

UNIVERSITE DE YAOUNDE II

Faculté des sciences
Juridiques et Politiques

Département de droit privé

Niveau DEA Droit des Affaires et de l'Entreprise

Droit du Travail

Séminaires

- I. Les vicissitudes de l'entreprise et le contrat du travail**
- II. Le social dans le code du travail camerounais**

Animateur :

M. Pierre Etienne Kenfack
Dr. Troisième cycle
Univ. Yaoundé II- Soa.

SEMINAIRE N°1 :

**THEME : LES VICISSITUDES DE L'ENTREPRISE ET
LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Le terme entreprise est polysémique. Pour les économistes, l'entreprise est un environnement dans lequel on produit des biens et services en vue d'acquérir des richesses. A s'entendre au langage strictement juridique (civiliste), la notion d'entreprise n'existerait pas. Pour le juriste en effet, la structure qui produit des biens et services pour acquérir des richesses est une société. Il y a plusieurs catégories de personnes autour d'une entreprise :

- ✓ Les actionnaires (qui apportent des capitaux) ;
- ✓ Les dirigeants (qui fixent la politique générale pour la production des biens en vue de réaliser les bénéfices) ;
- ✓ Les travailleurs (qui exercent les ordres et participent ainsi à la production des biens).

A la place de l'entreprise, le droit commercial parle de société. Mais ici comme chez les économistes, la connotation économique prime. L'on a oublié que les biens ne se créent pas seul. La création des biens implique nécessairement le concours de l'homme¹.

Le droit civil et le droit commercial ont une vision essentiellement patrimoniale de l'entreprise. Ce qui n'en a pas permis une complète appréhension car, la composante humaine a été ignorée. De formation plus récente, le droit du travail a une conception beaucoup plus complète de la notion d'entreprise parce que, tout en maintenant les règles admises en droit civil ou commercial, en fait une cellule sociale.

Pour cette discipline, ce qui caractérise l'entreprise, c'est son élément humain ; un groupe de personnes et une autorité qui s'exerce sur ce groupe. Toutefois, l'activité de l'entreprise n'est pas occultée car, sans activité, point de communauté autour d'un objectif commun. Il en résulte que contrairement aux autres disciplines, le droit du travail a une appréhension unique de la notion d'entreprise. En conférant au terme entreprise un sens autonome, le droit du travail a pu s'adapter à l'évolution des structures commerciales imposées par l'économie

¹ Michel DESPAX, L'entreprise et le droit, collection droit de l'entreprise, LGDJ, 1957
Nicole CATALA, Traité de droit du travail T.4, L'entreprise D. 1980
PALLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », L'entreprise nouveaux apports, Economica 1987

moderne. Il en résulte que des sociétés juridiquement distinctes doivent être considérées comme une seule et même entreprise dès l'instant qu'elles forment une unité économique et sociale.

Communauté économique et sociale dans laquelle se déploie la réglementation du travail, l'entreprise naît, vit et disparaît. Simplement, sa vie n'est pas linéaire. Elle peut être perturbée et de manière générale, affectée par des situations de fait ou de droit qu'on regroupe sous le vocable de vicissitudes de l'entreprise. Pour les entreprises exerçant une activité économique, les vicissitudes sont très souvent d'origine économique. Ainsi, une crise économique peut conduire à une nouvelle orientation entraînant un changement de structure, de propriétaire et même à la diminution ou à la cessation des activités.

Les vicissitudes peuvent aussi provenir des conflits d'intérêts. Il peut arriver que les dirigeants et ceux qui exécutent ne s'accordent pas ; la vie et le fonctionnement de l'entreprise vont s'en trouver affectés.

Les vicissitudes peuvent également provenir de l'exercice par un employeur d'un aspect de son pouvoir de direction ou, d'un événement ou encore d'une décision d'une autorité qui suspendent ou mettent fin aux activités de l'entreprise.

Les vicissitudes de l'entreprise correspondent finalement à toute situation de fait ou de droit de nature à affecter son fonctionnement ou sa vie. Ont-elles une influence sur le contrat de travail ? La question est préoccupante parce que, instrument par lequel se constitue une composante du contrat de travail et fixe en même temps l'essentiel des droits et obligations des salariés. Il apparaît donc opportun de s'inquiéter de son existence par rapport aux vicissitudes de l'entreprise.

Droit spécial conçu prioritairement dans l'intérêt des salariés, le droit du travail s'est préoccupé de cette interrogation. Les règles du droit du travail apportent des réponses à l'incidence des vicissitudes de l'entreprise sur le contrat de travail, en distinguant selon que celles-ci se manifestent par un changement d'employeur ou bien entraîne une modification de l'entreprise avec le même employeur.

I- Vicissitudes consistant en un changement d'employeur

Très tôt, le droit du travail s'est préoccupé de l'incidence des modifications intervenant à la tête de l'entreprise sur le contrat de travail dans les entreprises saines. L'orientation nouvelle du droit des affaires abandonnant la sanction des débiteurs défaillants pour mettre l'accent

sur la survie des entreprises a conduit à se préoccuper de la même question en ce qui concerne les entreprises défaillantes. Tandis que le code du travail organise la gestion des entreprises saines, c'est plutôt l'acte uniforme portant sur les procédures collectives qui se préoccupe des entreprises défaillantes.

A- Le changement d'employeur d'entreprise saine et le contrat de travail :

La vie d'une entreprise n'est pas linéaire. Pour la gérer, les dirigeants peuvent, en vertu de leur pouvoir de direction et de gestion, décider de la confier totalement ou partiellement à des tiers. Les techniques utilisées sont celles de droit commercial qu'on regroupe sous le vocable général de restructuration d'entreprise.

Conduisent dans l'intérêt de l'entreprise ou de son chef, elles amènent à s'interroger sur le sort des salariés en général et spécialement, des contrats de travail en cours au moment de la restructuration. Conformément au droit commun, la personne qui, à la suite d'une restructuration ou transfert d'entreprise devient propriétaire, n'est pas de ce seul fait assujettie aux obligations antérieurement souscrites par le précédent employeur. Elle devrait normalement ignorer les contrats de travail conclu par le précédent employeur. Percevant le danger pour le salarié, le droit du travail a imposé le maintien des contrats de travail en cours.

La question a été réglée au Cameroun par le législateur, à travers l'art.42 al.1a du code du travail qui dispose : **«*S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section*»**.

Cette dérogation au droit commun a fait l'objet de tentatives d'explications. On a invoqué la stipulation pour autrui, la novation ou la délégation ; sans apporter la conviction. Revenant à la spécificité du droit social, discipline visant à protéger les droits des salariés, un auteur a soutenu avec beaucoup de pertinence que c'est une disposition sociale particulière destinée à protéger les travailleurs contre les vicissitudes de l'entreprise². Au-delà de la recherche de l'explication, il nous semble

² Paul G. POUGOUE, Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun, Yaoundé, PUC, 1988

urgent de faire observer que le texte pose le principe de l'indifférence des vicissitudes de l'entreprise sur le contrat de travail (1). Mais à l'analyse, sa portée est extrêmement limitée (2).

1- L'indifférence des vicissitudes de l'entreprise consistant en un changement d'employeur sur le contrat de travail :

Il ressort de l'art.42 al. 1a du code de travail que le changement d'employeur n'a aucun effet sur les contrats de travail en cours. Autrement dit, le nouvel employeur doit les maintenir et les salariés sont tenu de passer à son service. Deux conditions doivent être réunies pour que le contrat de travail ne soit pas perturbé par le changement d'employeur :

- ✓ Il faut une modification dans la situation juridique de l'employeur ;
- ✓ Ensuite, une poursuite de l'activité de l'entreprise.

Par changement d'employeur, l'art.42 al. 1a vise toutes les hypothèses où l'entreprise change de propriétaire à la suite d'une opération de gestion ou de transfert. Le texte vise essentiellement :

- ✓ La vente ;
- ✓ La fusion ;
- ✓ La transformation du fons ;
- ✓ La mise en société...

Mais la présence de l'adverbe notamment indique que l'énumération est purement indicative. Il en résulte que le texte peut trouver application en cas de location, de mise en gérance, de reprise de l'exploitation par le propriétaire et de manière générale, dans toutes les hypothèses où l'entreprise passe d'une main à une autre soit par transfert total ou partiel³.

Dans tous les cas, le maintien des contrats suppose la permanence économique de l'entreprise ou plus exactement, la poursuite de son activité. Ainsi, si l'entreprise disparaît, les contrats disparaissent également. Tel est le cas, lorsqu'un entrepreneur cesse son exploitation, sans que celle-ci soit reprise par une tierce personne. Le législateur n'impose cependant pas que l'activité poursuivie soit identique ; il suffit qu'elle soit analogue ou connexe et offre les mêmes possibilités d'emploi. C'est un assouplissement des conditions au maintien des concrats de travail en cours qui est d'autant plus appréciable que le droit au maintien des contrats a une portée relativement limitée.

³ La cession partielle entre dans cette énumération mais, uniquement pour la catégorie faisant partie de l'activité cédée.

2- La portée du droit au maintien des contrats de travail en cas de changement d'employeur :

L'art.42 vise à assurer aux salariés le maintien de leur contrat de travail, malgré le transfert total ou partiel de l'entreprise. Par ce texte, le législateur a voulu mettre le contrat à l'abri des modifications. Autrement dit, faire comme si la succession d'employeurs n'avait pas eu lieu. La conséquence concrète est que le transfert d'entreprise n'entraîne ni modification, ni une rupture des contrats conclus avec le précédent employeur. Le salarié conserve son contrat aussi bien dans son contenu que ses modalités. Dans un arrêt rendu le 3 mai 1963, la Cour d'Appel du centre (Yaoundé, Cameroun) a expressement affirmé que la modification de la personne juridique de l'employeur n'a aucun effet sur la substance des contrats en cours.

Le maintien du contenu du contrat signifie que le salarié conserve le bénéfice de sa qualification professionnelle, de sa rémunération et surtout de son ancienneté de service. Cette dernière doit être calculée en remontant au jour de l'engagement par le premier employeur.

De même, le changement d'employeur n'entraîne nullement une rupture des contrats en cours. Simplement, l'absence de rupture automatique ne signifie pas absence totale de rupture. Comme l'a fait observer le professeur Jean PELLISSIER : « Les transferts et les licenciements ne sont nullement incompatibles »⁴.

Ce maintien du droit de licenciement doublé de l'inadéquation de la sanction du droit au maintien des contrats limite la portée de l'art.42 al. 1a du code de travail.

a) Le maintien du droit de licenciement :

Le but de l'art.42 al. 1a est d'empêcher les ruptures du contrat de travail motivées par un souci du transfert d'entreprise. Autrement dit, ce texte ne s'oppose nullement à l'exercice par l'employeur de ses multiples pouvoirs. Ainsi, usant de son pouvoir de direction ou de gestion, l'ancien employeur peut, résilier les contrats de travail pour motif légitime. Respectant la volonté des salariés, il peut également, sur la base de l'art.42 al. 1b, résilier les contrats en vue du transfert. Il suffit qu'il se trouve en présence des salariés qui en exprime, devant l'inspecteur du travail, leur volonté d'être licenciés, avec paiement de leurs droits, avant la restructuration de l'entreprise.

⁴ « Les restructurations d'entreprise et leurs effets sur l'emploi », in Droit du travail hier et demain, Rapport du Congrès européen du travail, 1989, p. 174 et s.

De même, un fois que la restructuration a eu lieu, les salariés qui ont pû bénéficier de la règle du maintien de leur contrat se trouvent dans la situation de tout salarié soumis au pouvoir de direction et de gestion du chef d'entreprise. Autrement dit, peuvent être licenciés pour motif économique⁵.

Outre le maintien du droit de licenciement, la portée du droit au maintien dans l'emploi est limitée par l'inadéquation de la sanction du licenciement prononcé en violation de l'art.42 al.1a.

b- L'inadéquation de la sanction de la rupture du contrat en vue du transfert :

Destiné à maintenir les contrats de travail des salariés malgré le transfert de l'entreprise, l'article 42 al. 1a du code de travail est un texte d'ordre public auquel il ne saurait être déroger. La sanction naturelle serait ici la nullité du licenciement. Mais le juge camerounais préfère accorder des dommages-intérêts. Pour le juge en effet, il ne s'agit ici que d'un licenciement abusif. Cette tendance qui a pû s'expliquer par une formation incomplète reçue par les magistrats à l'université, privilègeant le légicentrisme aux solutions juridiques a fait son temps. Depuis quelques années, la théorie du droit a fait son apparition aux Universités du Cameroun et contribue à la formation des juristes. Conscient de ce que le droit n'est pas simplement contenu dans la loi, ceux-ci devenus juges, devraient pouvoir trouver des solutions respectant la logique juridique globale. De ce point de vue, en présence du non-respect des règles d'ordre public ou des formalités substantielles nécessaires pour la validité d'un acte, devraient privilégier la solution de nullité. C'est le moyen de respecter la cohérence du système juridique. Le principe du maintien des contrats édicté par l'article 42 ne semble concerner que les entreprises saines car pour les entreprises défailtantes, c'est une législation particulière qui s'applique.

B- Les vicissitudes consistant en un changement d'employeur dans les entreprises défailtantes :

Par entreprise défailtante, nous entendons celles qui, inaptes à faire face à leurs engagements vis-à-vis de leurs créanciers, sont soumises à la procédure de redressement judiciaire et de liquidation de biens. Le critère de déclenchement de la procédure est la cessation des paiements.

⁵ Cour suprême du Cameroun, arrêt n°25/s du 21 mai 1974

D'après l'article 25 de l'acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif, est en cessation des paiements, l'entreprise qui est dans l'impossibilité de faire face à passif exigible avec son actif disponible. Elaboré avant la réforme du droit des entreprises en défaillantes qui, conformément au droit en vigueur à l'époque, étaient condamnées à disparaître. L'article 42 al. 1a apparaît d'ailleurs comme un obstacle gênant considérablement le transfert. Sans doute, pouvait-on soutenir que son alinéa b qui admet des licenciements volontaires devant l'inspecteur du travail pouvait aider à alléger les charges salariales. Mais, il semblait inutilisable, pour procéder à des licenciements massifs qu'exige une opération de transfert d'entreprise défaillante.

Empêchant l'ancien employeur de réduire les charges sociales et salariales, le code du travail (art.42 al.1a) est apparu, de l'avis d'un auteur⁶, comme une entrave au sauvetage des entreprises défaillantes. Après avoir fait observer des tentatives de contournement de la solution plutôt tolérée par les pouvoirs publics, cet auteur avait souhaité une réforme de la législation sociale. Pour lui, il était urgent de réduire la protection sociale, pour sauver les entreprises, support des emplois. L'auteur avait même organisé une procédure invitant à faire de la cessation des paiements constatée par le juge un motif de licenciement. Une telle solution aurait énormément facilité le rachat des entreprises même en situation désespérée. La réponse n'est pas venue du législateur national, mais du législateur OHADA qui, abandonnant certains points de la suggestion, a suivi l'orientation suggérée par l'auteur sur un point fondamental qui coïncidait avec la nouvelle orientation du droit des affaires.

En réformant le droit des affaires, le législateur OHADA a admis l'idée de sauvetage des entreprises et a pris des dispositions pour alléger les contraintes sociales. Ce qui permet aujourd'hui d'envisager le sauvetage par transfert des entreprises défaillantes. D'après l'article 110, le syndic peut être autorisé à procéder à des licenciements, par le juge-commissaire, dans le but de maintenir l'activité de l'entreprise. Manifestement, nous sommes en face d'une disposition contraire à l'article 42 al. 1a. En effet, le syndic qui vise à sauver l'entreprise a pour ambition de la transférer éventuellement à un locataire gérant. Comment régler la contradiction ?

L'acte uniforme l'a réglé lui-même, en déclarant sans effet toute disposition contraire. Le code du travail lui cède donc le pas. Les salariés

⁶ Pierre Etienne Kenfack, La mobilité du capital de l'entreprise et le droit social au Cameroun, thèse 3^{ème} cycle, Yaoundé II, 1994, p. 65 et s.

reçoivent des indemnités liées à un licenciement jugé légitime. La procédure spéciale gouvernant les licenciements est organisée par les articles 110 et 111.

Il est ainsi apparu un principe de l'indifférence des vicissitudes de l'entreprise consistant en un transfert sur le contrat de travail ; même si les exceptions sont tolérées. La solution est-elle la même lorsque les vicissitudes n'ont rien à avoir avec un changement des structures de l'entreprise ou plus exactement, un changement d'employeur ?

II- les vicissitudes de l'entreprise sans changement d'employeur et le contrat de travail :

Le plus souvent, les vicissitudes de l'entreprise consistent en des événements ou en des actes qui perturbent son fonctionnement. Ce peut être une diminution ou cessation de l'activité due à une crise économique, un conflit au sein de l'entreprise entraînant une grève ou un lock-out, un acte de l'administration entraînant une suspension des activités ou une fermeture de l'entreprise ou encore, une décision de l'employeur conduisant au même résultat. Se pose la question de leur influence sur le contrat de travail. Autrefois, soucieuse de la seule protection des salariés, le législateur camerounais accordait au salariés un quasi-droit de propriété sur son emploi et, rendait la résiliation des contrats quasi-impossible. Sans doute, admettait-il la suspension mais, sans aucun égard pour la survie de l'entreprise. Ce souci de protection s'est retourné contre les salariés car, incapables de faire face aux vicissitudes de l'entreprise en adaptant l'emploi ; les employeurs préféraient inventer des motifs de rupture, et parfois évitaient d'embaucher. La crise économique a révélé qu'il n'était nullement intéressant pour le salarié que de trop grande contrainte pesant sur les entreprises en entrave le fonctionnement. Il est apparu urgent de réorienter le droit social, pour protéger les salariés, sans toutefois sacrifier l'entreprise pourvoyeuse des emplois. C'est cette nouvelle orientation qu'on retrouve dans la législation du travail camerounaise, qui depuis la réforme de 1992, prévoit désormais des mesures permettant à l'employeur de gérer les vicissitudes de l'entreprise. Les plus importantes affectent le contrat de travail. Le principe étant d'éviter sa rupture, et de ne le rompre qu'en ultime recours.

A- Le principe du maintien du lien contractuel :

Le principe du maintien du lien contractuel malgré les vicissitudes de l'entreprise est à la fois bénéfique pour le salarié qui conserve son

emploi et pour l'employeur qui garde le bénéfice de l'expérience de ses salariés. Mais, est-il possible d'assurer un tel objectif en maintenant le contrat de travail en l'état ? La crise économique a révélé que le maintien des clauses contractuelles pouvait gêner la gestion des vicissitudes de l'entreprise. Le législateur a donc admis que le contrat de travail pouvait être modifié ou suspendu, pour permettre à l'entreprise de faire face à ces vicissitudes.

1. Les vicissitudes de l'entreprise et les modifications du contrat de travail :

Pour maintenir le lien contractuel malgré les vicissitudes de l'entreprise, le législateur a admis la possibilité de modification du contrat. Ainsi, l'article 42 al. 2 du code du travail dispose-t-il que le contrat de travail peut, en cours d'exécution, être modifié à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Ce texte combiné avec des solutions jurisprudentielles et conventionnelles, confère à l'employeur un pouvoir de modification du contrat de travail, pour faire face aux vicissitudes de l'entreprise qui apparaît tantôt comme une manifestation du pouvoir de direction et de gestion, tantôt comme un diminutif de la faculté de résiliation⁷.

a. Modification, manifestation du pouvoir de direction ou de gestion :

Le pouvoir de direction qui est un des trois principaux conférés à l'employeur pour faire fonctionner l'entreprise, lui donne la possibilité de procéder unilatéralement à des modifications non substantielles des contrats de travail ou de tirer des conséquences des conventions ou accords prévoyant la révision du contrat du travail pour faire face aux vicissitudes de l'entreprise. La jurisprudence admet que l'employeur peut, de manière unilatérale, apporter des aménagements dans l'exécution de la prestation de travail et de manière générale, apporter au contrat de travail des modifications qui n'en bouleversent pas l'économie. De telles modifications, même si elles changent les conditions originelles de travail, ne constituent pas pour l'employeur, une violation de ses obligations contractuelles. Pour justifier cette solution la doctrine invoque le lien de subordination qui oblige le salarié, qui s'est volontairement engagé, à se soumettre aux ordres et aux directives de l'employeur, à accepter les modifications non substantielles du contrat, qui permettent de faire fonctionner l'entreprise. On a ainsi soutenu qu'en concluant le contrat de travail, le salarié a accepté l'autorité de l'employeur et, il doit se soumettre à toutes les modifications qui ne

⁷ Pierre E. Kenfack, « La modification du contrat de travail au Cameroun », in Les orientations du droit du travail camerounais après la réforme du 14 août 1992, n° spécial Revue juridique africaine 1994, p. 199 et s.

portent pas atteinte aux droits qui lui sont reconnus par le contrat⁸. L'employeur peut également procéder unilatéralement à la modification non-substantielle du contrat dès lors que cette possibilité a été prévue. Ainsi, les parties peuvent-elles dans leur convention, déterminer les éléments qui doivent ou non être considérés comme substantiels. Aucune clause du contrat n'est rebelle à la qualification non-substantielle dès lors que les parties ont en ainsi décidé. Devant le silence des parties, c'est au juge de les déterminer, en fonction des usages dans la profession.

Les conventions collectives et les usages peuvent aussi permettre à l'employeur de modifier le contrat de façon unilatérale. Les conventions collectives permettent des mutations catégorielles. Il en est de même des usages, dès lors qu'ils ont fini par s'incorporer au contrat de travail.

La modification, dès lors qu'elle touche un élément substantiel du contrat, et si elle n'a pas été prévue dans le contrat ou tout autre accord, échappe au pouvoir unilatéral de l'employeur et devient un diminutif de la faculté de résiliation.

b. Modification du contrat de travail, diminutif de la faculté de résiliation :

La notion de modification du contrat de travail a en fait été conçue à propos des modifications substantielles. Sa théorie vise à permettre un ajustement consenti par les contractants du statut du salarié en fonction de leurs aptitudes, des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise ou la conjoncture économique ou sociale. Pour les salariés, elle présente l'inconvénient de soumettre leur statut aux vicissitudes de l'entreprise. Ces dernières, en perturbant le fonctionnement de l'entreprise, justifient que soit portée atteinte aux avantages précédemment consentis aux salariés par leur contrat. Comment justifier, sur le plan de la théorie juridique, une telle solution qui heurte le principe de la force obligatoire des contrats ? L'imprévision, serait-elle tolérée en droit social ?

En réalité, la solution ici échappe à la théorie générale et s'appuie sur la spécificité du droit du travail. En a fait observer dans cette discipline qu'une modification substantielle du contrat n'est qu'un des aspects possibles de la résiliation. L'une des parties offre à l'autre de maintenir à d'autres conditions les relations contractuelles ; elle accompagne son offre d'une rupture conditionnelle en cas de refus. La

⁸ Jean Sabatier « Les modifications unilatérales du contrat de travail », Revue de droit social, 1981, p. 219 et s.

modification apparaît dès lors comme un diminutif de la faculté de résiliation.

C'est cette explication que consacre le législateur camerounais qui pose à l'article 42 al. 2 que si la proposition émanant de l'employeur est substantielle et est refusée par le salarié, la rupture du contrat pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise. Encore, faut-il qu'il s'agisse de modification non-substantielle. La question est de savoir ce qu'il faut entendre par cette expression. Lorsque les parties ont indiqué dans leur accord que telle ou telle modification est substantielle, respect est dû à leur volonté. En cas de silence, et c'est bien souvent le cas, des problèmes surgissent. La doctrine soutient qu'il faut, dans un tel cas, rechercher la commune intention des parties. Cette recherche peut être malaisée mais, le juge peut toujours s'appuyer sur des indices pour asseoir son intime conviction. Le juge recherche principalement et quelque fois exclusivement, ce qui a été pour le salarié, lors de la conclusion du contrat, une condition essentielle. Dans la jurisprudence camerounaise, on peut relever le salaire⁹, la mutation¹⁰.

La procédure de modification substantielle est dominée par le souci de protéger l'entreprise sans toutefois sacrifier le salarié. Ainsi, si le salarié refuse la modification, l'employeur a le choix entre le maintien et la rupture du contrat. En cas de rupture, on pourrait penser qu'il s'agirait d'une démission. Mais le texte de loi permet de distinguer entre l'initiative et l'imputabilité de la rupture. Sans doute, en refusant la modification, prend-t-il l'initiative de la rupture, mais celle-ci ne lui est pas imputable car, c'est l'employeur qui a déclenché le mécanisme aboutissant au résultat. De ce point de vue, la loi estime que la rupture est imputable à l'employeur. Simplement, elle n'est pas abusive, sauf si la proposition n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise. Ce souci de conciliation des droits des salariés et de l'intérêt de l'entreprise justifie la suspension du contrat du fait des vicissitudes de l'entreprise.

2. La suspension du contrat du fait des vicissitudes de l'entreprise :

Certaines vicissitudes ont pour effet d'empêcher l'exécution du contrat. La prestation ne pouvant en aucun cas être exécutée, la poursuite du contrat s'avère impossible. Il en est ainsi de la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ; de

⁹ Douala, arrêt n° 45/S du 4 février 1983

¹⁰ Douala, arrêt n° 107/S du 6 janvier 1984

la fermeture temporaire de l'entreprise décidée par l'employeur ou par une autorité administrative. La vicissitude correspond ici avec une suspension. Par contre, dans d'autres hypothèses, la suspension apparaît comme une mesure de gestion des vicissitudes ou plus exactement, le contrat est suspendu du fait des vicissitudes.

L'idée est récente. Dans la première moitié du 20^{ème} siècle, la réaction habituelle contre les vicissitudes de l'entreprise était la rupture du contrat. Les employeurs n'hésitaient pas à se séparer des salariés, d'autant que les conséquences pécuniaires des licenciements étaient limitées. Mais, les données ont changé. On s'est aperçu que parfois, la rupture n'était satisfaisante ni pour les salariés perdant leur emploi, ni pour l'employeur qui, outre les indemnités de rupture, ne peut pas récupérer ses anciens salariés qualifiés. La suspension du contrat s'est alors révélée comme un instrument de gestion des vicissitudes. L'article 32 du code du travail qualifie cette situation de chômage technique : « Le contrat du travail est suspendu pendant la durée du chômage technique dans la limite de six (6) mois maximum ». Le code du travail prévoit le chômage technique, mais ne l'organise pas. A partir de sa définition, la doctrine, la jurisprudence et les conventions collectives permettent de cerner la notion et ses conséquences.

L'article 32k du code du travail le définit comme une interruption collective de travail, totale ou partielle du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant soit des causes accidentelles ou force majeure, soit d'une conjoncture économique difficile. Il en résulte que, motivé par une circonstance extérieure aux travailleurs qui en sont victimes, le chômage technique est aussi indépendant d'une attitude fautive de l'employeur¹¹. De manière générale, pour gérer le chômage technique, l'employeur use de son pouvoir de gestion ou de direction. Autrement, il n'est soumis à aucune contrainte juridique.

Le chômage technique n'entraîne suspension du contrat que si les salariés donnent leur accord. Dans une telle hypothèse, la prestation n'étant pas exécutée, la rémunération ne devrait pas s'en suivre. Mais certaines conventions collectives organisent de façon dégressive, l'indemnisation du salarié. A la fin de la période de suspension, le salarié doit reprendre son activité, sous peine de se mettre hors contrat à son initiative. De même, l'employeur est tenu de le reprendre, s'il ne veut pas courir le risque d'une rupture illégitime.

¹¹ Il n'y a pas chômage technique si l'entreprise est fermée pour non-paiement d'impôts ou, si l'employeur a refusé d'approvisionner l'entreprise en matière première.

En cas de refus de la mesure de chômage technique par les salariés, on se trouve dans une hypothèse de proposition de modification substantielle du contrat. Perturbant le fonctionnement ordinaire des contrats, les vicissitudes de l'entreprise peuvent aussi conduire à leur rupture.

B. La rupture du contrat de travail du fait des vicissitudes de l'entreprise :

Au lieu de maintenir ou de suspendre simplement les contrats de travail, les vicissitudes peuvent conduire à la rupture du contrat.

1) La résiliation amiable du contrat du fait des vicissitudes de l'entreprise :

Il y a résiliation amiable lorsque, d'accord parties, les protagonistes décident de mettre fin au contrat. La résiliation du contrat est largement organisée. Le contrat de travail en effet, prend fin dans deux hypothèses :

- L'arrivée à terme (contrat à durée déterminée) ;
- La résiliation.

C'est la seconde hypothèse qui nous intéresse. La loi organise le licenciement, pour protéger le salarié. Ce trouve alors posée la question de la licéité de la résiliation amiable violant les règles applicables en matière de licenciement notamment, la procédure spéciale instituée par l'article 40 du code du travail en matière de licenciement économique ; la résiliation amiable devrait être déclarée illicite. Mais, une telle solution contredirait à la fois l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés. Pour l'entreprise, l'urgence à trouver une solution aux difficultés économiques devrait conduire à chercher à éviter la procédure de l'article 40. Pour les salariés, la rupture amiable permet d'éviter l'issue incertaine d'un contentieux. Sur cette base, on a soutenu que la licéité de la résiliation amiable pourrait se justifier dès lors que, éludant la procédure de droit commun, l'employeur accorde aux salariés des avantages supérieurs à ceux prévus par la loi. On a ainsi invoqué le principe de la dérogation en faveur ou principe de maximum de faveur. C'est la solution venue de la pratique qui, à l'occasion des ruptures amiables, a révélé la notion de « prime de bonne séparation » venant compléter des avantages prévus par la loi.

Simplement, la résiliation amiable n'est valable que si elle est menée de manière à éviter tout contentieux. Certains utilisent le reçu au solde de tout compte ; solution unitaire car, d'après l'article 69 du code du

travail, l'acceptation sans protestation ni limite d'un bulletin de solde ne vaut pas renonciation aux avantages prévus par la loi. De même, d'autres utilisent la transaction. En droit du travail, elle n'a aucune portée, si elle réduit les avantages consentis aux salariés par la loi. C'est pourquoi, un auteur¹² a suggéré l'accord de conciliation comme technique de résiliation amiable. C'est un accord passé devant un inspecteur de travail réglant de manière amiable le conflit opposant un salarié à son employeur. Autorité chargée de la conciliation, l'inspecteur de travail est compétent pour apprécier la régularité de l'accord par rapport aux normes de travail. En cas de contestation, le juge est incompétent ; c'est devant l'inspecteur qu'il faudra revenir.

A côté de la résiliation amiable, le licenciement pour motif économique apparaît comme une autre perturbation du contrat du fait des vicissitudes de l'entreprise.

2) Le licenciement pour motif économique :

Encore appelé compression du personnel, il est organisé par l'article 40 du code du travail, en tenant compte de deux impératifs :

- Le souci de favoriser la rupture pour faciliter la gestion des vicissitudes de l'entreprise ;
- Le souci de protéger les salariés.

Le souci de protection de l'entreprise résulte de l'ouverture des motifs qui englobent désormais les hypothèses de simple réorganisation de service. Pour protéger les salariés, le législateur a organisé une procédure d'ordre public qui se décline en deux étapes dont la première est un préalable obligatoire : la négociation destinée à éviter les licenciements. En cas d'échec de la négociation, est entamée la procédure proprement dite (article 40 et s. du code du travail).

¹² Paul G. Pougoué, La protection de l'emploi au Cameroun (sous l'égide du BIT)

SÉMINAIRE N°II :

THEME : LE SOCIAL DANS LE CODE DU TRAVAIL CAMEROUNAIS :

Il peut apparaître curieux et même paradoxal de se préoccuper du social dans un code du travail. Un tel code, n'est-il pas en effet un véritable catalogue d'avantages sociaux reconnus à une catégorie de personnes appelées salariées ? Mais, ne pas mener une telle réflexion, serait oublier le contexte d'élaboration du code du travail actuellement en vigueur au Cameroun. Mais au préalable, il faudra définir quelles sont les ambitions de cette discipline spéciale qui est le droit du travail.

Né en conséquence de la révolution industrielle, le droit du travail a tout de suite eu pour ambition d'améliorer les rapports entre les employeurs et les salariés et, surtout de garantir les salariés contre les risques menaçant leur forme de travail et, susceptible d'entraîner la perte des ressources qui leur sont nécessaires pour vivre.

Son introduction au Cameroun a été progressive. Ainsi, sous la pression de la communauté internationale, un arrêté allemand du 4 mars 1908 suivi d'une ordonnance du 24 mai 1909 ont institué respectivement le contrôle de la main-d'œuvre indigène et l'aménagement des conditions de travail pour améliorer le régime de l'indigenat alors en vigueur.

Lorsque le Cameroun passe sous mandat français, plusieurs textes vont successivement instituer le contrat de travail¹³. A la suite de conférence de Brazzaville, deux décrets vont instituer respectivement des syndicats professionnels et un corps d'inspecteurs de travail. Le 15 décembre 1952, sera alors promulgué le code du travail d'outre-mer qui, tout en uniformisant les conditions de travail entre les travailleurs métropolitains et camerounais, va consacrer les grands principes du droit de travail moderne (la liberté de travail, la non-discrimination, le droit au congé payé, à la protection de l'emploi etc.)

Dès son accession à l'indépendance, le législateur camerounais a promulgué le 12 juin 1967, un code du travail. La loi n°67/ /6 du 12 juin

¹³ Décret du 4 août 1922 interdisant l'emploi des enfants de moins de 12 ans et le travail de nuit des enfants de 12 à 18 ans et des femmes.

1967, portant code du travail, tout en maintenant les grands principes du travail hérités des puissances colonisatrices et tutrices, tiendra compte des spécificités camerounaises. Celui sera remplacé le 27 novembre 1974 par une loi n°74 du 27 novembre 1974, pour tenir compte du changement de la forme d'Etat intervenu en 1972.

Reprenant les grands principes du droit du travail hérités des textes coloniaux et de la tutelle, les codes de 1967 et de 1974 étaient dominés par le souci d'assurer la stabilité du régime politique mais aussi et surtout, celui d'assurer au salarié de bonnes conditions de travail, des avantages matériels et la stabilité de l'emploi. Si le souci de stabilité du régime politique est resté constant¹⁴, celui de protection des salariés a connu, dès le début des années 1980 de sérieuses contestations, du fait de la crise économique qui, menaçant la survie des entreprises, a conduit à se préoccuper des finalités du droit du travail. Est-il un droit essentiellement progressiste ? Auquel cas, son évolution ne devrait se faire qu'à sens unique en ne pouvant qu'améliorer les conditions des travailleurs ; est-il le reflet des réalités économiques, socio-politiques et auquel cas, il est susceptible de retour en arrière. Telles sont les questions qui ont commencé à préoccuper la doctrine.

Très rapidement, un procès a été intenté au droit du travail qu'on reprochait d'être trop rigide, comme l'a dit un auteur : « d'induire une rigidité incompatible avec les exigences d'une crise économique planétaire et de durcissement de la concurrence internationale »¹⁵.

Partout dans le monde à cette époque, on réclamait une flexibilisation des règles du droit de travail afin que les entrepreneurs se trouvent « réintégrés dans la situation favorable du point de vue de la productivité et de la concurrence qu'ils n'auraient jamais perdu s'ils ne s'étaient pas malencontreusement développé à l'excès, le garantisme qu'invoque le nom même et l'usage doctrinal que les problèmes universitaires ont imposés au droit du travail dans lequel, toute une doctrine voit un catalogue des droits des travailleurs ». Ce procès a trouvé un écho favorable au Cameroun, où la crise ayant provoqué des fermetures en cascade des entreprises, a pratiquement conduit, en marge de la législation, à l'abandon de certains principes de base du droit du travail, pour tenter de sauver des entreprises en difficulté. Ainsi, se sont développés des concepts comme flexibilité,

¹⁴ P. G. POUGOUE, « Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française », Bulletin du Comprasec, Bordeaux, 1987, n° 5, p. 3 et s.

¹⁵ A. JAMOTAUD, « Flexibilité : Le procès du droit de travail », Flexibilité du droit de travail, objectif ou réalité, Paris, éd. Législative et administrative, 1987, p. 23 et s.

contractualisation, politique contractuelle, avec pour ambition de réduire la protection accordée aux salariés, dans le but de sauver des entreprises.

La nécessité se faisait sentir de changer de cap, pour tenir compte de ce que « Là où il n'y a rien, même le roi perd ses droits », et faire du droit du travail un instrument de sauvegarde des entreprises, pourvoyeuses du statut de salarié. Comme on l'a fait observer, le droit du travail était invité à se préoccuper de la survie de l'entreprise et à guérir la société de deux grands maux : inflation et chômage¹⁶. C'est dans ce contexte doublé d'un environnement dominé par des revendications globales de liberté de démocratie qu'a été élaboré le code camerounais actuellement en vigueur. Prenant conscience de ce que l'entreprise est un lieu de confrontation d'intérêts et constitue le principal pourvoyeur d'emplois, condition d'existence-même du statut des salariés, le législateur, sous la pression des institutions de Breton-Woods, a fait de sa sauvegarde une préoccupation essentielle. Comme on l'a fait observer, l'intérêt de l'entreprise conçu comme distinct des intérêts propres de l'employeur et de ceux des salariés a été promu dans ce code au rang de principes généraux de droit du travail¹⁷. Ce souci de préservation de l'intérêt de l'entreprise qu'on retrouve tout au long des dispositions du code, n'a-t-il pas conduit au sacrifice du social ? Plus techniquement, le social reste-t-il un objectif du code de travail camerounais de 1992 ? Un ensemble de dispositions contenues dans le code pourrait conduire à affirmer que l'économique n'a eu aucun effet sur le social. En effet, tout comme ceux de 1967 et 1974, celui-ci maintient au salarié d'importants avantages sociaux. Ainsi, ceux-ci ont-ils droit à une suspension de leur contrat pour maladie, maternité, formation, parfois avec le maintien de la rémunération ou d'une indemnité, à des avancements, à l'égalité des traitements et surtout, à un accès gratuit aux juridictions pour revendiquer leurs droits. Mais, une telle analyse perdrait de vue que ces avantages matériels et ces acquis sociaux ne sont reconnus qu'à ceux qui ont le statut de salarié. Or, à l'analyse, celui-ci a été fortement précarisé. De même, le social se traduit aussi par l'importance des avantages accordés aux salariés pour amortir le choc de la rupture de leur contrat. Sur ce point encore, le législateur de 1992 ne les a pas ménagés. Il nous apparaît que malgré l'illusion découlant des avantages accordés au salarié titulaire d'un emploi, le socle du social a été ébranlé dans le code de travail

¹⁶ J. Emmanuel RAY, « Mutations économiques et droit du travail », Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz, Paris 1988, p. 11 et s.

¹⁷ P. G. POUGOUE, « Le petit séisme du 14 août 1992 », Les orientations du droit du travail camerounais après la réforme du 14 août 1992, n° spécial, Revue juridique africaine, 1994, p. 7 et s ; P. E KENFACK, « Mondialisation et droit du travail en Afrique au sud du Sahara », Revue des Relations internationales, Yaoundé 2002.

camerounais, qui a précarisé le statut permettant l'accès aux avantages sociaux (1) et amoindri la protection accordée aux salariés ayant perdu leur statut (2).

I- La précarisation du statut donne droit aux avantages sociaux :

On l'a dit avec pertinence, l'originalité du code de 1992 est sans aucun doute, la mise en lumière de l'intérêt de l'entreprise comme une directive ayant une valeur générale. La conséquence immédiate a été l'instrumentalisation du droit du travail qui est devenu un facteur de gestion de l'entreprise¹⁸.

L'une des premières traductions est la précarisation du statut qui donne accès aux avantages sociaux en rendant son acquisition et son maintien incertains.

A- L'incertitude dans l'acquisition du statut de salarié :

L'accès au statut de salarié passe par la conclusion d'un contrat de travail, véritable angoisse pour les employeurs qui ne rêvent de recruter du personnel que pour s'en séparer sans grande difficulté. Sous l'empire de l'ancienne législation, seul le contrat de travail permettait d'acquérir un droit d'exercice dans une entreprise. Ainsi, la quasi-totalité du personnel d'une entreprise avait le statut de salarié. Pour libérer les employeurs de leur angoisse, le code de 1992 a diversifié les formes juridiques d'accès au travail qui ne confèrent pas le statut de salarié. La première forme d'accès à l'entreprise sans acquisition du statut de salarié est prévue par l'article 45 qui dispose : « Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage. ». De ce qui précède, il ressort sans doute que le but du contrat d'apprentissage est de former l'apprenti. Il n'empêche que dans le cadre de cette exécution, l'apprenti doit accomplir des tâches selon les ordres de l'employeurs. L'employeur tire ainsi d'une personne

¹⁸ P. G. POUGOUE, op. cit.

n'ayant pas le statut de salarié, des utilités profitables à son entreprise et parfois, sans contrepartie, en toute légalité.

C'est la même préoccupation qui a guidé la législation des contrats de formation régulièrement utilisés par certaines entreprises de haute technicité. Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de formation indirectement consacré à l'article 28 al.3a a pour but de donner une formation professionnelle appropriée au candidat à l'emploi, pour lui permettre d'adapter les connaissances théoriques reçues à la pratique de l'entreprise. Très souvent, les employeurs y recourent pour éviter les contraintes de l'essai et de la classification professionnelle. C'est un véritable recul dans la protection sociale des salariés qui, n'ayant pas encore acquis le statut tout en exécutant des prestations sous les ordres et la direction de l'employeur, n'ont aucun avantage social.

Finalement, ces contrats permettent de faire cohabiter au sein d'une même entreprise des personnes qui parfois, exerçant la même activité, ont pour certains des avantages sociaux et d'autres, des contraintes sans contrepartie. C'est la primauté de l'économique sur le social, accentuée par l'incertitude du maintien du statut du salarié par ceux qui l'ont acquis.

B- L'incertitude du maintien du statut du salarié :

Dans le code, elle résulte de l'enrichissement de la typologie des contrats de travail et de la facilité de rupture des liens contractuels.

1. L'enrichissement de la typologie des contrats de travail :

La législation antérieure prévoyait deux principales formes d'accès au statut de salarié :

- ✓ Le contrat à durée indéterminée qui était la règle ;
- ✓ Le contrat à durée déterminée toléré dans des conditions strictes.

C'était une option résolument protectrice des salariés en ce que, le contrat à durée indéterminée ne pouvait se rompre sans en principe, sans grave dommage pour l'entreprise et que le contrat à durée déterminée se transformait très facilement en contrat à durée indéterminée. Cette option a été abandonnée par le code de 1992 qui a revalorisé le contrat à durée déterminée et prévu de nouveaux types de contrats à rupture sans dommage pour l'entreprise.

a. La revalorisation du contrat à durée déterminée :

Opposé au contrat à durée indéterminée, c'est celui dont le terme est connu d'avance. Prévu par l'article 25 du code de travail, il comporte plusieurs variétés.

La première, c'est le contrat à terme fixe connu et fixé au moment de sa formation. Sa durée ne peut excéder deux ans mais, il peut être renouvelé une fois. Il est intéressant pour l'entrepreneur parce que, sa rupture à l'échéance du terme, n'entraîne aucune conséquence financière pour l'entreprise. C'est un moyen de perte du statut de salarié sans contrepartie.

Tout comme la deuxième variété constituée par le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et incertain qui est indiqué avec précision.

La troisième variété contribue à la perte du statut du salarié dans les entreprises réalisant des ouvrages par période. Il s'agit des contrats conclus pour un usage déterminé, quelle qu'en soit la durée. Il permet à des entreprises de se séparer des salariés à la fin des chantiers, sans payer des indemnités de rupture. Sur ce point, le code a une option résolument capitaliste. C'est dans le même esprit qu'il a consacré de nouveaux types de contrats.

b. Les nouveaux types de contrats :

Le code, privilégiant l'intérêt de l'entreprise, a légalisé les contrats temporaires, occasionnels et saisonniers, longtemps utilisés en marge de la loi. Leur but est de permettre le remplacement d'un travail absent ou dont le contrat est suspendu, pour l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé, nécessitant l'emploi d'une main d'œuvre complémentaire (contrat occasionnel) ou de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution des travaux urgents, pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installation ou de bâtiment de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ou enfin, pour tenir compte de la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise. C'est le triomphe de la flexibilité dans le code. En contrepartie, c'est un moyen facile de perte du statut donnant accès aux avantages sociaux. C'est un véritable recul de la mission protectrice des salariés confiée au droit du travail ; tout comme l'est la facilité de rupture des contrats organisée par le code de 1992.

2. La facilité de rupture des contrats de travail :

Le code de 1992 facilite la rupture par employeurs des contrats de travail, en resserrant le domaine du licenciement abusif et en adoptant une conception extensive du motif économique du licenciement.

a) Le resserrement du licenciement abusif :

Dès la promulgation du code, on a fait observer que le législateur a profité de la réforme de 1992 pour apporter plus de rigueur et de cohérence dans une matière où la jurisprudence avait tendance, par une conception extensive du licenciement abusif, à ignorer le sort de l'entreprise¹⁹. Le code facilite désormais la rupture des contrats dans l'intérêt de l'entreprise, en opérant une distinction proposée par le professeur POUGOUE entre les licenciements irréguliers, justifiés et autorisés.

Le licenciement irrégulier est celui dont les formalités ne sont pas respectées. Le motif existe, le licenciement est même légitime mais, les procédures n'ont pas été respectées. Le code distingue selon que la formalité non respectée est ou non substantielle. Si elle est substantielle, le licenciement est nul. L'hypothèse la plus courante est celle du délégué du personnel licencié sans l'autorisation de l'inspecteur de travail. Les formalités qui ne sont pas jugées substantielles n'entraînent pas la nullité du licenciement mais, la sanction du non-respect de la loi. Le législateur a prévu des dommages-intérêts dans une telle hypothèse. Il en est ainsi du non-respect de notifier par écrit la résiliation. Certains arrêts réputaient un tel licenciement abusif. L'article 39 invite plutôt à vérifier si le motif existe. Dès que le motif est légitime, le licenciement est valable. Mais, du moment où la formalité n'a pas été respectée, le licenciement est irrégulier. Un tel licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts n'excédant pas un mois de salaire. Bien qu'amoindrisant les droits des salariés, cette solution nous semble équitable, parce que l'intérêt protégé n'est pas fondamental ; ce qui n'est pas le cas lorsque le licenciement est justifié. Car alors, c'est l'intérêt exclusif de l'entreprise qui est privilégié.

Le licenciement est justifié lorsque le législateur subordonne sa sanction à un motif particulier. Il en est ainsi du licenciement résultant d'un refus de modification substantielle du contrat et, dicté par l'intérêt de l'entreprise. L'intérêt de l'entreprise purge le licenciement des vices qui l'entachaient. Dans un tel cas, le salarié n'a pas droit à des dommages-intérêts.

¹⁹ P. G. POUGOUE, « Le petit séisme du 14 août 1992 », op. cit.

Le licenciement autorisé est prévu par l'article 40 al.5. Il concerne celui prononcé à l'occasion de la procédure de licenciement pour motif économique. D'après ce texte, si à l'issue de la négociation préalable au licenciement, un travailleur refuse, par écrit, les mesures alternatives adoptées d'un commun accord, il est licencié mais, sans dommages et intérêts. Ici, le licenciement sanctionne le refus de permettre le sauvetage de l'entreprise.

Par resserrement du domaine du licenciement abusif, le législateur porte un sérieux coup à la protection des salariés. C'est un véritable sacrifice du social au profit de l'économie, qui se poursuit dans le code par une conception extensive du motif économique de licenciement.

b) Une conception extensive du motif économique de licenciement :

Sous l'empire de la législation antérieure, le motif économique justifiant un licenciement était cantonné à des hypothèses où l'entreprise connaissait des difficultés économiques. Le texte de 1992 l'étend désormais à des situations où les difficultés sont à peine perceptibles et parfois, inexistantes. Ainsi, d'après l'article 40 : « Constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié et résultant soit d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes ». De cette disposition dite à tiroir, il apparaît que le licenciement est économique non seulement du fait des difficultés de l'entreprise, mais qu'il peut également résulter d'une suppression d'emploi ou d'une transformation d'emploi motivée par des mutations technologiques ou une simple réorganisation de services. Sur ce point, les rédacteurs du texte ont suivi une logique propre au système juridique français qui compense l'ouverture du motif économique par une procédure très protectrice des salariés, avec d'importants organes de contrôle participant activement au processus. Ce qui ne semble pas être le cas de la procédure organisée en droit camerounais, où les délégués du personnel n'ont qu'un avis consultatif.

Le recul du social entamé par la précarité du statut donnant accès aux avantages sociaux est renforcé par l'amointrissement de la protection accordée aux salariés ayant perdu leur emploi.

II- L'amointrissement de la protection accordée aux salariés ayant perdu leur emploi :

Le législateur camerounais ne s'est jamais préoccupé de la situation globale des salariés ayant perdu leur emploi. Il en est ainsi de manière globale de la situation des chômeurs et autres sans emploi²⁰. La seule protection accordée au salarié se situe au moment de la rupture du contrat à durée indéterminée. Sur ce point, la distinction majeure oppose le licenciement pour faute lourde aux autres hypothèses. En cas de faute lourde, il n'a aucun droit à faire valoir. Dans les autres hypothèses, il faut distinguer selon que le licenciement est légitime ou abusif. Lorsqu'il est légitime, le code accorde au salarié :

- ✓ L'indemnité de préavis ;
- ✓ L'indemnité de licenciement ;
- ✓ L'indemnité de congé-payé.

Mais dans ce cas, il n'y a pas de dommages-intérêts. Sur ce point, le législateur n'a en rien modifié la situation des salariés. Par contre, lorsque le licenciement est abusif, outre les droits qui lui sont accordés en cas de licenciement légitime, le salarié a droit à des dommages-intérêts. C'est sur ce point que le législateur de 1992 a véritablement sacrifié le social sur l'autel de l'économique, les salariés au profit de l'entreprise. Ainsi, ce sacrifice mérite d'être présenté, avant l'interrogation sur son opportunité.

A. Le sacrifice des salariés en cas de licenciement abusif :

D'après l'article 39 du code de travail, toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts. La preuve de l'abus incombe au salarié qui doit en outre prouver le préjudice. Lorsque l'abus et le préjudice sont établis, le salarié a droit à des dommages-intérêts dont le montant est fixé, compte tenu en général, de tous les éléments qui peuvent fixer l'existence et l'étendu du préjudice. C'est au niveau du montant que le législateur a sacrifié le social. Il a non seulement réduit l'assiette de calcul, mais limité le montant à accorder au salarié. Contrairement à l'indemnité de licenciement pour le calcul duquel on prend en considération le salaire et ses accessoires, ici n'est pris en considération que le salaire brut.

²⁰ Anazepou, Droit du non- travail au Cameroun, thèse, Yaoundé II ; P. E. KENFACK, thèse (Yaoundé II) précitée

Pour ce qui est du montant, l'article 39 al.4b fixe un plafond et un planché. Sans être inférieur à trois mois de salaires, le montant des dommages-intérêts ne pourra pas excéder un mois de salaire par année d'ancienneté. C'est une atteinte grave aux droits de ceux qui ne peuvent pas compter sur des mesures de lutte contre le chômage. Se pose alors la question de l'opportunité d'un tel sacrifice.

B. L'opportunité du sacrifice des salariés abusivement licenciés :

Pour tenter de justifier le cantonnement du montant des dommages-intérêts, on a invoqué des condamnations prononcées par certains juges, sans égard à l'étendu du préjudice et des possibilités réelles de l'entreprise. Une telle explication nous paraît superficielle, parce qu'il existe d'autres méthodes de rappel à l'ordre des juges. Il nous semble que le laxisme des juges a simplement été le détonateur dont dont a profité le législateur, soucieux de protéger l'entreprise. Simplement, pour sacrifier les salariés, le législateur, vait-il besoin de rompre la logique juridique ? Le droit social, ne s'inscrit-il pas dans le système juridique global ? Si la réponse est comme nous le pensons positive, comment comprendre qu'en matière de réparation des préjudices, pendant que le législateur pose le principe de la réparation intégrale en droit commun, il cantonne le montant des dommages-intérêts en droit du travail.

Ces interrogations nous conduisent à souhaiter une réforme urgente par laquelle, même si le législateur entend protéger l'entreprise, qu'il le fasse en respectant la logique juridique. L'urgence est de rétablir en droit du travail le principe de la réparation intégrale. Sous doute, l'acte uniforme OHADA, en préparation, sur le droit du travail, y a-t-il déjà pensé ? Ce serait à notre sens une restauration de la logique juridique et, une sauvegarde efficace des droits de ceux qui ne bénéficient nullement d'un système d'indemnisation du chômage.