrat. Toute modification portant sur la rémunération est considérée comme substantielle.

### Attention !

**On ne peut, par la voie de la modification du contrat de travail, diminuer ou supprimer un droit qui est prévu uniquement par la loi ou la convention collective. Ce qui peut être diminué ou supprimé par cette voie, c'est ce que le contrat prévoit au-dessus du minimum légal ou conventionnel.**

### EN RÉSUMÉ

En cours d'exécution, le contrat de travail peut être modifié par changement d'employeur. Son contenu peut aussi être modifié. La modification du contenu du contrat de travail doit cependant être négociée, si elle a une certaine ampleur. Mais si une proposition de modification est faite dans l'intérêt de toutes les parties prenantes à l'entreprise, le travailleur n'a aucune chance d'y résister.

## 14. MON EMPLOYEUR PEUT- IL M'AFFECTER SANS MON CONSENTEMENT ?

En principe, l'employeur ne peut pas affecter un travailleur sans son consentement. Il en est ainsi parce que l'affectation entraîne presque toujours des changements notables dans la vie du travailleur.

Il est cependant possible que le contrat de travail prévoie ce qu'on appelle une clause de mobilité. On appelle ainsi la clause par laquelle le travailleur concède à l'employeur le droit de l'affecter lorsqu'il l'estime nécessaire. Dans ce cas, l'employeur peut prendre la décision d'affectation du travailleur sans obtenir le consentement de ce dernier.

### Attention !

**Certaines conventions collectives semblent concéder à l'employeur le droit d'affecter les travailleurs sans leur consentement. Mais de telles dispositions ne peuvent pas être opposées à un travailleur qui n'a pas personnellement signé une clause de mobilité.**

## 15. QUELLES RÈGLES S'APPLIQUENT À MOI LORSQUE JE SUIS DÉPLACÉ ?

*(Article 66 du Code du travail ; Arrêté n° 018/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement).*

Le travailleur est considéré comme déplacé si, sur décision de l'employeur :

- il doit exécuter le contrat de travail à un lieu distant de plus de 10 Km et de moins de 25 Km de sa résidence habituelle ou du lieu d'embauche ; ou
- pour l'exécution du contrat de travail, son installation hors de sa résidence habituelle a été nécessaire.

Lorsque le travailleur est déplacé, l'employeur est obligé de lui fournir un logement dont les caractéristiques sont décrites par l'arrêté ci-dessus visé (ce logement doit être décent et tenir compte de sa situation familiale).

A défaut, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité qui compense l'absence de logement. Cette indemnité est égale à 25% du salaire de base brut échelonné majoré de la prime d'ancienneté. La convention collective ou le contrat de travail peut prévoir un montant plus important.

L'employeur doit aussi ravitailler régulièrement en denrées alimentaires le travailleur déplacé, lorsque celui-ci ne peut pas se procurer ces denrées par ses propres moyens.

### Importantes précisions

- a. La fourniture du logement ou, à défaut, l'indemnité compensatrice reste obligatoire lorsque le contrat de travail est suspendu. Il n'en est autrement que si le contrat est suspendu pour l'exercice d'un mandat parlementaire, des fonctions de membre du gouvernement, ou en cas d'absence du travailleur qui a suivi son conjoint affecté.
- b. L'indemnité compensatrice de logement est payée en même temps que le salaire.
- c. Le ravitaillement du travailleur en denrées alimentaires n'est pas gratuit. Celui-ci doit en effet payer ces denrées suivant les prix fixés par l'arrêté ci-dessus visé.

### Attention !

Plusieurs conventions collectives apportent des modifications aux dispositions sur le statut du travailleur déplacé. Mais il s'agit toujours d'accorder au travailleur déplacé plus que ce qui est prévu par la loi.

### EN RÉSUMÉ

Lorsque le travailleur est déplacé, l'employeur doit lui assurer un logement (ou une indemnité compensatrice) et le ravitaillement en denrées alimentaires, le tout en fonction de sa situation familiale.

## 16. PUIS- JE MENER DES ACTIVITÉS SYNDICALES ?

La loi reconnaît aux travailleurs et employeurs, sans aucune restriction, le droit de créer et de militer dans un syndicat.

Vingt (20) membres au moins sont nécessaires pour la création d'un syndicat de travailleurs. Les membres rédigent les statuts du syndicat à leur convenance, en veillant simplement à prévoir des dispositions sur un ensemble de points énumérés par la loi (voir article 15 du Code du travail).

Le dossier de création du syndicat est déposé au greffe des syndicats pour enregistrement (ce greffe est actuellement logé au Secrétariat général du ministère chargé du travail).

L'employeur ne peut prendre à l'encontre du travailleur une mesure quelconque en raison de son activité syndicale.

Le syndicat a, entre autres, le droit d'assister ses membres devant les juridictions de travail, ainsi que celui de saisir en son nom propre les juridictions lorsqu'un préjudice est causé à l'intérêt collectif de la profession.

Les syndicats mènent leurs activités essentiellement grâce aux cotisations versées par leurs membres. Le travailleur peut, en accord avec son syndicat et son employeur, permettre que ce dernier retienne sur son salaire, et reverse au syndicat, le montant correspondant à sa cotisation syndicale (C'est ce qu'on appelle le *Check-off*). Mais dès que le travailleur le souhaite, ce procédé prend fin.

### Attention !

Notre législation interne sur les syndicats n'est pas pleinement conforme aux exigences de la convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale, notamment en ce qui concerne les formalités d'enregistrement des syndicats (elles sont prohibitives) et la possibilité de dissoudre ceux-ci par acte administratif. Cette convention veut que l'enregistrement soit une formalité extrêmement simple (une déclaration à recevoir sans complication par les autorités) et que les syndicats ne puissent être éventuellement dissous que par le juge et non l'autorité administrative.

## 17. QUE DOIS- JE SAVOIR EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ?

L'employeur commet une discrimination lorsqu'il fonde une décision sur un critère interdit. La loi interdit à l'employeur de fonder une décision sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale (*Convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination*). L'employeur ne peut pas non plus fonder sa décision sur l'appartenance ou l'exercice de l'activité syndicale du travailleur, son statut VIH.

Les décisions de l'employeur qui doivent être prises sans discrimination sont, notamment, le recrutement, l'orientation professionnelle, la formation, la promotion, la répartition du travail, la rémunération et les autres conditions de travail, les mesures de sécurité sociale, le maintien dans l'emploi.

### Importante précision

La discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination est directe lorsque la décision critiquée se fonde directement sur le motif interdit. L'employeur commet une telle discrimination, par exemple, en licenciant un travailleur au motif que celui-ci est musulman.

La discrimination est indirecte lorsque la décision critiquée est fondée sur un critère apparemment neutre, mais a des effets négatifs pour un nombre disproportionné de travailleurs dans un groupe quelconque, sans que leurs aptitudes professionnelles ne soient en cause. Par exemple, exiger une parfaite maîtrise du français pour un emploi de conducteur peut être jugé discriminatoire pour les travailleurs originaires de l'ex- Cameroun occidental. En effet, il n'est pas nécessaire de maîtriser le français pour être conducteur, et on peut raisonnablement penser que dans une entreprise, très peu de travailleurs originaires de l'ex- Cameroun occidental maîtrisent le français.

### Attention !

**L'employeur ne commet pas une discrimination s'il applique une différence de traitement motivée par les exigences inhérentes au travail. Ainsi, s'il offre un emploi qui ne peut être exercé que par une femme, on ne peut lui reprocher d'exclure les hommes. De même, une entreprise qui dispense des enseignements religieux peut légitimement licencier un enseignant qui ne partage plus la foi professée. Cependant, dans toutes ces hypothèses, l'acte de l'employeur n'est justifié que s'il tient compte de la nature de l'emploi exercé. Par exemple, une organisation confessionnelle ne peut pas licencier un jardinier qui ne partage plus la foi professée par l'organisation..**

## 18. COMMENT EST TRAITÉE LA QUESTION DU VIH/SIDA EN MILIEU DE TRAVAIL ?

Les personnes infectées par le VIH ou malades du SIDA ne doivent pas faire l'objet de discrimination. Pour ce faire, des précautions sont prises à l'embauche et pendant l'exécution du contrat de travail. Plus précisément, le dépistage du VIH/SIDA ne peut être exigé du demandeur d'emploi ou des personnes occupant un emploi. L'employeur ne peut pas non plus exiger des demandeurs d'emploi ou de ses salariés des informations sur leur statut VIH.

L'infection par le VIH ne peut être un motif valable de licenciement. Si le travailleur infecté développe la maladie, il doit être traité comme tout travailleur malade. Il doit donc pouvoir continuer à travailler s'il demeure apte ; il doit bénéficier de la suspension du contrat pour maladie si son état nécessite un arrêt de travail ; il doit bénéficier d'un changement d'emploi si cela est nécessaire et possible.

L'employeur doit veiller à ce que dans l'entreprise il n'y ait pas de discrimination ou de stigmatisation fondées sur le statut VIH, réel ou supposé. Il doit ainsi, entre autres, sanctionner le travailleur qui incite ses collègues à isoler un autre travailleur séropositif, malade du SIDA ou supposé tel.

### Importantes précisions

a. Le dépistage du VIH ne doit en principe pas s'effectuer sur le lieu de travail. Il en est ainsi d'une part parce que, ici, les résultats du dépistage peuvent être révélés et utilisés abusivement, d'autre part parce que le consentement du travailleur au dépistage peut ne pas être libre et éclairé.

- b. Les examens médicaux de routine ne doivent pas prévoir un dépistage obligatoire du VIH.
- c. Toute information sur le VIH est conservée dans le dossier médical, qui reste confidentiel.
- d. La souscription d'une assurance ou l'adhésion à une formule de sécurité sociale ne peut être conditionnée par le dépistage du VIH.
- e. L'employeur n'a pas le droit de demander au travailleur à la recherche d'un emploi des informations sur son statut VIH. S'il le fait quand même, le demandeur d'emploi peut mentir s'il le veut.

### Attention !

**Des tests de dépistage anonymes du VIH peuvent être faits sur les lieux de travail dans le cadre de la surveillance épidémiologique. Dans ce cas, toutes les précautions doivent être prises pour éviter qu'il y ait des possibilités de déduire le statut VIH d'une personne.**

## 19. QUEL EST LE MONTANT DE MON SALAIRE ?

Le montant du salaire dépend de deux facteurs : les tâches exécutées par le travailleur et sa capacité de négociation.

L'ensemble des catégories professionnelles et des salaires correspondants sont déterminés par la convention collective applicable, de sorte que même si au moment de la conclusion du contrat de travail les parties n'évoquent pas la question du montant du salaire, il est possible de déterminer celui-ci à partir des tâches effectuées par le travailleur. En effet, à partir des tâches qui sont confiées au travailleur, on lui affecte une catégorie professionnelle et un salaire correspondant.

Le montant du salaire prévu par la convention collective est un plancher en deçà duquel les parties au contrat de travail ne peuvent descendre. En revanche, celles-ci peuvent prévoir un montant de salaire supérieur à celui prévu par la convention collective. Naturellement, cela ne sera possible que si le travailleur sait vendre ses compétences.

### Importantes précisions

- a. La rémunération à la tâche et aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur un salaire au mois égal à celui du travailleur rémunéré au temps, et effectuant un travail analogue (*article 63 du Code du travail*).
- b. A conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse (*article 61.2 du Code du travail*). Cela n'empêche cependant pas que dans ses rapports avec l'employeur, un travailleur qui sait mieux vendre ses compétences soit payé au-dessus du minimum servi aux autres travailleurs.

## Attention !

**Il ne faut jamais se laisser tromper par l'affirmation péremptoire selon laquelle le montant du salaire est librement négocié entre les deux parties au contrat de travail. L'affirmation est fautive, car les parties au contrat de travail ne peuvent pas prévoir un salaire plus bas que celui prévu par la convention collective pour les tâches confiées au travailleur.**

Par ailleurs, par ce qu'on appelle le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), les pouvoirs publics ont fixé le salaire le plus bas qui puisse exister au Cameroun. Cela signifie concrètement que si un contrat de travail ou une convention collective prévoit un salaire plus bas que le SMIG, le salaire à considérer doit être le SMIG. Le SMIG est égal à 28216 F (*Décret n° 2008/2115/PM du 24 juin 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 95/099/PM du 17 février 1995 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti ; Lettre-circulaire n°2/MTPS/DT/SRP du 14 mars 1995 fixant le champ d'application et l'incidence du SMIG sur la fixation du salaire catégoriel*).

### EN RÉSUMÉ

**Le montant du salaire dépend de la catégorie professionnelle du travailleur, déterminée à partir des tâches qu'il accomplit dans l'entreprise. Mais le travailleur qui sait vendre ses compétences peut négocier et obtenir un salaire plus confortable.**

## 20. QUELLE EST LA STRUCTURE DE MON SALAIRE ?

Le salaire comporte deux parties : le salaire de base et les compléments ou accessoires du salaire (primes et indemnités).

Le salaire de base est le montant servi au travailleur uniquement en fonction du temps qu'il a passé dans l'entreprise ou de la tâche qu'il a accomplie. S'y ajoutent, pour la détermination du montant total qui sera versé au travailleur, diverses primes et indemnités qui pourraient être prévues par la convention collective ou le contrat de travail.

La prime est une somme d'argent, généralement de faible montant par rapport au salaire de base, versée au travailleur pour l'encourager (exemples : prime de rendement, prime d'ancienneté, prime d'assiduité etc.).

L'indemnité est une somme d'argent, généralement de faible montant par rapport au salaire de base, versée au travailleur pour compenser des dépenses ou difficultés auxquelles il fait face dans son travail (indemnité de panier pour ceux qui travaillent de nuit ; indemnité de représentation pour ceux qui, en raison de leur fonction, peuvent souvent recevoir des personnes extérieures à l'entreprise ; indemnité d'usage du véhicule personnel pour celui qui utilise un véhicule personnel dans l'intérêt de l'entreprise etc.). Certaines indemnités n'ont cependant pas la nature de salaire. Il s'agit de celles représentant un remboursement de frais.

La somme du salaire de base et des diverses primes et indemnités prévues au profit d'un travailleur forme ce qu'on appelle le salaire brut. Mais le travailleur touchera concrètement un montant un peu plus faible, appelé salaire net (ou net à percevoir), car du salaire brut, on doit déduire l'impôt et la part des cotisations sociales à sa charge.

### Attention !

**Il ne faut pas accorder une importance excessive à l'appellation que les textes ou l'usage donnent à diverses sommes qui sont versées au travailleur. En effet, même les conventions collectives appellent parfois indemnité ce qui est, en vérité, une prime. L'article 59 de la convention collective des assurances parle ainsi d' « indemnité du treizième mois », alors qu'il est préférable de parler de « prime du treizième mois ».**

Si cela est nécessaire, le juge doit rétablir la bonne qualification.

## 21. QUELLES SONT LES RETENUES À EFFECTUER SUR MON SALAIRE ?

Le travailleur, son syndicat et l'employeur peuvent s'entendre pour que ce dernier retienne sur le salaire le montant des cotisations syndicales, à reverser au syndicat. C'est ce qu'on appelle le *check-off*.

En dehors de cette hypothèse de retenue acceptée par le travailleur, la loi prévoit deux types de retenue obligatoire : la retenue au titre de la cotisation sociale et la retenue au titre des impôts.

### 21.1. Les retenues pour cotisation sociale

2, 8 % du salaire sont retenus au titre de la cotisation sociale (pour la branche de l'assurance pensions), avec un plafond de 300.000 F/mois, soit 3.600.000 F/an (*Décret n° 90/1198 du 03 août 1990 fixant le taux et l'assiette des cotisations dues à la CNPS pour les branches des prestations familiales et de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès ; Arrêté n° 003/MTPS/DPS et 94/MINEFI du 1<sup>er</sup> mars 1974 fixant les conditions de déduction des frais professionnels de l'assiette des cotisations sociales*).

Il s'agit là de la seule contribution du travailleur au financement de la prévoyance sociale. En effet, les deux autres branches de prévoyance sociale que sont les prestations familiales et les risques professionnels (accident du travail et maladie professionnelle) sont financées par les cotisations pesant sur le seul employeur.

### Importante précision

Dans beaucoup d'entreprises, l'employeur et les travailleurs ont mis sur pied une formule d'assurance ou d'entraide qui complète le système de prévoyance sociale. Pour adhérer à la formule et bénéficier des prestations, le travailleur doit accepter que l'employeur retienne sur son salaire, et reverse à la caisse d'entraide, des cotisations sociales.

## 21.2. Les retenues pour taxes et impôts

La loi a prévu trois autres prélèvements obligatoires : la contribution au crédit foncier, les centimes communaux et la redevance audiovisuelle au profit de la CRTV. S'y ajoute l'impôt sur le revenu des personnes physiques résultant de la fusion de la taxe proportionnelle et de la surtaxe progressive. La contribution au Fonds national de l'emploi est supportée par l'employeur.

Le barème des prélèvements, ainsi qu'une note explicative, sont contenus dans un document très détaillé publié par l'administration fiscale. Ce document reprend, avec espacements de 250 F, les salaires et les taux d'imposition qui leur sont appliqués.

### EN RÉSUMÉ

**La loi a prévu trois prélèvements obligatoires supportés par le travailleur : la contribution au crédit foncier et les centimes communaux, la redevance audiovisuelle. A cela s'ajoute l'impôt sur le revenu des personnes physiques**

## 22. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE MON SALAIRE ?

Le salaire doit être payé en franc CFA, au lieu de travail ou à proximité, et un jour ouvrable.

En principe, le salaire doit être versé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder un mois. Mais dans certaines professions, les usages ont montré qu'il pouvait en être autrement. Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la liste de ces professions.

Par ailleurs, l'existence d'une périodicité de paiement du salaire n'empêche pas que le travailleur qui est dans le besoin puisse demander et obtenir un paiement partiel de salaire au bout de quinze (15) jours de travail. Dans ce cas, il est tenu compte de ce paiement partiel à la fin du mois.

Les salaires payables au mois doivent l'être au plus tard huit (8) jours après le mois travaillé. En cas de rupture du contrat de travail, le salaire doit être payé immédiatement.

L'employeur délivre au travailleur un bulletin de paie, et lui fait émarger sur une autre pièce qu'il conserve.

### Importantes précisions

- a. Il peut arriver que le salaire versé au travailleur soit inférieur au montant qu'il attendait. Le fait pour lui de recevoir son salaire et le bulletin sans émettre la moindre contestation ne vaut pas renonciation à ses droits. Il peut donc revenir à la charge (*article 69 al.4 du Code du travail ; CS, arrêt n° 76/S du 11 octobre 1960 et n° 140/S du 11 mai 1971*).
- b. Certains employeurs, dans l'intention d'empêcher toute contestation ultérieure, font signer au travailleur ce qu'on appelle « reçu pour solde de tout compte », document qui voudrait signifier que l'employeur ne doit plus rien au travailleur, tout étant soldé. Mais, un tel document ne peut empêcher un travailleur de réclamer ses droits s'il se rend compte, après coup, que ceux-ci ont été méconnus (*article 69 al.3 du Code du travail*).

**Attention !**

**Le travailleur qui n'a pas perçu son salaire ou les indemnités liées à la rupture du contrat de travail doit s'adresser à l'inspecteur du travail et, en cas d'échec, saisir le juge. Il devra le faire assez rapidement, et en tout cas dans les trois années à compter de la date à laquelle il pouvait exiger le salaire ou les indemnités.**

**Si le travailleur n'a pas agi dans ce délai, il ne peut plus compter que sur un éventuel aveu de non paiement de la part de l'employeur.**

**Mais si dans le délai le travailleur a fait même une réclamation verbale devant l'inspecteur de travail, cela préserve ses chances d'être payé. Il conserve aussi ses chances si dans le même délai le point a été fait par ou avec l'employeur, sur ce qui lui est dû.**

**EN RÉSUMÉ**

**Le salaire est en principe payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser un mois, ce qui n'empêche pas le travailleur dans le besoin de solliciter un paiement partiel anticipé.**

**Au moment de la paie, le travailleur doit recevoir un bulletin de paie et signer dans un registre à laisser dans l'entreprise.**

**23. COMMENT EST PROTÉGÉ MON SALAIRE ?**

Le salaire est pour le travailleur un moyen de subsistance ; c'est pourquoi il est protégé.

Il est protégé contre les créanciers du travailleur (c'est-à-dire ceux à qui il doit de l'argent) et contre les créanciers de l'employeur lorsque celui-ci devient insolvable. Il est aussi protégé contre le travailleur lui-même, qui peut être généreux et trop imprudent.

**23.1. La protection du salaire contre les créanciers du travailleur et contre le travailleur lui-même.**

Deux solutions sont appliquées : la définition d'une part insaisissable et incessible du salaire et l'interdiction de la compensation.

**23.1.1. La quotité saisissable et cessible**

Ceux à qui le travailleur doit de l'argent sont tentés de saisir son salaire. Sans paralyser complètement une telle action (elle est légitime), la loi empêche que l'initiative du créancier ne prive complètement le travailleur de tout moyen de subsistance. Concrètement, il s'agit de définir une fraction du salaire qui ne peut être saisie par les créanciers du travailleur : c'est la quotité insaisissable.

Dans la même logique, le travailleur ne peut pas demander à l'employeur de verser à un tiers tout son salaire. La fraction insaisissable du salaire est aussi incessible, c'est-à-dire ne peut être cédée à un tiers par le travailleur.

C'est le *Décret n°94/197/PM du 9 mai 1994* qui fixe la quotité du salaire qui peut être saisie ou cédée, le reste étant donc insaisissable et incessible.

1/10 <sup>ème</sup>	Sur la fraction au plus égale à 18.750 F par mois
1/5 <sup>ème</sup>	Sur la fraction supérieure à 18.750 F et inférieure ou égale à 37.500F/mois
1/4	Sur la fraction supérieure à 37.500F et inférieure ou égale à 75.000 F/mois
1/3	Sur la fraction supérieure à 75.000F et inférieure ou égale à 112.500 F/mois
1/2	Sur la fraction supérieure à 112.500F et inférieure ou égale à 142.500 F/mois
La totalité	De la fraction supérieure à 145.500 F/mois

## Importantes précisions

- a. Les dispositions sur l'interdiction de saisir la totalité du salaire connaissent une exception avec les dettes alimentaires, c'est-à-dire l'argent dû à quelqu'un pour sa subsistance. Ce dernier peut donc saisir tout le salaire.
- b. Pour calculer la fraction du salaire qui peut être saisie (et par conséquent celle qui ne peut l'être), on prend en compte le salaire et tous ses accessoires (primes et indemnités ayant la nature de salaire).
- c. Le travailleur ne peut céder même partiellement son salaire qu'en respectant des règles strictes. Il le fait devant l'inspecteur du travail si le bénéficiaire de la cession est son employeur, et devant le Président du tribunal de première instance si la cession est faite au profit d'une personne autre que l'employeur.

### 23.1.2. La compensation

Lorsque le travailleur doit de l'argent à l'employeur, ce dernier est tenté de conserver le salaire, totalement ou partiellement, en paiement de sa créance : ce serait la compensation.

Mais le législateur cite toutes les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut retenir le salaire (*article 75 du Code du travail*). Il s'agit de :

- retenue de cotisation sociale et d'impôt ;
- remboursement des dépenses de ravitaillement en nourriture ;
- retenue à la source des cotisations syndicales ;
- saisie arrêt encore appelée saisie de rémunération (celui à qui le travailleur doit de l'argent saisit le salaire entre les mains de l'employeur) ;
- consignation pour les travailleurs devant exercer certaines fonctions ;
- cession volontaire du salaire vérifiée par l'inspecteur du travail ou le juge.

On voit bien que le législateur ne cite pas la compensation. Celle-ci est donc interdite dans les rapports du travailleur et de l'employeur (*CS, arrêt n° 34/S du 9 janvier 1968*).

## Attention

**Lorsque l'employeur a prêté de l'argent au travailleur, le remboursement de ce prêt ne peut donner lieu à retenue sur salaire que si le travailleur y a consenti devant l'inspecteur du travail. Seul un paiement anticipé du salaire (pour un travail non encore effectué) peut donner lieu à une retenue (*CS, arrêt n° 1/S du 5 novembre 1963*). Toute somme versée en sus du salaire est considérée comme un prêt.**

### 23.2. La protection du salaire contre les créanciers de l'employeur

La protection du salaire contre les créanciers de l'employeur est très utile lorsque celui-ci ne peut plus payer toutes ses dettes. La protection conférée au travailleur lui permet d'être payé avant les autres créanciers de l'employeur : c'est le privilège ou la garantie de paiement du salaire.

Concrètement, les biens de l'employeur sont saisis et vendus, et le privilège se traduit dans l'ordre de passage à la caisse, étant entendu que celui qui passe après les autres peut ne plus rien trouver.

Mais la loi fait une distinction entre le superprivilège du salaire et le simple privilège du salaire (*articles 107, 148 et 149 de l'Acte uniforme OHADA portant organisation des sûretés*).

#### 23.2.1. La protection du salaire superprivilégié (ou fraction insaisissable et incessible)

Le superprivilège du salaire couvre la fraction insaisissable et incessible du salaire. Il permet au travailleur de passer à un rang suffisamment avantageux, qui diffère selon que le bien vendu de l'employeur est un meuble ou un immeuble.

**Lorsque le bien vendu est un meuble** (par exemple une voiture), le travailleur est payé, pour la fraction insaisissable du salaire, directement après :

- celui ou ceux qui demandent le remboursement des frais engagés pour la saisie, la vente ou la répartition entre les créanciers de l'argent récolté ;
- celui ou ceux qui demandent le remboursement des frais engagés pour que le bien ne disparaisse pas ou ne perde pas sa valeur.

**Lorsque le bien vendu est un immeuble** (par exemple une maison), le travailleur est payé, pour la fraction insaisissable du salaire, directement après celui ou ceux qui demandent le remboursement des frais engagés pour la saisie, la vente ou la

répartition entre les créanciers de l'argent récolté.

### 23.2.2. La protection du reste du salaire (simple privilège du salaire)

La loi prévoit un privilège au profit des travailleurs et apprentis pour exécution et résiliation de leur contrat de travail. Mais ce privilège ne couvre que les sommes qui leur sont dues durant la dernière année ayant précédé le décès de l'employeur (s'il est une personne physique), la saisie des biens ou la décision du juge ouvrant contre l'employeur ce qu'on appelle une procédure collective (celle-ci interdit les poursuites individuelles contre l'employeur et oblige tous ses créanciers à agir en masse).

Le travailleur qui se fonde sur ce privilège est payé après un certain nombre de créanciers (rang moins avantageux que dans le cadre du superprivilège du salaire).

#### Importante précision

Les indemnités et dommages- intérêts liés à la rupture du contrat de travail bénéficient de la même protection que les salaires.

#### Attention !

**Pour faire jouer la protection du salaire contre les créanciers de l'employeur dans le cadre d'une procédure collective, il faut faire la déclaration de créance de salaire ou d'indemnité chez celui qui est désigné par le juge pour centraliser les créances (syndic).**

#### EN RÉSUMÉ

**En tant que moyen de subsistance du travailleur et de sa famille, le salaire est protégé. Il ne peut être cédé ou saisi que dans une certaine proportion ; il ne doit pas être retenu par l'employeur en compensation de sa créance sur le travailleur. Lorsque le travailleur est en concours avec plusieurs créanciers, sa créance de salaire est payée en priorité. Une distinction est faite selon qu'il s'agit de la partie insaisissable et incessible du salaire, ou du reste du salaire.**

## 24. COMMENT SONT ASSURÉES MA SANTÉ ET MA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

Bien que les deux sujets soient très étroitement liés, le législateur présente séparément la santé et la sécurité au travail.

### 24.1. La santé au travail

Toute entreprise, de quelque nature que ce soit, doit organiser un service médical sanitaire au profit de ses travailleurs (*article 98 du Code du travail ; Décret n° 79/90 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail ; Arrêté n° 015/MTPS/IMT du 15 octobre 1979 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail*).

En fonction de la taille et de la situation géographique de l'entreprise, le service médico- sanitaire peut être autonome à une entreprise ou à plusieurs entreprises. Il peut aussi prendre la forme d'une convention passée avec un établissement hospitalier. Dans tous les cas, le service doit être agréé par le Ministre chargé du travail.

Le service médico- sanitaire assure les examens médicaux, c'est- à- dire :

- les visites journalières des travailleurs qui se déclarent malades ;
- l'examen avant embauche ;
- l'examen sur demande du travailleur ;
- les examens périodiques obligatoires ;
- les examens complémentaires éventuels ;
- les examens de reprise de travail après un accident ou une maladie professionnelle et après tout arrêt pour maladie de plus de trois semaines ;
- la surveillance médicale particulière des femmes en cas de maternité et de la mère d'un enfant de moins de deux (2) ans ;
- la surveillance médicale des mutilés et invalides.

Le service médico- sanitaire assure aussi la consultation, le conseil au chef d'entreprise, la surveillance de l'hygiène, des dispositifs de sécurité, de l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, l'information et l'éducation sanitaire des travailleurs.

## 24.2. La sécurité

La question de la sécurité est couplée avec celle de l'hygiène au travail (*articles 95, 96, 97, 120 et 121 du Code du travail ; Arrêté n° 039/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail*).

Sans ignorer les conditions et contingences locales, les dispositions sur l'hygiène et la sécurité au travail tendent à assurer aux travailleurs des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'OIT et d'autres organismes techniques compétents.

### 24.2. 1. Les organismes chargés des problèmes d'hygiène et de sécurité

Deux organismes sont prévus par la loi: l'un au sein de l'entreprise et l'autre hors de l'entreprise.

#### Au sein de l'entreprise, le Comité d'hygiène et de sécurité

Il doit être créé dans tous les établissements dont l'activité relève du groupe C (risque élevé). Pour les établissements dont l'activité relève des groupes A et B (risque faible et risque moyen), le Comité n'est obligatoire que lorsque l'effectif est de cinquante (50) travailleurs au moins.

Le comité est composé de l'employeur ou de son représentant (président), des délégués du personnel, du médecin du travail et, lorsqu'ils existent, de l'assistant, de l'agent de formation, de l'agent de sécurité. Peuvent aussi participer à ses travaux : l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail, les contrôleurs de la CNPS.

Le comité a un rôle essentiellement consultatif, mais qui concerne toutes les conditions du travail. Il doit aussi participer à la détection des risques professionnels.

**Hors de l'entreprise, et au plan national, existe la Commission nationale de santé et de sécurité du travail**, qui étudie les problèmes de santé et de sécurité au travail, formule des propositions et émet des avis sur les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Elle est présidée par le Ministre en charge du travail, et comprend en outre les représentants des travailleurs et des employeurs nommés sur proposition de leurs organisations professionnelles les plus représentatives.

## 24.2. 2. Les principes d'hygiène et de sécurité

L'employeur est directement responsable de l'application de toutes les mesures de prévention, d'hygiène et de sécurité destinées à protéger les travailleurs. Sa responsabilité est donc engagée si ces mesures ne sont pas prises.

L'employeur doit notamment mettre à la disposition des travailleurs des moyens de protection individuelle ou collective efficaces, informer les travailleurs sur les problèmes de sécurité.

Les travailleurs, quant à eux, sont tenus de se conformer rigoureusement aux dispositions légales et réglementaires concernant la sécurité, ainsi qu'aux consignes de sécurité données par l'employeur.

### EN RÉSUMÉ

**Divers organismes interviennent en matière de santé et de sécurité des travailleurs.**

**L'employeur est directement responsable de l'application de toutes les mesures de sécurité. Mais la sécurité étant l'affaire de tous, les travailleurs doivent y contribuer, au moins par le respect des textes et des consignes de sécurité données par l'employeur.**

## 25. COMMENT EST ORGANISÉE MA PRISE EN CHARGE PAR LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE SOCIALE (CNPS)?

Tous les travailleurs qui ont un employeur autre que l'Etat doivent être immatriculés à la CNPS à l'initiative de cet employeur.

L'employeur doit verser à la CNPS des cotisations sociales dont une partie est retenue sur le salaire du travailleur.

Le travailleur perçoit les prestations sociales. Lorsqu'il décède, ces prestations sont perçues par ses ayants droit, à savoir : son ou ses conjoints, ses enfants, son père et/ou sa mère.

Pour bénéficier des prestations sociales, le travailleur (ou ses ayants droit) doit constituer un dossier et l'adresser à la CNPS. Les imprimés y relatifs sont fournis gratuitement par la CNPS.

### Importante précision

La prévoyance sociale des agents de l'Etat relevant du Code du travail est désormais gérée par l'Etat, mais toutes les conséquences juridiques de cette mutation ne sont pas encore tirées. En attendant, il faudrait, autant qu'il est possible, remplacer dans les textes existants la CNPS par l'Etat.

### Attention !

**La CNPS refuse de servir les prestations sociales aux travailleurs qui ne sont pas immatriculés. C'est pourquoi chaque travailleur a intérêt à s'assurer que son employeur l'a fait immatriculer. Si ce n'est pas le cas, il peut se signaler à la CNPS pour que la procédure d'immatriculation s'enclenche.**

### EN RÉSUMÉ

**Les travailleurs sont immatriculés à la CNPS à l'initiative de leur employeur, qui paie aussi les cotisations sociales afférentes à cette immatriculation. Le CNPS assure le service des prestations sociales aux travailleurs ainsi immatriculés.**

## 26. QUELLES SONT LES PRESTATIONS SOCIALES DONT JE PEUX BÉNÉFICIER DE LA PART DE LA CNPS?

Le système camerounais de prévoyance sociale a trois branches servant chacune des prestations sociales : la branche des prestations familiales, la branches de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### 26.1 La branche des prestations familiales

*(Loi n°67/LF- 7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales ; Décret n° 85/1096 du 02 août 1985 fixant le montant des allocations familiales ; Arrêté n° 007/MTPS- DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales, modifié par l'arrêté n° 17-MEPS- DPS du 20 novembre 1973)*

Dans la branche des prestations familiales, sont servies :

- **les allocations prénatales**, sommes d'argent versées au travailleur qui attend un enfant. Deux tranches sont versées pendant la grossesse, au taux de quatre (4) fois et demi le taux mensuel des allocations familiales par enfant (soit 1.800. F X 9 = 16.200 F) ;
- **l'allocation de maternité**, somme d'argent versée à la femme salariée qui a accouché ou au travailleur dont la femme a accouché. Le taux est de douze (12) fois le taux mensuel des allocations familiales par enfant (soit 1.800 F X 12 = 21.600 F). Pour les naissances multiples, le montant de l'allocation est multiplié par le nombre d'enfants ;
- **l'indemnité journalière de congé de maternité**, somme d'argent versée à la femme salariée en congé de maternité. Elle est égale à la totalité du salaire journalier effectivement perçu au moment du départ en congé (*article 84 alinéa 5 du Code du travail*). Cette indemnité se paie mensuellement ;
- **les prestations de frais médicaux**, sommes couvrant une partie des frais d'examen médicaux de grossesse ou d'accouchement, ainsi que de consultation du nourrisson jusqu'à six (6) mois. Les taux sont de 200 F pour chaque certificat d'examen de grossesse ou de consultation de nourrisson et 1.400 F pour le certificat médical d'accouchement. Pour les naissances multiples, le montant est multiplié par le nombre d'enfants.
- **les allocations familiales**, sommes versées au travailleur pour les enfants à

charge : enfant dont les parents sont mariés à l'état civil, enfant dont les parents ne sont pas mariés mais qui est reconnu, enfant adopté, enfant que la femme du travailleur a eu d'un précédent mariage, à condition que cet enfant ne soit pas à la charge du précédent mari.

Le montant de l'allocation est de 1.800 F par mois et par enfant. L'allocation est payable trimestriellement.

L'allocation est versée pour l'enfant jusqu'à l'âge de 14 ans (18 ans s'il suit un apprentissage et 21 ans s'il poursuit des études) et le travailleur doit fournir la preuve que l'enfant en âge scolaire va à l'école ou suit un apprentissage.

- **les prestations en nature**, qui résultent du bénéfice éventuel de l'action sanitaire et sociale de la CNPS (hôpitaux, écoles de la CNPS, etc.)

### Importantes précisions

**a.** Lorsque le mari et la femme sont tous les deux salariés, seul le mari, en tant que chef de famille, perçoit les prestations familiales pour les enfants. Cependant, si la femme relève d'un régime de prestations sociales plus favorable, le couple pourrait choisir de ne toucher que dans le cadre de ce régime.

**b.** Les prestations familiales ne peuvent être cédées ou saisies que dans les mêmes conditions que le salaire.

### Attention !

**Les bénéficiaires doivent, sans tarder, demander le paiement des prestations familiales. Un an après l'échéance ou le jour de l'événement qui y ouvre droit, il est trop tard.**

### EN RÉSUMÉ

**Le travailleur bénéficie des allocations familiales qui lui sont versées proportionnellement au nombre de ses enfants et à l'occasion de chaque naissance d'enfant.**

## 26.2. La branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès

*(Loi n° 69/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, modifiée par la loi n° 84/07 du 4 juillet 1984 ; Décret n° 74- 733 du 19 août 1974 fixant les modalités d'application de la loi n° 69/18 du 10 novembre 1969 ; Circulaire n° 04/MTP du 28 février 1990 relative à la procédure de mise à la retraite des travailleurs)*

Dans la branche de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, sont servies :

- **la pension de vieillesse**, somme d'argent versée périodiquement au travailleur qui a pris sa retraite à 60 ans au moins, après au mois 180 mois de cotisation (dont 60 au cours des dix (10) dernières années précédant l'admission à la retraite) et vingt (20) ans d'immatriculation. Le montant est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne (RMM) perçue pendant les 36 ou les 60 derniers mois avant la retraite. Ce taux est augmenté d'un (1) point pour chaque période de 12 mois au-dessus des 180 mois. Le plancher du salaire à prendre en compte est le SMIG, et le plafond est de 300.000F/mois.

- **l'allocation de vieillesse**, somme d'argent versée d'un trait à l'assuré qui a atteint 60 ans, mais n'a pas réuni 180 mois de cotisation. Le montant est égal à la rémunération moyenne mensuelle, multipliée par autant de fois que le travailleur compte de périodes de 12 mois dans la durée de son activité.

- **la pension de vieillesse anticipée**, somme d'argent versée périodiquement à un travailleur âgé d'au moins cinquante (50) ans et qui soit est atteint d'une usure prématurée constatée par un médecin, soit choisit de prendre sa retraite s'il remplit déjà les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le montant est le même que celui de la pension de vieillesse.

- **l'allocation de vieillesse anticipée**, somme d'argent versée d'un trait à un travailleur âgé d'au moins 50 ans et qui est atteint d'une usure prématurée constatée par un médecin. Son montant est le même que celui de l'allocation de vieillesse.

- **la pension d'invalidité**, somme d'argent versée périodiquement à un

travailleur qui, par suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, est frappé d'une diminution de ses facultés physiques ou mentales entraînant une perte des 2/3 au moins de sa rémunération. Ce travailleur doit avoir moins de soixante (60) ans, être immatriculé à la CNPS depuis au moins cinq (5) ans et avoir cotisé pendant six (6) mois au moins au cours des douze (12) derniers mois ayant précédé l'incapacité. Ces conditions ne sont pas exigées si l'invalidité résulte d'un accident. Le montant de la pension est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne, majoré dans les mêmes conditions qu'en ce qui concerne la pension de vieillesse. Ce montant est aussi majoré de 40% lorsque le travailleur invalide a besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante. Les frais de déplacement rendus nécessaires par les contrôles de l'invalidité sont supportés par la CNPS.

La pension d'invalidité est fixée à titre temporaire et peut être révisée. Elle est remplacée par la pension de vieillesse de même montant lorsque le travailleur atteint l'âge de 60 ans.

- **la pension de survivant**, somme attribuée au conjoint non divorcé, aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé alors qu'il était encore en activité ou bénéficiait déjà d'une pension. Le montant total attribué à ces personnes est égal à celui de la pension due au travailleur décédé. Le partage est fait entre les bénéficiaires suivant les pourcentages ci-après : 50% pour le ou les conjoints, 25% pour les orphelins de père et de mère, 15 % pour les orphelins de père ou de mère, 10% pour le père et la mère. Si l'un des groupes n'existe pas, sa part est répartie entre les autres.

- **l'allocation de survivant**, somme d'argent attribuée en versement unique au conjoint non divorcé, aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé qui ne remplissait pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, notamment la condition de 180 mois de cotisation. Le montant est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne multipliés par autant de fois que le travailleur comptait de période de six (6) mois de cotisation dans la durée de sa vie professionnelle. Lorsque plusieurs personnes doivent percevoir cette allocation, le montant total leur est réparti en parts égales.

## Importantes précisions

**a.** Le paiement des échéances des diverses pensions est suspendu si le bénéficiaire ne produit pas annuellement les pièces qui lui sont demandées : certificats de vie pour le travailleur, les parents et les enfants, certificat de non fonction salariale pour les travailleurs, attestation de non remariage et de garde d'enfants pour les conjoints, certificat d'apprentissage ou certificats médicaux pour les enfants placés en apprentissage ou les handicapés.

Il y a aussi suspension lorsque le bénéficiaire ne se soumet pas aux contrôles de son invalidité.

**b.** Le paiement de la pension est supprimé en cas de transfert de la résidence hors du territoire national (sauf cas d'accord de réciprocité), en cas de remariage du conjoint, en cas de décès du survivant bénéficiaire, en cas d'atteinte de la majorité de l'orphelin (ou lorsqu'il n'est plus scolarisé).

**c.** Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité, ainsi que de la pension anticipée, ne peut être inférieur à 50% du SMIG ni supérieur à 80% de la rémunération moyenne du bénéficiaire.

**d.** Les prestations de la branche des pensions ont une nature alimentaire. En conséquence, elles ne peuvent être cédées ou saisies que dans les mêmes conditions que le salaire.

## Attention !

**Les bénéficiaires doivent, sans tarder, demander le paiement des pensions et allocations de vieillesse, d'invalidité et de décès. Cinq ans après la date d'ouverture du droit, il est trop tard. Lorsque la demande est faite, les arriérés ne peuvent pas être rappelés pour une période supérieure à 12 mois.**

## EN RÉSUMÉ

**Après un certain nombre de mois de cotisation, le travailleur bénéficie de diverses sommes d'agent versées pour le soutenir pendant sa retraite, intervenue, selon les cas, à 60 ou à 50 ans. Lorsque le travailleur décède, ses proches parents bénéficient de ces sommes.**

### 26.3 La branche des accidents du travail et maladies professionnelles

(Loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; Décret n° 84/1541 du 1<sup>er</sup> décembre 1984 fixant les taux d'incapacité permanente partielle ou totale de travail ; Décret n° 78/545 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes ; Décret n° 78/547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accidents du travail ou des maladies professionnelles)

L'accident du travail est celui qui arrive au travailleur salarié, quelle qu'en soit la cause, dans les conditions suivantes :

- par le fait ou à l'occasion du travail ;
- pendant le trajet d'aller et de retour entre :
  - a) sa résidence principale ou sa résidence secondaire présentant un caractère de stabilité et son lieu de travail ;
  - b) son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas ;
- pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur.

Il ne faut cependant pas que le parcours soit interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel de la victime étranger aux nécessités essentielles de la vie courante.

La maladie professionnelle est celle qui résulte de l'exercice de l'activité professionnelle. Elle doit figurer sur la liste des maladies professionnelles déjà établie par l'autorité ou avoir été reconnue maladie professionnelle par la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail saisie à cet effet.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle doit être déclarée à la CNPS par l'employeur (dans un délai de 3 jours), et à défaut par le travailleur (dans un délai de 3 ans).

Dans la branche des accidents du travail et maladies professionnelles, il faudrait distinguer deux rubriques dans les prestations : les prestations dites en nature et les prestations en espèce.

Les prestations dites en nature comprennent la prise en charge ou le remboursement des dépenses suivantes :

- **frais médicaux ;**
- **frais chirurgicaux ;**

- **frais des examens radiographiques et de laboratoire ;**
- **frais pharmaceutiques ;**
- **frais d'hospitalisation ;**
- **frais de transport ;**
- **frais de prothèse et d'orthopédie ;**
- **frais de rééducation fonctionnelle, de réadaptation ou de reconversion professionnelle ;**
- **frais d'évacuation sanitaire en cas de nécessité.**

Les prestations dites en espèce compensent la perte totale ou partielle du salaire et comprennent :

- **l'indemnité journalière d'interruption temporaire de travail**, somme d'argent payée à la victime (ou à sa famille) pendant toute la période d'arrêt de travail suite à la maladie professionnelle ou à l'accident du travail. Son montant journalier correspond aux 2/3 du salaire journalier calculés sur la base de la moyenne des trois derniers salaires perçus par la victime avant l'incapacité.

- **la rente d'incapacité permanente totale**, somme d'argent versée périodiquement à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité totale (100%). Son montant est égal à 85% de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Si la victime atteinte d'une incapacité permanente totale est obligée de recourir aux services d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, il lui est attribué une augmentation de la rente d'un montant correspondant au salaire de la 1<sup>ère</sup> catégorie de la 1<sup>ère</sup> zone échelon A du secteur dont elle relève.

- **la rente d'incapacité permanente partielle**, somme d'argent versée périodiquement à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité inférieur à 100% et supérieur à 20%. Le montant de la rente est égal à la rente d'incapacité permanente totale multipliée par le taux d'incapacité attribué à la victime.

- **l'allocation d'incapacité permanente partielle**, somme d'argent versée en tranche unique à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité permanente partielle inférieur à 20%. Le montant de cette allocation est égal à 10 fois le montant de la rente annuelle de la victime, calculée sur la base du taux d'incapacité qui lui est attribué

- **les rentes des survivants**, sommes d'argent versées périodiquement au(x) conjoint(s), aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le montant total des rentes est égal au montant de la rente de la victime au moment de son décès. La répartition entre les bénéficiaires est la suivante : cinq (5) parts pour chaque conjoint, quatre (4) parts pour chaque orphelin de père et de mère, trois (3) parts pour chaque orphelin de père ou de mère, deux (2) parts pour le père et deux (2) parts pour la mère.

- **l'allocation des frais funéraires**, somme d'argent versée à la famille de la victime décédée des suites d'un d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette somme couvre les frais de cercueil, de transport de la dépouille du lieu du décès au lieu d'inhumation, le transport de la famille et des bagages du lieu du décès à la résidence habituelle.

### Importantes précisions

**a.** Si dans les deux années suivant la consolidation de son état la victime rechute, elle est prise en charge par la CNPS.

**b.** La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'a droit à aucune réparation si son accident ou sa maladie résulte d'un crime ou d'un délit ou d'une faute intentionnelle de sa part.

**c.** Le paiement des échéances des diverses rentes est suspendu si le bénéficiaire ne produit pas les pièces qui lui sont exigées.

Il y a également suspension lorsque le bénéficiaire a transféré sa résidence dans un pays n'ayant pas avec le Cameroun un accord de réciprocité en matière de prévoyance sociale. Dans ce cas, le bénéficiaire peut demander à percevoir un capital égal à trois fois le montant de la rente annuelle.

**d.** La rente du conjoint survivant s'éteint totalement lorsqu'il décède ou se remarie avec une personne possédant un revenu imposable. Celle du père ou de la mère s'éteint à son décès. Celle de l'orphelin s'éteint le mois qui précède ses 14 ans. Cette limite est portée à 18 ans si l'orphelin poursuit un apprentissage et à 21 ans s'il poursuit des études ou a une infirmité qui l'empêche de travailler.

**e.** Si l'accident du travail est dû à la faute d'un tiers, la CNPS verse les prestations avant de poursuivre éventuellement ce tiers. L'arrangement à l'amiable entre ce tiers et la victime n'engage la CNPS que si elle y a pris part.

**f.** Le bénéficiaire d'une rente d'incapacité peut demander le rachat de celle-ci à l'expiration d'un délai de trois ans après la consolidation des séquelles de son accident. Le montant du rachat est égal à 10 fois le quart de sa rente annuelle, et les  $\frac{3}{4}$  restants continuent à être payés trimestriellement.

**g.** Même si l'employeur n'est pas immatriculé, la CNPS est tenue de verser les prestations, quitte à poursuivre cet employeur par la suite (*article 17 al.6 de la loi de 1977 précitée*).

**h.** Les prestations de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles ont une nature alimentaire. En conséquence, elles ne peuvent être cédées ou saisies que dans les mêmes conditions que le salaire.

**i.** On peut cumuler les pensions de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles avec celles de l'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.

### Attention !

**Les bénéficiaires doivent, sans tarder, demander le paiement des prestations prévues en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Trois ans après la date à laquelle ils auraient dû le faire, il est trop tard (*article 44 de la loi de 1977 précitée*).**

### EN RÉSUMÉ

**Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou victime d'un accident du travail a droit à un certain nombre de prestations en espèce et en nature. S'il en décède, ses proches parents bénéficient des prestations.**

## 27. PUIS- JE PRÉTENDRE À UNE MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL ?

La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique remise à titre de reconnaissance de l'ancienneté et de la qualité des services rendus par un travailleur (*Loi n° 74/9 du 16 juillet 1974 portant institution de la médaille d'honneur du travail ; Arrêté n° 30 du 4 novembre 1959 déterminant les formes dans lesquelles doit être sollicitée la médaille d'honneur du travail*).

Trois échelons (grades) de médaille existent, en fonction de l'ancienneté :

La médaille d'argent	Accordée après 10 ans de service
La médaille vermeille	Accordée après 15 ans de service
La médaille d'or	Accordée après 25 ans de service

L'ancienneté exigée est diminuée de moitié lorsque le travailleur est atteint d'une incapacité professionnelle permanente supérieure à 50% et inférieure à 66 %. Lorsque l'incapacité professionnelle permanente atteint 66 % ou lorsque le travailleur est victime d'accident mortel du travail, la médaille est donnée sans condition d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie en principe chez le même employeur. Mais la loi permet d'additionner les durées de service chez trois employeurs au plus.

**La demande d'attribution de médaille est faite :**

- soit par le travailleur intéressé ;
- soit par l'employeur ;
- soit par un organisme professionnel, comme le syndicat.

**Le dossier comprend :**

- une demande non timbrée, faite par le travailleur (si c'est lui qui prend

l'initiative) indiquant notamment la durée de service;

- un certificat de l'employeur attestant les informations contenues dans la demande ;
- un extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois.

Le dossier est déposé auprès du Préfet.

Les conventions collectives prévoient généralement une gratification à verser au travailleur par son employeur à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail.

### EN RÉSUMÉ

**En fonction de la qualité des services rendus et de l'ancienneté, le travailleur peut prétendre à une médaille d'honneur du travail : la médaille d'argent pour 10 ans de service, la médaille vermeille pour 15 ans de service, la médaille d'or pour 25 ans de service. Dans certaines circonstances, la condition d'ancienneté est allégée ou supprimée.**

## 28. QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES À LA CESSATION DE MON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail étant l'affaire des parties (c'est-à-dire du travailleur et de l'employeur), celles-ci peuvent s'entendre pour y mettre fin à tout moment. Dans ce cas, elles déterminent elles-mêmes leurs droits respectifs.

Il faudrait simplement s'assurer que la rupture d'un commun accord (ce qu'on appelle aussi rupture amiable) n'est pas une sorte de licenciement déguisé. Et l'argent versé à cette occasion au travailleur engagé à durée indéterminée (ce qu'on appelle indemnité de bonne séparation) devra être égal au moins à ce qu'il aurait touché s'il avait été licencié.

Hors l'hypothèse de la rupture amiable, les règles applicables à la cessation du contrat de travail diffèrent sensiblement selon qu'il s'agit du contrat à durée déterminée ou du contrat à durée indéterminée.

### 28.1. La cessation du contrat de travail à durée déterminée

Ce qui caractérise ce type de contrat, c'est le fait que dès le départ l'employeur et le travailleur savent à quelle date ou à l'occasion de quel événement il prend fin. Il est donc logique d'attendre cette date ou cet événement.

La rupture anticipée n'est prévue que dans trois hypothèses :

- l'accord des parties constaté par écrit (ce qui rejoint ce qui est dit ci-dessus) ;
- la force majeure ;
- la faute lourde d'une des parties, autorisant l'autre à mettre fin au contrat.

La force majeure est un événement qu'on ne pouvait prévoir, qu'on ne peut surmonter et qui ne dépend pas de celui qui le subit. Exemple : une tornade détruit complètement l'entreprise : l'employeur ne pouvait prévoir la tornade, il ne pouvait y résister, elle ne dépend pas de lui.

La faute lourde est une faute d'une gravité particulière. Est ainsi qualifiée une faute intentionnelle (comme le vol, le détournement, le refus persistant de payer les salaires) ; c'est le cas aussi d'une faute même non intentionnelle, mais qui a eu des conséquences très graves. (Exemple : le travailleur oublie de

fermer un robinet, ce qui provoque l'inondation de l'entreprise et la destruction des documents et machines).

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est rompu en dehors des hypothèses énumérées ci-dessus, la rupture est dite abusive. La partie responsable de la rupture peut alors être condamnée à verser à la victime des dommages-intérêts. Lorsque la victime est le travailleur, ces dommages-intérêts correspondent, en général, à la somme des salaires qui devaient être versés pendant toute la période qui restait à courir.

### Importante précision

Lorsqu'à l'arrivée du terme (la date de cessation) du contrat de travail à durée déterminée les relations de travail se poursuivent purement et simplement, on suppose que les parties sont désormais liées par un contrat à durée indéterminée. Si les parties veulent renouveler le contrat à durée déterminée, elles doivent donc le faire clairement et expressément.

### 28.2. La cessation du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est caractérisé par le fait que les parties n'ont pas dit d'avance quand il va prendre fin. Dans ces conditions, chacune des parties peut y mettre fin à tout moment, à quelques conditions : informer l'autre partie à temps et, pour le licenciement, disposer d'un motif légitime. Dans tous les cas, l'autre partie doit être très formellement informée de la rupture.

#### 28.2.1. Le préavis de rupture

*(Articles 34 et 35 du Code du travail ; Arrêté n° 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis)*

Celui qui décide de la rupture doit prévenir l'autre partie, afin que celle-ci se prépare à la cessation des relations et prenne le cas échéant les mesures qui s'imposent (par exemple chercher un autre emploi).

La durée du préavis est fixée par la loi, en tenant compte de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté du travailleur :

Catégorie professionnelle.	Ancienneté		
	Mois de 1 an	1 an à 5 ans	+ de 5 ans
1 <sup>ère</sup> à 6 <sup>ème</sup> catég.	15 jours	1 mois	2 mois
7 <sup>ème</sup> à 9 <sup>ème</sup> catég.	1 mois	2 mois	3 mois
10 <sup>ème</sup> à 12 <sup>ème</sup> catég.	1 mois	3 mois	4 mois

La convention collective ou le contrat individuel de travail peuvent fixer des durées plus longues.

Pendant le préavis, chacune des parties au contrat de travail exécute normalement ses obligations. Mais l'employeur doit laisser au travailleur un peu de temps libre pour chercher un nouvel emploi : un jour par semaine, pris globalement ou heure par heure. Ce temps est payé comme temps de travail.

### Importantes précisions

- a. La partie qui rompt le contrat sans donner de préavis est condamnée à une indemnité compensatrice du préavis. Celle-ci est égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis.
- b. Celui qui prend l'initiative de la rupture est dispensé de l'obligation de donner préavis lorsque la rupture est motivée par une faute lourde de l'autre partie. On suppose que personne ne peut supporter de poursuivre, même pour un temps bref, une relation de travail avec un contractant qui a commis contre lui une faute lourde.
- c. Le contrat de travail à durée indéterminée peut aussi prendre fin avec l'admission à la retraite. Certaines conventions collectives prévoient le versement, à cette occasion, d'une somme dénommée tantôt prime tantôt indemnité de fin de carrière. L'initiative de l'admission à la retraite est prise lorsque le travailleur a atteint soixante (60) ans. Mais si aucune partie ne prend l'initiative, les relations de travail peuvent se poursuivre normalement au-delà de cet âge.

## 28.2.2. Le motif légitime de licenciement

Lorsque l'initiative de la rupture est prise par le travailleur, on dit que celui-ci démissionne. Normalement, il n'a pas à dire pourquoi il démissionne : même le seul désir de reprendre sa liberté est un motif légitime de démission. Le travailleur ne doit cependant pas démissionner dans des conditions qui montrent son intention de nuire à l'employeur.

Lorsque l'initiative de la rupture est prise par l'employeur, la loi lui demande de disposer, pour ce faire, d'un motif légitime de licenciement. Ce motif peut être lié à la personne du travailleur ou être de nature économique.

### 28.2.2.1. Le motif personnel de licenciement

Le motif personnel est très souvent d'ordre disciplinaire : le travailleur a commis une faute (vol, désobéissance, bagarre dans l'entreprise etc.). Dans ce cas, le règlement intérieur ou la convention collective prévoit la procédure à suivre pour licencier.

Le motif personnel peut aussi n'avoir aucun rapport avec la discipline. Il peut s'agir d'une inaptitude au travail (insuffisance professionnelle).

### 28.2.2.2. Le motif économique de licenciement

*(Article 40 du Code du travail ; Arrêté n°021/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités du licenciement pour motif économique)*

Le licenciement est motivé ici par une conjoncture économique défavorable (baisse d'activité, par exemple) ou par une restructuration décidée par l'employeur (par exemple, décision d'informatiser le service de la paie, qui fait supprimer plusieurs postes de caissier).

Le licenciement pour motif économique suit une procédure bien encadrée par la loi : recherche, par la voie de la négociation avec les représentants du personnel, des mesures pouvant permettre d'éviter le licenciement, établissement de la liste des salariés à licencier (si malgré tout le licenciement est inévitable) et soumission de cette liste aux délégués du personnel pour avis, arbitrage éventuel du Ministre en charge du travail.

La liste des travailleurs à licencier est dressée en tenant compte de trois critères : l'aptitude professionnelle pour les emplois maintenus, l'ancienneté

et les charges familiales. Sont maintenus d'abord les salariés les plus aptes pour les emplois à pourvoir ; en cas d'égalité dans l'aptitude, sont maintenus les salariés les plus anciens, l'ancienneté étant majorée avec les charges familiales.

### Attention !

**Dans tous les cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il donne. Cela signifie que s'il n'apporte pas la preuve qu'il a eu raison de licencier, on décidera qu'il a eu tort de le faire, et donc que le licenciement est abusif.**

**La rupture amiable doit être constatée par l'inspecteur du travail.**

#### 28.2.3. La notification écrite de la rupture

Celui qui prend l'initiative de la rupture doit en informer l'autre partie par écrit, avec l'indication du motif de la rupture.

#### 28.2.4. Les droits du travailleur en cas de rupture du contrat de travail

Il s'agit d'abord du droit à un certificat de travail et, selon les cas, du droit à l'indemnité de licenciement et aux dommages- intérêts.

##### 28.2.4.1. Le droit au certificat de travail

Quels que soient le type de contrat et le motif de la rupture, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de travail. Celui-ci n'indique pas le motif de la rupture, mais seulement la durée de service et les emplois successivement occupés.

L'employeur qui ne délivre pas le certificat de travail peut être condamné à le faire sous astreinte (c'est-à-dire à payer tant par jour de retard jusqu'à la remise effective) ou à des dommages- intérêts.

##### 28.2.4.2. Le droit à l'indemnité de licenciement

*(Article 37 du Code du travail ; Arrêté n° 016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution de l'indemnité de licenciement)*

L'indemnité de licenciement est versée au travailleur licencié s'il remplit les deux conditions suivantes :

- il n'a pas commis une faute lourde ;
- il a dans l'entreprise une ancienneté d'au moins deux ans.

Toutefois la convention collective ou le contrat individuel de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables au travailleur.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement. Le tableau prévu par la loi est le suivant :

De la 1 <sup>ère</sup> à la 5 <sup>ème</sup> année	20 %
De la 6 <sup>ème</sup> à la 10 <sup>ème</sup> année	25 %
De la 11 <sup>ème</sup> à la 15 <sup>ème</sup> année	30 %
De la 16 <sup>ème</sup> à la 20 <sup>ème</sup> année	35 %
A partir de la 21 <sup>ème</sup> année	40 %

Dans le décompte, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

Sont exclus des éléments de rémunération servant de base de calcul les indemnités représentatives de frais ou d'avantages en nature.

La convention collective ou le contrat individuel de travail peuvent prévoir des montants plus favorables au travailleur.

##### 28.2.4.3. Le droit aux dommages- intérêts en cas de licenciement avec faute

Il y a lieu de distinguer les dommages- intérêts pour licenciement abusif des dommages- intérêts pour licenciement qui ne respecte pas les formalités prescrites.

##### 28.2.4.3.1. Les dommages- intérêts pour licenciement abusif (*article 39 alinéa 4 du Code du travail*).

Lorsque l'employeur a licencié abusivement un travailleur, le juge saisi condamne le premier à verser au second de l'argent en réparation du

préjudice subi : on dit qu'il lui verse des dommages- intérêts.

Il appartient au juge de fixer le montant de la réparation, en tenant compte des preuves que le travailleur lui a fournies en ce qui concerne l'étendue du préjudice qu'il a subi.

La loi fixe un plancher (montant minimal) et un plafond (montant maximal) de réparation. La réparation ne peut en effet être inférieure à trois mois de salaire, ni supérieure à un mois de salaire par année d'ancienneté. Cela signifie concrètement que le travailleur qui a même un seul mois d'ancienneté dans l'entreprise doit avoir au mois 3 mois de salaire en termes de réparation du préjudice subi. Mais quelle que soit l'étendue du préjudice subi, le montant de la réparation ne dépassera jamais son salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté qu'il compte.

#### **28.2.4.3.2. Les dommages- intérêts en cas de licenciement légitime mais effectué en violation des formalités prévues (article 39 al.5 du Code du travail)**

Lorsque l'employeur a eu raison de licencier mais y a procédé sans respecter la formalité d'information écrite du travailleur avec indication du motif du licenciement, le juge peut le condamner à des dommages- intérêts.

Le montant de ces dommages- intérêts ne peut dépasser un mois de salaire.

Il s'agit bien de violation de simples formalités d'information, ce qui n'est pas le cas lorsque le licenciement ne respecte pas les règles procédurales qui comportent des garanties de maintien dans l'emploi. Ainsi en est- il du licenciement pour motif économique en violation de la procédure spéciale prévue par la loi.

### **Attention !**

**Lorsque l'employeur a procédé au licenciement pour motif économique sans respecter la procédure prévue par la loi, les juges décident que le licenciement est abusif, avec pour conséquence la condamnation aux dommages- intérêts. La doctrine propose que dans ce cas le licenciement soit considéré comme nul, ce qui entraînerait l'obligation de réintégrer le travailleur licencié.**

## **EN RÉSUMÉ**

**Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme prévu. Il ne peut prendre fin avant ce terme qu'en cas de force majeure, d'accord entre les parties, ou de faute lourde d'une des parties. Celui qui rompt abusivement ce contrat peut être condamné à verser à l'autre partie des dommages-intérêts. Lorsque la victime de la rupture est le travailleur, ces dommages-intérêts représentent souvent les salaires qui devaient être payés jusqu'à la fin normale du contrat.**

**Le contrat à durée indéterminée peut prendre fin par accord entre les parties. Il peut aussi prendre fin par décision unilatérale de l'une des parties. Dans ce cas, celle-ci prévient l'autre partie à temps (préavis), sauf si cette dernière a commis une faute lourde.**

**L'employeur qui veut licencier doit cependant disposer d'un motif légitime pour le faire, faute de quoi le licenciement est abusif et doit entraîner sa condamnation aux dommages intérêts.**

**L'employeur doit aussi verser une indemnité de licenciement au salarié qui a une certaine ancienneté, sauf si celui-ci a été licencié pour faute lourde.**

**Dans tous les cas un certificat de travail est remis au travailleur à la rupture.**

**ANNEXE VI : MODELE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL**

Nous, soussigné .....Directeur de..... ..BP.....

Certifions avoir employé dans notre société Monsieur.....du  
.....au.....en qualité de :

Aide comptable du.....au.....

Comptable du.....au .....

Monsieur .....nous quitte libre de tout engagement.

En foi de quoi, nous lui délivrons le présent certificat, pour servir et  
valoir ce que de droit.

Fait à.....le.....

Le Directeur

**ANNEXE VII : CALCUL DE LA DUREE DE PREAVIS  
ET DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE****Enoncé du problème**

Monsieur LEMB a accumulé des avertissements et vient de commettre une nouvelle faute qui, pense- t- il, doit entraîner son licenciement. Il espère cependant que l'employeur ne retiendra pas contre lui la faute lourde, ce qui lui permettrait de bénéficier d'un préavis de rupture. Il voudrait savoir à quelle durée de préavis il aurait droit et quel montant d'indemnité compensatrice il toucherait si l'employeur préfère lui verser une indemnité, sachant qu'il est un travailleur de la 3<sup>ème</sup> catégorie, a un salaire de base de 86.000 F, une prime d'ancienneté de 6880 F, une prime de responsabilité de 10.000 F et est salarié de l'entreprise depuis six ans.

**Solution du problème**

L'arrêté n° 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis fixe la durée du préavis en fonction de deux éléments : la catégorie professionnelle du travailleur et son ancienneté dans l'entreprise.

Catégorie professionnelle.	Ancienneté		
	Mois de 1 an	1 an à 5 ans	+ de 5 ans
1 <sup>ère</sup> à 6 <sup>ème</sup> catég.	15 jours	1 mois	2 mois
7 <sup>ème</sup> à 9 <sup>ème</sup> catég.	1 mois	2 mois	3 mois
10 <sup>ème</sup> à 12 <sup>ème</sup> catég.	1 mois	3 mois	4 mois

En vertu de ce tableau, Monsieur LEMB, qui appartient à la troisième catégorie et a une ancienneté de six ans, bénéficiera d'un préavis de 2 mois.

L'article 36 du Code du travail dispose que l'indemnité de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis.

Pour Monsieur LEMB, on posera :  $86.000 \text{ F} + 6880 \text{ F} + 10.000 \text{ F} \times 2 = 205.760 \text{ F}$

## ANNEXE VIII : CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### Enoncé du problème

Monsieur MOHAMADOU vient d'être licencié, pour faute grave, d'une entreprise où il travaille depuis 22 ans. Son salaire, qui n'a pas varié depuis 15 mois, est ainsi composé :

- salaire de base : .....240.000 F
- prime d'ancienneté : .....30.000 F
- indemnité de transport : .....45.000 F
- prime de responsabilité : .....35.000 F

A quel montant s'élève l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit ?

### Solution du problème

L'Arrêté n° 016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement prévoit que sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, des contrats individuels ou des textes particuliers, l'indemnité de licenciement est égale, pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel moyen des douze derniers mois. Le tableau prévu est le suivant :

De la 1 <sup>ère</sup> à la 5 <sup>ème</sup> année	20 %
De la 6 <sup>ème</sup> à la 10 <sup>ème</sup> année	25 %
De la 11 <sup>ème</sup> à la 15 <sup>ème</sup> année	30 %
De la 16 <sup>ème</sup> à la 20 <sup>ème</sup> année	35 %
A partir de la 21 <sup>ème</sup> année	40 %

Sont exclus des éléments de rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement les indemnités représentatives des frais et avantages en nature. Ainsi, on ne prendra pas en compte l'indemnité de transport pour le calcul de l'indemnité de licenciement ; il faudra donc

appliquer les différents pourcentages à 240.000 F + 30.000 F + 35.000 F, soit 305.000 F.

Monsieur MOHAMADOU aura droit à :

- a. Pour les cinq premières années :  $\frac{305.000 \text{ F} \times 20}{100} \times 5 = 305.000 \text{ F}$
- b. De la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> années :  $\frac{305.000 \text{ F} \times 25}{100} \times 5 = 381.250 \text{ F}$
- c. De la 11<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> années :  $\frac{305.000 \text{ F} \times 30}{100} \times 5 = 457.500 \text{ F}$
- d. De la 16<sup>ème</sup> à la 20<sup>ème</sup> années :  $\frac{305.000 \text{ F} \times 35}{100} \times 5 = 533.750 \text{ F}$
- e. Pour la 21<sup>ème</sup> année :  $\frac{305.000 \text{ F} \times 40}{100} = 122.000 \text{ F}$

**Total : 1.799.500 F**

## 29. COMMENT EST ASSURÉE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ?

La représentation des travailleurs est assurée au moyen de deux institutions : les délégués du personnel et les syndicats.

### 29.1. Les délégués du personnel

*(Articles 122 et suivants du Code du travail ; Arrêté n° 19 /MTPS/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'élection et les conditions d'exercice des fonctions des délégués du personnel)*

Les délégués du personnel assurent la représentation du personnel. Ils agissent donc au sein de l'entreprise.

#### 29.1.1. Les missions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour missions :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives des travailleurs qui n'ont pas encore trouvé de solution ;
- de saisir l'inspecteur de travail de toute plainte ou réclamation concernant le respect du droit du travail ;
- de veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que de la prévoyance sociale ;
- de faire à l'employeur des suggestions pour l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

#### 29.1.2. L'élection des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont désignés dans tous les établissements qui emploient au moins vingt (20) travailleurs.

Le mode de désignation est l'élection, organisée par le chef d'établissement suivant les indications de l'arrêté ci-dessus cité.

Le mandat de délégué du personnel est de deux (2) ans renouvelable.

Le nombre de délégués à élire est fixé comme suit :

De 20 à 50 travailleurs	2 délégués titulaires 2 délégués suppléants
De 51 à 100 travailleurs	3 délégués titulaires 3 délégués suppléants
De 101 à 250 travailleurs	4 délégués titulaires 4 délégués suppléants
De 251 à 500 travailleurs	5 délégués titulaires 5 délégués suppléants
De 501 à 1000 travailleurs	6 délégués titulaires 6 délégués suppléants
Plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs	

#### 29.1.3. Les facilités pour l'exercice des fonctions des délégués du personnel

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps ne doit en principe pas dépasser quinze (15) heures par mois, sauf accord contraire entre les délégués et l'employeur ou circonstance exceptionnelle. Le temps non utilisé au cours d'un mois ne peut se reporter sur le mois suivant.

Le temps mis à l'exercice des fonctions de délégué est payé comme temps de travail.

L'employeur doit aussi permettre que les délégués se déplacent librement dans l'entreprise pour rencontrer les travailleurs. Il doit mettre à la disposition des délégués du personnel une salle pour les réunions et un tableau d'affichage pour les communiqués.

## 29.2 Les syndicats (*articles 3 et suivants du Code du travail*)

Les syndicats ont pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection des intérêts des travailleurs. Ils agissent à une échelle plus large que les délégués du personnel. En effet, leur champ d'action n'est pas limité à l'entreprise, mais s'étend à tout l'espace visé par leurs statuts.

Il revient en principe aux syndicats de représenter les travailleurs dans le cadre de la négociation collective (conclusion des conventions collectives et accords d'établissement).

Les syndicats s'organisent librement pour désigner leurs dirigeants.

### EN RÉSUMÉ

**La représentation des travailleurs est, suivant les niveaux, assurée par les délégués du personnel ou les syndicats.**

## 30. COMMENT EST PROTÉGÉ LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL ?

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent territorialement. Le licenciement effectué sans autorisation est nul et de nul effet (*article 130 du Code du travail*). En conséquence, le délégué qu'on prétendait licencier doit poursuivre son contrat de travail ou être réintégré dans son emploi si l'employeur l'avait déjà fait partir de l'entreprise au moment où le juge annule le licenciement.

L'inspecteur du travail a un mois pour répondre à la demande d'autorisation de licenciement. Passé ce délai, son silence est considéré comme une autorisation implicite de licencier. Mais il peut, avant l'expiration du délai, informer l'employeur qu'il a besoin d'un délai supplémentaire d'un mois pour étudier la demande.

L'inspecteur doit refuser l'autorisation s'il constate que le licenciement est motivé par les activités de représentation que mène le délégué du personnel.

### Importantes précisions

- a. Sont aussi protégés les anciens délégués du personnel, pendant une durée de six (6) mois à compter de l'expiration de leur mandat ; les candidats aux fonctions de délégué du personnel, pendant une durée de six (6) mois à compter de la date du dépôt des candidatures.
- b. Est aussi soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail la mutation d'un délégué du personnel le mettant dans l'impossibilité d'exercer son mandat.
- c. Même lorsque le licenciement est autorisé par l'inspecteur du travail, le délégué du personnel peut toujours le contester devant le juge.
- d. Le délégué du personnel licencié sans autorisation peut poursuivre pénalement l'employeur pour le délit d'entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel.

### Attention !

**Si l'employeur estime que le délégué du personnel a commis une faute lourde, il peut, en attendant la réponse à la demande d'autorisation de licenciement, suspendre l'exécution du contrat de travail du délégué. Mais si l'autorisation de licencier est refusée, le délégué est réintégré avec paiement d'une indemnité égale aux salaires qu'il a perdus du fait de la suspension.**

### EN RÉSUMÉ

**Le délégué du personnel ne peut être licencié ou muté qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Le licenciement prononcé sans autorisation est nul et de nul effet.**

## 31. COMMENT SONT RÉGLÉS LES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL?

Une distinction doit être faite entre les différends individuels et les différends collectifs de travail.

### 31.1. Les différends individuels du travail

*(Articles 131 et suivants du Code du travail ; Arrêté n° 011/MTPS/DEC du 23 mai 1978 fixant les modalités de convocation et de comparution des parties devant l'inspecteur du travail)*

Le différend individuel de travail est celui qui oppose un travailleur, pris individuellement, à son employeur.

#### 31.1.1. La juridiction compétente

La juridiction compétente pour le règlement du différend individuel de travail est le tribunal du lieu de travail.

Mais lorsque, à la suite de la rupture de son contrat de travail, le travailleur a changé de résidence, il peut saisir à son choix la juridiction du lieu de travail ou celle du lieu de sa nouvelle résidence située au Cameroun.

Lorsque le montant des demandes est égal ou inférieur à dix millions (10.000.000) de francs, la juridiction compétente est le tribunal de première instance.

Lorsque le montant des demandes est supérieur à dix millions (10.000.000) de francs, la juridiction compétente est le tribunal de grande instance.

Le tribunal est composé d'un magistrat professionnel (président), d'un assesseur travailleur et d'un assesseur employeur. Ces assesseurs prennent part au vote de la décision.

#### 31.1.2. La procédure de règlement

La procédure commence toujours par une tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail du lieu de travail.

En cas de conciliation, un procès verbal de conciliation est signé par les parties

et l'inspecteur du travail. Après vérification du Président du tribunal de première instance, ce procès verbal peut être exécuté comme une décision de justice, et donc par recours à la force publique.

En cas de non conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de non conciliation sur la base duquel chacune des parties peut saisir le juge.

Le juge est saisi par une requête écrite ou orale.

La procédure est gratuite, ce qui signifie qu'il n'y a pas de consignation à verser, aucune pièce ne doit être timbrée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter par les avocats et, dans certains cas, par les membres de leur famille.

Le travailleur peut aussi se faire représenter ou assister par un autre travailleur appartenant à la même branche d'activité que lui. Il peut enfin se faire représenter ou assister par un membre de son syndicat.

L'employeur peut se faire représenter ou assister par un employeur de la même branche d'activité, un membre de son syndicat ou un travailleur.

Le travailleur bénéficie de plein droit de l'assistance judiciaire pour l'exécution de la décision.

### Importantes précisions

- a. L'inspecteur de travail compétent pour la tentative de conciliation est dans tous les cas celui du lieu de travail.
- b. En cas de conciliation partielle, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de non conciliation partielle (ou de conciliation partielle), ce qui permet de continuer devant le juge.
- c. Le juge déclare la demande irrecevable si elle n'a pas préalablement été soumise à la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.
- d. Les conventions collectives soumettent à une procédure spéciale le règlement des différends portant sur la classification professionnelle. Tout litige en la matière doit être soumis à la

commission paritaire de classement présidée par l'inspecteur du travail du ressort et comprenant en outre des représentants des travailleurs et des employeurs de la profession. La réclamation est introduite auprès de l'employeur. En cas d'insatisfaction, la Commission est saisie soit directement soit par l'intermédiaire du délégué du personnel.

En cas d'insatisfaction devant la Commission, la partie qui le souhaite saisit le tribunal. Lorsqu'il est saisi sans passage par la Commission, le tribunal déclare le recours irrecevable (*CS, arrêt n° 84/S du 14 juin 1973*), sauf dans l'hypothèse où le contrat de travail est déjà rompu (*CS, 14 avril 1988*).

e. Pendant toute la procédure de règlement du différend relatif au reclassement, le travailleur ne peut être licencié, sauf s'il a commis une faute lourde ou si l'entreprise est fermée.

### **31.2. Les différends collectifs du travail (articles 167 et suivants du Code du travail)**

Les différends collectifs de travail sont caractérisés par deux éléments :

- l'implication d'une collectivité de salariés, même s'ils ne sont pas organisés ;
- la nature collective de l'intérêt défendu.

Dès qu'éclate un différend collectif, l'inspecteur du travail doit être saisi par l'une ou l'autre partie pour une tentative de conciliation.

Si la solution n'est pas trouvée à ce niveau, l'inspecteur du travail dresse un procès verbal de non conciliation et soumet le différend au conseil d'arbitrage. Celui-ci est composé d'un magistrat de la Cour d'appel et de deux assesseurs dont un travailleur et un employeur.

Le conseil d'arbitrage ne peut imposer un règlement aux parties. La solution qu'il arrête est communiquée aux parties et ne devient obligatoire que si dans les huit (8) jours, aucune des parties ne s'y oppose.

Si une partie s'y oppose dans le délai, la décision du conseil d'arbitrage est privée de tout effet, et les parties peuvent recourir à la grève ou au lock-out pour résoudre leur différend.

## **Attention !**

**Il faudrait bien distinguer suivant que le différend de travail est collectif ou individuel et, dans ce dernier cas, suivant qu'il porte sur la classification professionnelle ou sur autre chose.**

### **EN RÉSUMÉ**

**La procédure de règlement des différends de travail commence toujours par une tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.**

**En cas d'échec de la conciliation, le différend individuel est soumis au tribunal statuant en matière sociale, alors que le différend collectif est soumis au conseil d'arbitrage. Celui-ci rend une sentence qui n'est obligatoire que si aucune des parties ne s'y est opposée dans les huit (8) jours. Si l'opposition est faite, les travailleurs peuvent recourir à la grève ; l'employeur, quant-à lui, peut recourir au lock-out.**

## 32. COMMENT EST RÉGLÉ LE CONTENTIEUX DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ?

Le contentieux de la prévoyance sociale est réglé suivant une procédure particulière décrite par *l'Ordonnance n° 73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale, modifiée par la loi n° 86-06 du 4 juillet 1984*.

La procédure commence par la saisine de la Commission de recours gracieux créée au sein du Conseil d'administration de la CNPS.

En cas de rejet du recours gracieux, le demandeur saisit la Commission provinciale du contentieux de la prévoyance sociale.

Les décisions rendues par la Commission provinciale du contentieux de la prévoyance sociale peuvent faire l'objet d'appel, devant la Cour d'appel.

### EN RÉSUMÉ

**Le règlement des différends en matière de prestation sociale commence par une phase amiable à la CNPS, passe par le Commission provinciale du contentieux de la prévoyance sociale, avant d'atteindre les juridictions judiciaires, en l'occurrence la Cour d'appel.**

## PETIT DICTIONNAIRE DU TRAVAILLEUR

**Accident du travail** : accident survenu au travailleur, quelle qu'en soit la cause :

- par le fait ou à l'occasion du travail ;
- pendant le trajet d'aller et de retour entre :

a) sa résidence principale ou sa résidence secondaire présentant un caractère de stabilité et son lieu de travail ;

b) son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas ;

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

**Accord d'établissement** : sorte de contrat collectif de travail qui intervient en principe pour adapter à un ou plusieurs établissements les dispositions d'une convention collective (voir convention collective).

**Allocation** : somme d'argent versée au travailleur, essentiellement dans le cadre de la prévoyance sociale. On appelle aussi allocation la somme d'argent que l'employeur verse au travailleur en remplacement du salaire pendant le congé payé.

- **Allocation de congé** : somme d'argent que l'employeur verse au travailleur lors de son départ en congé. Elle se substitue au salaire.

- **Allocation des frais funéraires** : somme d'argent versée à la famille de la victime décédée des suites d'un d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette somme couvre les frais de cercueil, de transport de la dépouille du lieu du décès au lieu d'inhumation, le transport de la famille et des bagages du lieu du décès à la résidence habituelle.

- **Allocation de maternité** : somme d'argent versée à la femme salariée qui a accouché ou au travailleur dont la femme a accouché.

- **Allocation de survivant** : somme d'argent attribuée en versement unique au conjoint non divorcé, aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé qui ne remplissait pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, notamment la condition de 180 mois de cotisation.

- **Allocation de vieillesse** : somme d'argent versée d'un trait au travailleur mis à la retraite à 60 ans, mais qui n'a pas réuni 180 mois de cotisation.

- **Allocation de vieillesse anticipée**: somme d'argent versée d'un trait à un travailleur âgé d'au moins 50 ans, qui ne peut plus travailler parce qu'atteint d'une usure prématurée constatée par un médecin.

- **Allocation d'incapacité permanente partielle** : somme d'argent versée en tranche unique à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité permanente partielle inférieur à 20%.

- **Allocations familiales** : sommes d'argent versées périodiquement au travailleur pour les enfants à sa charge.

- **Allocations prénatales** : sommes d'argent versées au travailleur qui attend un enfant.

**Catégorie professionnelle** : position qu'occupe un travailleur dans la classification hiérarchique des emplois.

**Certificat de travail** : pièce délivrée au travailleur par l'employeur à l'occasion de la cessation du contrat de travail et se contentant de mentionner, outre l'identification du travailleur, les emplois occupés et la durée de service.

**Check-off** : retenue à la source des cotisations syndicales au bénéfice du syndicat désigné par le travailleur.

**Chef d'entreprise** : personne physique qui exerce les pouvoirs de l'employeur.

**Chômage technique** : interruption collective de travail, résultant soit d'une cause accidentelle ou de la force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable (par exemple, la foudre a détruit toutes les installations de l'entreprise, ou les produits de l'entreprise ne se vendent plus). On l'appelle aussi mise à pied économique.

**Contrat de travail** : contrat en vertu duquel le travailleur exécute des tâches sous la direction et les ordres d'un employeur qui, en contrepartie, lui verse un salaire.

- **Contrat de travail à durée déterminée** : contrat de travail dont les parties ont indiqué d'avance à quelle date ou à l'occasion de la survenance de quel événement il prend fin.

- **Contrat de travail à durée indéterminée** : contrat de travail dont les

parties n'ont pas indiqué à quelle date ou à l'occasion de quel événement il prend fin.

- **Contrat de travail à l'essai** : contrat de travail pendant l'exécution duquel chacune des parties apprécie les chances de continuer la relation de travail avec l'autre. Il peut cesser à tout moment sans préavis et sans aucune indemnité. On l'appelle aussi **engagement à l'essai**.

- **Contrat de travail occasionnel** : contrat de travail 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 matériels, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

- **Contrat de travail saisonnier** : contrat lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise (exemple, une entreprise de récolte de cacao).

- **Contrat de travail temporaire** : contrat de travail ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main d'œuvre supplémentaire.

**Convention collective** : sorte de contrat collectif de travail ayant pour objet de régler les rapports professionnels, conclu entre les travailleurs et le ou les employeurs. La convention collective est concrètement signée par les représentants des travailleurs et l'employeur (s'il est unique) ou les représentants des employeurs (si ceux-ci sont nombreux). Voir aussi accord d'établissement.

**Convention de forfait** : contrat entre l'employeur et le travailleur, en vertu duquel le premier s'engage à verser au second une somme forfaitaire représentant le salaire et la rémunération des heures supplémentaires.

**Convention internationale du travail (de l'OIT)** : convention conclue à l'échelle internationale, entre les représentants des travailleurs, les représentants des employeurs et les représentants des gouvernements. Elle vise à régler les rapports professionnels entre employeurs et travailleurs partout dans le monde.

**Cotisation sociale** : somme d'argent versée à la CNPS à titre de contribution au système de prévoyance sociale.

**Délégué du personnel** : travailleur élu par ses collègues pour les représenter et porter leurs réclamations individuelles et collectives à l'employeur. Le délégué du personnel bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement et la mutation.

**Démission** : rupture du contrat de travail à durée indéterminée, décidée par le travailleur.

**Différend de travail** : litige, contestation ou opposition d'intérêts entre le ou les travailleurs et l'employeur (parfois les employeurs) à l'occasion du travail.

- **Différend individuel du travail** : différend opposant un travailleur pris individuellement à son employeur.
- **Différend collectif du travail** : différend du travail caractérisé par deux éléments :
  - l'implication d'une collectivité de salariés, même s'ils ne sont pas organisés ;
  - la nature collective de l'intérêt défendu.

**Dommages- intérêts** : somme d'argent payée en réparation d'un préjudice causé.

**Grève** : refus collectif et concerté des travailleurs d'une entreprise de respecter les règles normales de travail.

**Indemnité** : somme d'argent à rembourser à un travailleur après une dépense qu'il a effectuée pour le compte de l'entreprise ou sans en avoir à supporter la charge, ou destinée à réparer un préjudice qu'il a subi dans le cadre de son travail ou à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

- **Indemnité de licenciement** : somme d'argent que l'employeur verse au travailleur licencié, à la fois en raison de l'ancienneté de leurs relations et dans le but de lui rendre moins pénible la perte de revenus résultant de la rupture.
- **Indemnité de préavis** : somme d'argent versée à l'autre partie par celle qui ne veut pas ou n'a pas respecté le préavis de rupture.

- **Indemnité journalière d'interruption temporaire de travail** : somme d'argent versée à la victime (ou à sa famille) pendant toute la période d'arrêt de travail suite à la maladie professionnelle ou à l'accident du travail.

- **Indemnité journalière de congé de maternité** : somme d'argent versée à la femme salariée en congé de maternité.

**Licenciement** : rupture du contrat de travail à durée indéterminée, décidée par l'employeur.

- **Licenciement abusif** : licenciement prononcé sans motif légitime.
- **Licenciement légitime** : licenciement justifié par un motif légitime.
- **Licenciement pour motif économique** : licenciement effectué en raison des difficultés économiques de l'entreprise ou d'une restructuration interne décidée par l'employeur.
- **Licenciement pour motif personnel** : licenciement dont le motif est lié à la personne du travailleur.

**Lock- out** : fermeture de l'entreprise par l'employeur pour faire pression sur les travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève.

**Maladie non professionnelle** : maladie qui ne figure pas sur la liste des maladies professionnelles établie par l'autorité compétente et n'est pas reconnue comme telle par la Commission nationale de santé et de sécurité du travail.

**Maladie professionnelle** : maladie résultant de l'exercice d'une profession. Elle doit figurer sur la liste établie par l'autorité ou être reconnue telle par la Commission nationale de santé et de sécurité du travail.

**Médaille d'honneur du travail** : distinction honorifique attribuée à un travailleur en guise de reconnaissance de l'ancienneté et de la qualité des services qu'il a rendus. Exceptionnellement, la médaille est attribuée sans condition d'ancienneté.

**Mise à pied conservatoire** : mesure de précaution consistant, pour l'employeur qui attend la réponse de l'inspecteur du travail à sa demande d'autorisation de licencier, à renvoyer provisoirement le délégué du personnel qui a commis une faute lourde.

**Mise à pied disciplinaire** : sanction disciplinaire consistant à renvoyer

temporairement le travailleur qui, de ce fait, ne travaille plus et ne perçoit aucune rémunération.

**Pension** : somme d'argent versée périodiquement au travailleur ou à ses proches comme prestation sociale.

- **Pension de survivant** : somme d'argent versée périodiquement au conjoint non divorcé, aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé alors qu'il était encore en activité ou bénéficiait déjà d'une pension.

- **Pension de vieillesse** : somme d'argent versée périodiquement au travailleur qui a pris sa retraite à 60 ans au moins, après au moins 180 mois de cotisation (dont 60 au cours des dix (10) dernières années précédant l'admission à la retraite), et vingt (20) ans d'immatriculation.

- **Pension de vieillesse anticipée** : somme d'argent versée périodiquement à un travailleur âgé d'au moins cinquante (50) ans et qui, soit est atteint d'une usure prématurée constatée par un médecin, soit a choisi de prendre sa retraite s'il remplit déjà les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

- **Pension d'invalidité** : somme d'argent versée périodiquement à un travailleur qui, par suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, est frappé d'une diminution de ses facultés physiques ou mentales entraînant une perte des 2/3 au moins de sa rémunération.

**Préavis (de rupture)** : information donnée par l'une des parties au contrat (à l'autre) que le contrat prendra fin à une date qui est indiquée.

**Prestation de frais médicaux** : somme d'argent versée au travailleur et couvrant une partie des frais d'examen médicaux de grossesse ou d'accouchement, ainsi que de consultation du nourrisson.

**Prestations sociales** : sommes d'argent (et parfois avantage en nature) versées au travailleur ou à ses proches dans le cadre de la prévoyance sociale.

**Prime** : somme d'argent, généralement de faible montant par rapport au salaire de base, versée au travailleur pour l'encourager (prime de rendement, prime d'ancienneté, prime d'assiduité etc.). Comparer avec l'indemnité, qui est une somme d'argent, généralement de faible montant par rapport au salaire de base, versée au travailleur pour compenser des dépenses ou des

difficultés auxquelles il fait face dans son travail (indemnité de panier pour ceux qui travaillent de nuit ; indemnité de représentation pour ceux qui, en raison de leur fonction, peuvent souvent recevoir des personnes extérieures à l'entreprise, indemnité d'usage du véhicule personnel pour celui qui utilise un véhicule personnel dans l'intérêt de l'entreprise etc.).

**Privilège (du salaire)** : garantie de paiement de la portion cessible et saisissable du salaire permettant que le travailleur soit payé par priorité par rapport à beaucoup de créanciers de l'employeur (voir aussi superprivilège du salaire).

**Procès verbal de conciliation totale** : procès verbal dressé par l'inspecteur du travail et signé des parties à un différend de travail et constatant que celles-ci se sont entendues sur tous les points.

**Procès verbal de conciliation partielle** : Procès verbal dressé par l'inspecteur du travail et signé des parties à un différend de travail et constatant que celles-ci se sont entendues sur certains points et pas sur d'autres. On l'appelle aussi **Procès verbal de non conciliation partielle**.

**Quotité incessible (du salaire)** : portion de son salaire que le travailleur ne peut céder.

**Quotité insaisissable (du salaire)** : portion du salaire que les créanciers du travailleur ne peuvent saisir.

**Rente** : somme d'argent versée périodiquement au travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

- **Rentes des survivants** : sommes d'argent versées périodiquement au(x) conjoint(s), aux enfants, au père ou à la mère d'un travailleur décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

- **Rente d'incapacité permanente partielle** : somme d'argent versée périodiquement à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité inférieur à 100% et supérieur à 20%.

- **Rente d'incapacité permanente totale** : somme d'argent versée périodiquement à la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité totale (100%).

**Rupture amiable (du contrat de travail)** : cessation du contrat de travail décidée d'un commun accord par les parties. On l'appelle aussi rupture d'un commun accord.

**Salaire** : somme d'argent versée au travailleur en contrepartie du travail qu'il effectue.

- **Salaire de base** : montant d'argent servi au travailleur uniquement en fonction du temps qu'il a passé au travail ou de la tâche qu'il a accomplie.
- **Salaire brut** : somme du salaire de base et des diverses primes et indemnités prévues au profit d'un travailleur.
- **Salaire net** : salaire perçu par le travailleur après déduction des charges (taxes, impôts et cotisation sociales).

**Superprivilège (du salaire)** : garantie de paiement de la portion incessible et insaisissable du salaire, permettant que le travailleur soit payé par priorité par rapport à la plupart des créanciers de l'employeur (voir aussi privilège du salaire).

**Syndicat** : organisation professionnelle ayant pour but la défense des intérêts économiques, sociaux et culturels de ses membres.

**Travail de nuit** : travail effectué entre dix heures du soir et six heures du matin

**Travailleur** (au sens du Code du travail) : celui qui remplit les deux conditions suivantes :

- travaille pour le compte d'une personne physique ou d'une entreprise appelée employeur, reçoit des ordres de ce dernier, qui peut lui infliger une sanction disciplinaire en cas de non respect de ces ordres (on parle de lien de subordination) ; et
- perçoit une rémunération en contrepartie de son travail.

**Travailleur déplacé** : travailleur qui, sur décision de l'employeur :

- doit exécuter le contrat de travail à un lieu distant de plus de 10 Km et de moins de 25 Km de sa résidence habituelle ou du lieu d'embauche ; ou
- doit nécessairement s'installer hors de sa résidence habituelle pour l'exécution du contrat de travail.



Bureau  
international  
du Travail

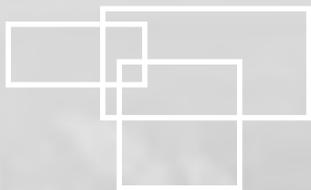
# GUIDE DU TRAVAILLEUR AU CAMEROUN

**Jean-Marie TCHAKOUA**

Consultant

Professeur à l'Université de Yaoundé II

Bureau de l'OIT à Yaoundé



**9 7 8 - 9 2 - 2 - 2 2 3 4 8 5 - 1**

Deuxième édition 2013

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau International du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités ni quant au tracé des frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau International du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau International du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publication, à l'adresse suivante :

**Bureau de l'OIT à Yaoundé**

BP 13 Yaoundé - Cameroun

Tél. : +237 22 21 51 81

Fax : +237 22 30 29 06

email : yaounde@ilo.org

**Copyright©Bureau International du Travail 2013**

Les droits de reproduction de cette publication sont protégés par le protocole n°2 annexé à la Convention Universelle pour la protection du droit d'auteur. Cependant de courts extraits de celle-ci peuvent être reproduits sans autorisation, sous réserve d'indication de leur source.

Les demandes d'autorisation de reproduction, de traduction ou d'adaptation de tout ou partie de cette publication doivent être adressées au Bureau International du Travail.