

Document de travail n° 27



Bureau  
international  
du Travail

Genève

## **Relations professionnelles et négociation collective au Cameroun**

**Roger Tsafack Nanfosso**

Septembre 2011

Département  
des relations  
professionnelles  
et des relations  
d'emploi  
(DIALOGUE)

**Relations professionnelles et  
négociation collective au Cameroun**

**Roger Tsafack Nanfosso**

**Département des relations professionnelles  
et des relations d'emploi  
Bureau international du Travail • Genève  
Septembre 2011**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Données de catalogage avant publication du BIT

Nanfosso, Roger Tsafack

Relations professionnelles et négociation collective au Cameroun / Roger Tsafack Nanfosso ; Bureau international du Travail, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi. - Genève: BIT, 2011  
1 v. (DIALOGUE document de travail ; no.27)

ISBN: 9789222254385;9789222254392 (web pdf)

International Labour Office; Industrial and Employment Relations Dept

relations de travail / négociation collective / dialogue social / Cameroun

13.06.1

---

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 de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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 publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

---

## Avant-propos

Il existe peu d'études sur l'évolution des relations professionnelles en Afrique. Afin de combler cette lacune dans la doctrine et d'examiner les pratiques en vigueur dans différents pays africain, le département des Relations Professionnelles et des Relations d'Emploi (DIALOGUE) a entrepris d'effectuer un certain nombre d'études de pays avec le soutien du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique.

Le Cameroun possédant un riche héritage institutionnel et juridique, son étude n'en est que plus intéressante. Outre l'existence d'un grand nombre de syndicats opérant au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, et la prééminence d'une organisation d'employeur qui compte plus d'une douzaine d'affiliés, il existe deux ministères gouvernementaux, à savoir le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnel (MINEFOP) et Ministère Du Travail Et De La Sécurité Sociale (MTSS), qui sont chargés, respectivement, d'élaborer et de mettre œuvre des politiques nationales pour l'emploi et de gérer les fonds de prévoyance. En effet, en dépit de l'importance du secteur informel, le Cameroun a une longue tradition de relations professionnelles institutionnalisées comme en témoigne son taux de syndicalisation qui est loin de faire partie des plus faibles du continent.

La Constitution du Cameroun de 1996 garantit la liberté syndicale et le droit de grève. Ces deux droits sont énoncés dans le Code du travail de 1992. Cependant, le Code du travail ne s'applique pas aux membres de la fonction publique qui doivent obtenir préalablement l'autorisation du ministre de l'Administration territoriale.

Je tiens à exprimer ma gratitude à Roger Tsafack Nanfosso de l'Université de Yaoundé qui a entrepris les recherches nécessaires à la rédaction du présent document. Je tiens également à remercier le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique qui a fourni les fonds nécessaires.

Je recommande ce document de travail à tous les praticiens et à tous les universitaires dans le domaine des relations professionnelles qui s'intéressent à l'Afrique.

Moussa Oumarou  
Directeur,  
Département des relations  
professionnelles et d'emploi

---

## Table des matières

Avant-propos .....	iii
Liste des abréviations.....	vi
Introduction.....	1
1. Cadre conceptuel.....	1
1.1. Le plan historique.....	2
1.2. Action syndicale et négociation .....	4
1.3. Evolution historique du Code du travail au Cameroun .....	7
1.4. Evolution de l'environnement économique global.....	8
1.4.1 Le trend de croissance soutenue : la planification économique.....	9
1.4.2 La période de crise économique : la vulnérabilité aux chocs économiques. ....	9
1.4.3 Politique de lutte contre la crise et reprise économique : l'ajustement structurel. ....	10
1.5 Le marché du travail et le contexte des reformes de l'économie camerounaise. ....	11
1.5.1 La période d'un emploi croissant et soutenu .....	12
1.5.2 La période d'un emploi dépressif et oscillatoire.....	12
1.5.3 La période d'un emploi évolutif et biaisé. ....	13
2. Cadre institutionnel et réglementaire.....	15
2.1. Les sources du droit du travail au Cameroun .....	15
2.2 Du contrat de travail .....	18
2.2.1 Les contrats de travail typiques .....	18
2.2.2 Les contrats de travail atypiques .....	18
2.3 De la liberté syndicale .....	19
2.4 De la représentation des travailleurs dans l'entreprise .....	20
2.5 Du dialogue social.....	21
2.5.1 Négociations avec différends.....	21
2.5.2 Négociations sans différends .....	22
3. Les acteurs de la négociation collective.....	23
3.1 Les acteurs étatiques de la négociation collective au Cameroun.....	23
3.2 Les acteurs non étatiques de la négociation collective au Cameroun.....	24
3.2.1 Le secteur privé formel.....	24
3.2.2 Le secteur informel.....	26
3.2.3 Le secteur public.....	27
4. Négociation collective et dialogue social .....	30
4.1 Des plates formes de négociation .....	30
4.2 De la présence syndicale sur les lieux de travail .....	31

---

4.3	De l'effectivité du dialogue social.....	33
5.	Qualité des relations professionnelles.....	34
5.1	Dynamique de la qualité des relations professionnelles.....	35
5.2	De l'informalisation des relations de travail .....	36
5.3	De la précarité des relations de travail .....	38
5.4	De la flexibilité des relations de travail.....	38
5.5	Influence des syndicats sur les performances du marché du travail.....	39
5.6	Crise financière internationale et marché du travail.....	41
5.6.1	Emplois.....	41
5.6.2	Conflictualité sociale.....	41
5.6.3	Sécurité sociale.....	42
5.6.4	Patronat (GICAM).....	42
	Conclusion .....	42
	Annexes .....	45

---

## Liste des abréviations

ADELIS	Association pour la Défense de la Liberté et de l'Indépendance Syndicale
ANER	Association Nationale des Enfants de la Rue
ANESCAM	Association Nationale des Sauveteurs du Cameroun
BIT	Bureau International du Travail
CAMAIR	Cameroon Airlines
CAMAIRCO	Cameroon Airlines Company
CAMRAIL	Cameroon Railways
CAMSUCO	Cameroon Sugar Company
CAMTEL	Cameroon Telecommunications
CDC	Cameroon Development Cooperation
CDD	Contrat de Travail à Durée Déterminée
CDI	Contrat de travail à Durée Indéterminée
CES	Confédération européenne des syndicats
CIESP	Comité interministériel élargi au Secteur privé
CGCT	Confédération Générale Camerounaise des Travailleurs
CGT	Confédération Générale des Travailleurs
CGT-Liberté	Confédération Générale du Travail et Liberté
CILS	Confédération Internationale des Syndicats Libres
CISC	Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSTC	Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun
ECAM	Enquête Camerounaise auprès des Ménages
EESI	Enquête Emploi et le Secteur Informel
FASR	Facilité d'Ajustement Structurel Renforcée
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FEDE-AGRIC	Fédération Nationale des Travailleurs de l'Agriculture du Cameroun
FEDE-BOIS	Fédération Nationale des Travailleurs du Bois et Scieries du Cameroun
FENTEDCAM	Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs des Collectivités Territoriales Décentralisées du Cameroun.
FESER	Fédération des Syndicats de l'Enseignement et de la Recherche.
FESCOSCAM	Fédération Nationale du Commerce et Services du Cameroun
FMI	Fonds Monétaire International
FNE	Fonds National de l'Emploi
FRPC	Facilité pour la Réduction de la Pauvreté et la Croissance

---

FSC	Fédération des Syndicats du Cameroun
FSM	Fédération Syndicale Mondiale
FUGICPROCA	Fédération des Unions et des Groupes d'Initiatives Communes des producteurs et consommateurs associés du Cameroun
GICAM	Groupement Inter-patronal du Cameroun
GIPA	Groupement Interprofessionnel des Artisans
GPAC	Groupement Professionnel des Acconiers du Cameroun
HEVECAM	Hévéa du Cameroun
INS	Institut National de la Statistique
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OSTC	Organisation Syndicale des Travailleurs du Cameroun
PIB	Produit Intérieur Brut
PTT	Postes et Téléphone Télégraphe
RDPC	Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais
SCIEC	Syndicat des Commerçants Importateurs-Exportateurs du Cameroun
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNAES	Syndicat National Autonome de l'Enseignement Secondaire
SNEPMA	Syndicat National des Enseignants du Primaire et de la Maternelle
SOCAPALM	Société Camerounaise de Palmeraie
SONEL	Société Nationale d'Electricité
SYNDUSTRICAM	Syndicat des Industriels du Cameroun
SYNES	Syndicat National des Enseignants du Supérieur
SYNTRACAUCAM	Syndicat des Transporteurs par Cars et Autobus du Cameroun
UGTC	Union Générale des Travailleurs du Cameroun
UNC	Union Nationale Camerounaise
UNTC	Union Nationale des Travailleurs du Cameroun
UPC	Union des Populations du Cameroun
USAC	Union des Syndicats Autonomes du Cameroun
USCC	Union des Syndicats Confédérés du Cameroun
USCC	Union des Syndicats Croyants du Cameroun
USLC	Union Syndicale Libre du Cameroun
USTC	Union Syndicale des Travailleurs du Cameroun
WCTUC	West Cameroon Trade Union Congress



---

## Introduction

Les relations professionnelles et les négociations collectives ont généralement pour objectif de mettre en place les règles qui organisent la communauté des travailleurs face à celle des employeurs. Par rapport aux pays occidentaux, ces règles constituent des thématiques relativement nouvelles dans les pays africains. Peu outillés pour les mettre en évidence comme dans les pays développés, ces pays ont tenté de reproduire des relations professionnelles calquées, parfois maladroitement, sur l'existant dans les pays des anciens colonisateurs. Mais les caractéristiques endogènes de leurs marchés du travail viennent cependant contrecarrer les efforts qui auraient pu être mis en œuvre pour en accélérer la rationalisation : chômage endémique, syndicalisme atone et/ou confondu avec le politique, dualisme prononcé entre secteur formel étroit et secteur informel surdimensionné et multiforme, taux de salarisation très faible, prédominance de la ruralité sur la modernité, etc.

C'est dans ce contexte que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) cherche à améliorer la connaissance commune sur l'évolution et les pratiques des relations professionnelles dans divers pays africains, et analyser de ce fait les modalités d'adaptation mises en œuvre pour relever les défis du temps et de l'harmonie sociale.

Le présent rapport se préoccupe du cas particulier du Cameroun. Il a pour objectif d'examiner le type et la nature des relations professionnelles, la qualité des négociations collectives et leur impact dans les politiques salariales, le rôle des politiques publiques dans le déploiement des structures de négociation, et l'influence des relations professionnelles dans le fonctionnement adéquat du marché du travail.

Grâce à une méthode analytique fondée sur la collecte des données historiques et, autant que possible statistiques, ce rapport étudie tour à tour :

- le cadre conceptuel,
- le cadre institutionnel et réglementaire,
- les acteurs de la négociation collective,
- la négociation collective et le dialogue social,
- la qualité des relations professionnelles, à l'issue de laquelle on évoquera l'impact de la crise actuelle sur le marché du travail national.

## 1. Cadre conceptuel

Le profil national du droit du travail et de la négociation collective au Cameroun est fortement tributaire de l'évolution sociopolitique de la période coloniale. Contrairement aux autres pays africains, le Cameroun a reçu un héritage multiple résultant d'une triple présence coloniale : Allemagne, France, Grande-Bretagne. Le Cameroun a en effet été sous domination Allemande de 1884 à 1916, date à laquelle ce pays est expulsé par les Alliés. A la fin de la première guerre mondiale, la Société des Nations (SDN) placera le Cameroun sous mandat franco-britannique. En 1946 la nouvelle Organisation des Nations Unies (ONU) créée en remplacement de la Société des Nations transformera le régime de mandat auquel était soumis le Cameroun en celui de tutelle.

Divisées en deux du fait de la double tutelle franco-britannique, les parties constituantes du pays (Cameroun Oriental et Cameroun Occidental) décident le 1er octobre 1961 de devenir une fédération. L'évolution vers l'Etat unitaire centralisé sera progressivement mise sur pied et, après le référendum en 1972, la République Fédérale du Cameroun deviendra République Unie du Cameroun, puis tout simplement République du

---

Cameroun en 1984. Cette évolution unitaire n'a en rien édulcoré les traces de la double tutelle franco-britannique puisque le Cameroun compte aujourd'hui 10 provinces (récemment devenues régions) dont 8 sont francophones et 2 anglophones avec une double philosophie dans les négociations collectives. Ce cadre général d'ensemble a donné lieu à une situation complexe après les indépendances, à laquelle s'est en plus greffée une évolution économique particulière.

Le cadre conceptuel sera examiné en évoquant tour à tour l'histoire, l'action syndicale, l'évolution historique du Code de travail, l'évolution de l'environnement économique global, et le marché du travail national dans le cadre des réformes économiques.

## 1.1 Le plan historique<sup>1</sup>

Depuis l'apparition des syndicats en 1932 et leur officialisation en 1944, la dynamique de l'action syndicale et de la négociation collective dans le marché du travail est confondue à celle de la vie politique. Mais depuis le retour du multipartisme, et l'indépendance de la centrale syndicale par rapport aux formations politiques, leurs évolutions vont être assez différentes.

Les syndicats existent de fait dans le pays depuis 1932, avec la création de l'ASFAC (Association Syndicale des Fonctionnaires et Agents du Cameroun)<sup>2</sup>. Les travailleurs noirs de cette époque avaient beaucoup de mal à s'organiser du fait des interdictions de l'administration coloniale. L'astuce utilisée consistera à adopter une dénomination de circonstance, en l'occurrence « Amicale », puis du fait du rejet du pouvoir colonial, « Amicaline ». C'est ainsi que le 29 mai 1939 naquit « l'Amicaline des Agents des Chemins de Fer du Cameroun », sous la houlette de Manfred Eboy, Félix Dikoume, Samuel Makoube et Samuel Ewane. Mais le mouvement syndical va véritablement tirer son origine du courage et de l'opiniâtreté de Charles Assale, infirmier breveté, des écrits de Pierre Bama et de Jacques Bita, tous les deux infirmiers et fonctionnaires « indigènes » invités à une réunion « syndicale » organisée le 23 février 1944 par Ruben Um Nyobe, leader du parti politique dénommé l'Union des Populations du Cameroun (UPC) et Philémon Sakouma qui avaient alors créé « le Cercle des Evolués du Cameroun » sous les conseils de Monsieur René Pleben<sup>3</sup>. Le 29 mai 1944, « l'Amicaline » organisa un meeting à succès à Douala et le 28 juillet de la même année, elle s'associa au « Cercle » pour organiser un autre important meeting qui reçut d'ailleurs la participation de l'ASFAC.

C'est à partir de la promulgation du décret du 7 août 1944 (le « décret Pleben ») sur les syndicats professionnels que Charles Assale, Ruben Um Nyobe, Philémon Sakouma, Pierre Bama, et Jacques Bita créent l'Union des Syndicats Confédérés du Cameroun (USCC) affiliée à la CGT française, le 18 décembre 1944. La constitution de 1946 et l'appui ouvertement offert par les syndicalistes et les hommes politiques métropolitains permettront l'enregistrement des premiers partis politiques autochtones au Cameroun. Certains, dirigés par des syndicalistes camerounais, s'engageront dans la lutte pour l'indépendance immédiate du pays (c'est le cas du Rassemblement Camerounais – RC –, et de l'Union des Populations du Cameroun – UPC) tandis que d'autres comme l'Evolution Sociale du Cameroun, et l'Union Sociale Camerounaise préconiseront une indépendance progressive et à long terme. En 1955, tous les partis politiques étaient attachés à l'idée de l'indépendance du pays, et seules les

---

<sup>1</sup> Toutes les informations sur les évolutions historiques et politiques sont tirées de République Unie du Cameroun (1981), Epée-Ekwalla (1996), Epée-Ekwalla (2009) et Tsafack Nanfosso (1999a).

<sup>2</sup> Un syndicaliste français des mineurs nommé Maurice Soulier, affecté au Cameroun, constata l'absence d'une représentation des travailleurs dans le pays. Après l'obtention d'une délégation de la CGT (alors unique syndicat en France), il organisa à Douala une réunion des cadres et fonctionnaires européens pour donner naissance à l'ASFAC.

<sup>3</sup> Mr Pleben était le Président du Conseil des Ministres Français. IL était de passage à Yaoundé de retour de la Conférence de Brazzaville du 30 janvier 1944 convoquée par le Général Charles De Gaulle. C'est du reste cette réunion qui déterminera les conditions d'accession à l'indépendance des colonies françaises d'Afrique.

---

modalités pour y parvenir différaient. C'est à la suite d'importantes manifestations contestataires que l'UPC sera déclarée illégale et s'engagera à nourrir à partir de 1956 une rébellion dans le pays qui se prolongera durant plusieurs années. Ce conflit aura pour conséquence de fragiliser considérablement le mouvement syndical qui était majoritairement piloté par cette formation politique. C'est dans ce contexte général que le Cameroun accédera à l'indépendance en 1960 sous la présidence de Mr Ahmadou Ahidjo.

Le Cameroun anglophone (occidental) était sous tutelle britannique et, de ce fait, administré comme un territoire Nigérian. Contrairement au Cameroun francophone (oriental) sous tutelle française, sa structure administrative avait pour base les administrations indigènes locales, connues sous le nom d'« Autorités indigènes » fondées sur les tribus, les clans et autres organisations traditionnelles ; et fonctionnant sous la surveillance des administrateurs anglais. Dans cette partie occidentale, les formations politiques étaient peu influencées par les mouvements syndicaux. Deux grandes tendances étaient observables, les mouvements favorables à une autonomisation des territoires camerounais du Nigeria et leur rattachement au Cameroun (*Kamerun National Congress*, *Kamerun National Democratic Party*) et ceux favorables à l'intégration au Nigeria (*Kamerun People's Party*). C'est à la suite du référendum des 11 et 12 février 1961 que le Cameroun occidental sera rattaché au Cameroun francophone (oriental) le 1er octobre 1961. Par des mécanismes d'alliances, du jeu politique et de partage du pouvoir, le Cameroun aboutira vers 1966 à l'union des partis politiques existants au sein d'un monopartisme consacré par l'Union Nationale Camerounaise (UNC).

Le 11 mars 1969, le Chef de l'Etat lancera au congrès de l'UNC un appel à la réunion des tous les regroupements syndicaux du pays dans une seule centrale syndicale, dans le cadre du parti unique. A la suite de cet appel, plusieurs tractations conduiront à une succession de dissolutions. C'est ainsi qu'on assistera, outre à la dissolution de l'Union Générale des Travailleurs Camerounais (UGTC) et de la Confédération Camerounaise des Syndicats Croyants (CCSC), les 30 et 31 octobre 1971 au congrès de dissolution de l'USCC ; les 6 et 7 novembre 1971 au congrès de dissolution de la FSC (Fédération Syndicale du Cameroun) ; et les 13 et 14 novembre 1971 au congrès de dissolution de la WCTUC (*The West Cameroon Trade Union Congress*) ; etc.

C'est donc des cendres et des ruines de ces différentes centrales syndicales que naîtra le 10 février 1972, l'Union Nationale des Travailleurs du Cameroun (UNTC) avec comme Président Confédéral Moïse Satougle Defith. L'UNTC deviendra dans ce cadre un organe spécialisé de l'unique parti politique au pouvoir, à savoir l'UNC.

Le 06 novembre 1982, suite à la soudaine démission du Président Ahmadou Ahidjo, le Premier Ministre Paul Biya accède à la magistrature suprême. Cette période sera caractérisée par un bicéphalisme dans la mesure où l'ex-Président va conserver la présidence du Parti. Entre 1972 à 1984, le mouvement syndical sera phagocyté par les évolutions de la politique nationale et on n'en parlera que de façon marginale. A partir de 1985, le monopartisme va être renforcé avec la dissolution de l'UNC et la naissance du Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (RDPC). Les grandes lignes du nouveau parti tournent autour de l'ouverture démocratique, du libéralisme et du développement économique et social. L'effet sur le mouvement syndical est immédiat : le 7 décembre 1985 la centrale syndicale se débaptise et devient l'Organisation Syndicale des Travailleurs du Cameroun (OSTC). Elle décide par ailleurs de l'élection des membres de son bureau (qui étaient jusque là désignés) même si ceux-ci occupent toujours des places de titulaires au comité central (instance dirigeante) du parti au pouvoir<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Le lien congénital entre le parti unique et le syndicat unique demeure solide. En effet, l'Article 3 du nouveau syndicat confirme la prééminence du parti en ces termes : « *les activités de l'OSTC sont exercées dans le cadre des options politiques définies par le Parti* ».

---

Mais la fin des années 80 et le début des années 90 (emmenés par le vent de la Perestroïka) marqueront le début de véritables revendications politiques et syndicales à l'aune de la crise politique, économique et sociale. La vigueur de la contestation politique impose la promotion d'une plus grande flexibilité de l'économie (politiques de restructuration, de réhabilitation, de libéralisation et de déréglementation), mais aussi le retour du multipartisme. L'accroissement du nombre de partis conduit, sous l'impulsion des jeunes syndicalistes menées par Louis Sombes, à la « Déclaration de neutralité » de l'organisation syndicale en 1991, puisqu'un syndicat unique ne pouvait plus prétendre représenter des travailleurs appartenant à plusieurs partis politiques. Le 26 mai 1992, quelques mois avant la refonte de la législation du travail, la centrale change à nouveau de dénomination et devient la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC)<sup>5</sup> sous la présidence de Emmanuel Etame Ndedi. Les membres du bureau demeurent élus mais ils n'appartiennent plus à aucune instance dirigeante de quelque parti politique que ce soit. Un poste de Secrétaire Général, véritable patron du mouvement est également créé à cette occasion et confié à Louis Sombes. La réforme profonde de la Loi du travail et des négociations syndicales interviendra à cette période, avec le Code de travail d'août 1992 qui viendra abroger celui de novembre 1974. Le 15 avril 1995, une partie des membres de la confédération entrée en dissidence quelques mois plus tôt crée en conformité avec la nouvelle légalisation, la deuxième centrale syndicale du pays à savoir, l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC).

L'adoption de la constitution du 18 janvier 1996 vient mettre un terme à une période caractérisée par d'importants troubles sociopolitiques. Depuis son indépendance, le Cameroun aura expérimenté cinq constitutions : la constitution du 04 mars 1960 ; la constitution du 1er septembre 1961 ; la constitution du 02 juin 1972 et celle du 18 janvier 1996 réaménagée en avril 2008. La constitution de 1996 affirme l'indépendance de trois principaux pouvoirs de l'Etat en réaffirmant la liberté d'expression et le droit d'association. Cette Constitution reprend donc des principes fondamentaux et garantit ainsi la liberté de communication, la liberté d'expression, la liberté de presse, la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de grève. Le travail est proclamé comme un droit et un devoir pour tout homme. L'Etat se pose aussi comme le garant de l'égalité homme/femme et interdit toute forme de discrimination. Aux termes de l'Article 26 alinéa 2, le droit du travail, le droit syndical et le régime de la protection sociale relèvent du domaine législatif.

Si la politique et l'influence des partis politiques ont toujours été déterminantes pour l'action syndicale et les négociations collectives au Cameroun, les années 2000 sont caractérisées par une renaissance des regroupements de syndicats, non plus sous la bannière des partis politiques, mais sous celle des professions et métiers.

## 1.2 Action syndicale et négociation

A la veille et au lendemain de l'accession du Cameroun à l'indépendance, il régnait dans le pays un pluralisme syndical évident, malheureusement influencé par les mouvements politiques. Les élections des délégués du personnel qui se sont déroulées dans l'ensemble du pays au dernier trimestre de 1959 ont permis de constater ledit pluralisme<sup>6</sup>. En effet, on comptait à cette époque au moins 8 centrales syndicales pour seulement 143.000 travailleurs (dont 115.000 au Cameroun oriental) :

- UGTC, l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun, centrale majoritairement affiliée à la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) ;

---

<sup>5</sup> L'Article 5 des statuts de la CSTC proclame avec force son apolitisme, et affirme que chacun de ses membres est libre de militer dans le parti de son choix.

<sup>6</sup> Epée Ekwalla (1996) donne les résultats suivants pour ces élections : UGTC (24%), CGKT (12%), UTCC (4%), USAC (2%), sans appartenance déclarée (42%), etc.

- CGKT, la Confédération Générale Kamerunaise des Travailleurs, sans affiliation extérieure ;
- UTCC, l'Union des Travailleurs Chrétiens du Cameroun ;
- USLC, l'Union Syndicale Libre du Cameroun affiliée à la CILS (Confédération Internationale des Syndicats Libres);
- USAC, l'Union des Syndicats Autonomes du Cameroun, indépendante ;
- USCC, l'Union des Syndicats Croyants du Cameroun, affiliée à la CISC (Confédération Internationale des Syndicats Croyants);
- FSC, la Fédération Syndicale du Cameroun ;
- CDCW, la Cameroon Development Corporation's Workers, etc.

A ces centrales s'ajoutaient trois syndicats professionnels autonomes organisés dans les PTT, la Santé Publique et dans quelques plantations et exploitations forestières. Il faut noter que tous ces regroupements sont nés pour la plupart des divisions provoquées au sein de l'USCC. La prolifération des regroupements fragilisait à cette époque l'action syndicale et amenuisait la force des négociations ; lesquelles étaient généralement inexistantes. La centrale anglophone est alors régie selon les dispositions du droit Anglo-Nigérian tandis que les centrales francophones fonctionnent selon la réglementation édictée par le Code français du Travail d'Outre-mer de 1952.

Le patronat de cette époque était constitué au Cameroun oriental, par l'Union des Syndicats Professionnels du Cameroun (USPC) pour les secteurs secondaire et tertiaire, et l'Union des Syndicats Professionnels Agricoles du Cameroun (USPAC) pour le secteur primaire. Au Cameroun occidental, le patronat était uni autour de la *West Cameroon Employers Association* (WCEA).

L'action syndicale et la négociation seront influencées par ces divergences, ainsi qu'on pourra le constater dans les deux parties du pays. En effet :

- au Cameroun oriental, l'action syndicale se traduira par l'élaboration de grandes « conventions collectives ». Jusqu'au Code du travail d'Outre-Mer de 1952, l'essentiel de la réglementation était constitué par deux textes : le décret du 7 janvier 1944 « *portant réglementation du travail indigène* » et le décret du 23 août 1945 « *relatif au travail des Européens et assimilés dans les entreprises privées au Cameroun* ». Le Code d'Outre Mer a permis de mettre en place la première convention collective couvrant la branche des travaux publics, du bâtiment et des annexes le 28 mars 1955. Cette convention a été suivie par treize autres couvrant le commerce, l'industrie de transformation, les compagnies de navigation, les hôtels et restaurants, les banques, etc. Les conventions d'entreprises furent aussi paraphées (notamment dans l'activité sucrière) de même que quelques accords d'établissement (dans l'hévéaculture en particulier).
- au Cameroun occidental, les négociations de gré à gré entre syndicats et employeurs permettront d'aboutir à l'adoption de quelques accords d'entreprises. Entre 1945 et 1950, les décrets (« *ordinances* ») régissant l'action collective avaient concerné le Code du travail en 1945 puis les syndicats (*trade union ordinance*), les salaires (*wages boards ordinance*), les différends du travail (*trade dispute ordinance*), les accidents du travail (*workmen's compensation ordinance*). Les conventions collectives étaient inconnues, et à la place existaient des accords d'entreprises, en particulier à la Cameroon Development Corporation (CDC).

La Loi n° 67-LF-6 du 12 juin 1967 portant Code du Travail a pour ambition de procéder à l'harmonisation de la législation du travail en adoptant des normes minimales communes en matière de contrat de travail et de salaires (par exemple le décret n° 272 du 15 juillet 1968 instaure la « zonalisation » en découpant le territoire fédéral en trois zones de salaire, I, II et III par ordre décroissant de rémunération), durée de travail (par exemple

---

40 heures de travail hebdomadaire dans les entreprises des secteurs secondaire et tertiaire, et 2.400 heures par an dans les secteurs agricole et assimilés), congés payés et repos, voyages et transports. Elle intègre aussi des pratiques et institutions issues des traditions anglo-saxonnes à l'instar du « greffe des syndicats » (service qui enregistre les créations des syndicats) ou du « *check-off* » (précompte à la source des cotisations syndicales). Les événements de mai 1968 en France donnent aux syndicats de revendiquer avec succès des hausses de salaire (SMIG et SMAG) consécutives à la hausse des prix qui avait affecté toute la zone franc.

Mais des disparités persistent entre états fédérés en particulier entre branches couvertes par une convention collective et branches non couvertes, en ce qui concerne la hiérarchie des salaires différente (un écart de 35 à 50% entre les activités de distribution et les filières administratives), la hiérarchie des emplois différente (six catégories dans le commerce et neuf catégories dans les travaux publics), l'unilatéralisme des employeurs dans les négociation,<sup>7</sup> des écarts parfois considérables entre qualifications professionnelles identiques, etc. La conséquence de ces disparités est que c'est en rangs dispersés que les syndicats luttent et obtiennent que le Conseil National du Travail qui existait alors et s'était substitué à la Commission Consultative du Cameroun Occidental devienne un organe capable de définir des normes minimales et des les faire appliquer sur tout le territoire national. C'est ainsi que naîtra en janvier 1969 la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires (C.N.P.C.C.S.)<sup>8</sup>, maître d'œuvre pour toutes les questions relatives au salaire (dans les secteurs privé et parapublic) et à la hiérarchie des qualifications des travailleurs (dans les secteurs public, parapublic et privé).

La CNPCCS décida d'un relèvement général (c'est-à-dire concernant tous les travailleurs quelles que soient leurs catégories et leurs banches d'activité) des salaires à deux reprises, 4% à compter du 1<sup>er</sup> mars 1969 et 3% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1970. Mais ces augmentations maintenaient malheureusement certaines disparités qui furent corrigées dans le cadre de la Classification Nationale Professionnelle Type (CNPT) qui harmonisait la législation du travail à travers le pays (Tsafack Nanfosso, 1999b). D'octobre 1970 à juin 1971, les travaux de la CNPCCS en charge de cette classification ont permis de mettre en relief des classifications par secteur d'activité : primaire (agriculture, élevage, forêt, chasse et pêche artisanale), secondaire (industries extractives, entreprises de production d'énergie et d'eau, industries automobiles, bâtiments et travaux publics), tertiaire I (transport et transit) et tertiaire II (commerce, banque, assurance, hôtellerie et professions libérales). Par ailleurs, les travailleurs sont désormais répartis en douze catégories en plus des agents de maison (voir en annexe les tableaux A1.3 et A1.4) :

- catégories I à VI : manœuvres, ouvriers et employés,
- catégories VII à IX : agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- catégories X à XII : ingénieurs et cadres.

Entre 1972 et 1995, le rôle du syndicat semble davantage consister en une justification des décisions patronales ou gouvernementales plutôt qu'à la défense des intérêts des travailleurs. La création de l'UNTC comme organe spécialisé de l'UNC amoindrira considérablement (mais sans l'annihiler) l'ardeur des revendications syndicales et l'on verra désormais la logique consensuelle présider la résolution des conflits. Deux principales victoires peuvent être attribuées au syndicat de cette époque : une nouvelle législation du travail extrêmement protectrice des travailleurs (c'est le Code du travail de 1974) et, à travers la CNPCCS, la fixation d'un salaire minimum catégoriel échelonné et la prise en compte de substantiels avantages dans la rémunération des travailleurs (prime d'ancienneté, de transport et/ou de rendement ; indemnité de logement, gratifications, etc.).

---

<sup>7</sup> Par exemple, l'employeur n'était tenu qu'au seul SMIG ou SMAG, et les salaires situés au-dessus du minimum légal étant discutés entre les parties, c'est-à-dire en fait laissé à la convenance de l'employeur.

<sup>8</sup> Décret n° 69-DF-15 du 17 janvier 1969.

---

La transformation de l'UNTC en OSTC le 7 septembre 1985, consécutive à la transformation de l'UNC en RDPC ouvrira une période léthargique sur le plan de la négociation syndicale. L'une des illustrations de cette léthargie est que le Code du travail de 1972 ne sera revisité que 18 ans plus tard à la suite de plusieurs années de perturbations sociopolitiques. Le retour du pluralisme politique en 1990 conduira à la disparition le 26 mai 1992 de l'OSTC qui deviendra la CSTC, neutre vis-à-vis du multipartisme et de toute formation politique existante ou à venir. La constitution de 1996 a réaffirmé l'indépendance des syndicats et leur rôle majeur dans les négociations du marché du travail et les conventions collectives. Le Code du travail de 1992 prévoit une représentativité syndicale aussi bien pour les syndicats de travailleurs que d'employeurs par rapport à leurs effectifs. Ce système apparaît comme une source de conflits de légitimité qui se mesure, elle, à l'audience électorale. Les principaux<sup>9</sup> syndicats camerounais, à ce jour sont, pour les syndicats salariés à vocation générale, la CSTC et l'USLC ; et pour les syndicats d'employeurs, le GICAM et le SYNDUSTRICAM.

### **1.3 Evolution historique du Code du travail au Cameroun**

Le droit du travail camerounais est actuellement régi par le Code du travail issu de la Loi n° 92/007 du 14 août 1992<sup>10</sup>, abrogeant l'ancien Code du 27 novembre 1974. Mais avant d'aboutir à ce code, le Cameroun a traversé depuis la période coloniale plusieurs législations du travail. On peut distinguer quatre phases dans l'évolution du droit du travail au Cameroun.

La première phase se caractérise par l'apparition du salariat avec le décret du 4 août 1922 qui régleme le travail indigène. Plus tard, le décret du 7 janvier 1944 proclame la liberté du travail suite à la Convention internationale n° 29 sur le travail forcé. Cependant, il existe une discrimination entre les travailleurs indigènes et les travailleurs européens. Toujours en 1944, deux décrets instituent les syndicats professionnels et créent un corps spécialisé d'inspection du travail. Après la seconde guerre mondiale, le contrat de travail indigène est réglemé par décret en ce qui concerne les salaires, les différends de travail et la réparation des accidents du travail. Durant cette période, l'Organisation Internationale du Travail et les syndicats ouvriers ont joué un rôle majeur dans l'élaboration de ces normes.

La deuxième phase est mise en place avec la Loi n° 15-1322 du 15 décembre 1952 instituant le Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer. Ce Code institue plusieurs règles relatives au principe de non-discrimination, à l'interdiction du travail forcé, à la réglementation du contrat de travail et de la convention collective, aux conditions de travail (semaine de quarante heures, repos hebdomadaire, congés payés, congé de maternité...). Le Code de 1952 crée aussi des organismes administratifs consultatifs, et met en place une procédure rapide et gratuite de règlement des différends de travail.

La troisième phase est initiée par les Codes du travail du 12 juin 1967 et du 27 novembre 1974 qui mettent l'accent sur la stabilité de l'emploi, la protection des travailleurs contre les licenciements et une forte intervention de l'Etat. La succession rapide de ces Codes dans le temps s'explique par l'unification politique du pays le 20 mai 1972 qui a nécessité certains changements.

La quatrième phase est celle du Code que traduit la loi du 14 août 1992. Ce Code est issu des bouleversements économiques, de l'acuité de la crise des années 80, des Lois sur les libertés publiques des années 90 (notamment les lois n° 90/052 du 19 décembre 1990 relative à la liberté de communication sociale, n° 90/053 du 19 décembre 1990 relative à la

---

<sup>9</sup> De (très) nombreux syndicats existent dans le pays. On ne retient ici que les plus importants tant du côté des employeurs que de celui des travailleurs.

<sup>10</sup> Voir le Code de 1992 sur le site : [www.droit-afrique.com](http://www.droit-afrique.com)

---

liberté d'association, n° 90/055 du 19 décembre 1990 portant régime des réunions et des manifestations publiques, etc.), et de l'apparition du chômage au milieu des années 80. Les enjeux consécutifs à ce marasme économique avaient alors pour noms concertation, négociation, liberté d'expression des travailleurs et développement des institutions représentatives du personnel. Dans ce nouveau Code l'Etat joue le rôle d'arbitre et de conseil pour préserver le nécessaire équilibre dans les relations employeurs/travailleurs.

Au delà de ce Code, les autres sources du droit du travail camerounais se trouvent principalement dans les Décrets et les Lois qui en précisent et réglementent certains points. Ainsi en est-il par exemple de trois textes particuliers, à savoir :

- Le décret du 15 juillet 1993 qui porte sur la forme du certificat d'enregistrement d'un syndicat ; les conditions d'emploi des travailleurs temporaires ou occasionnels ; les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé ; les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail<sup>11</sup> ;
- Le décret du 26 mai 1993 qui fixe les modalités de licenciement pour motif économique ;
- La loi n° 97-25 du 30 décembre 1997 qui autorise le Président de la République à ratifier le protocole de 1995 relatif à la Convention n° 81 sur l'inspection du travail du 19 juin 1947 ; etc.

D'autres textes précisent la réglementation du travail dans la fonction publique, dans le domaine de la formation continue et même pour ce qui touche à la sécurité sociale. Plusieurs autres conventions internationales ratifiées par le Cameroun viennent aussi enrichir le droit du travail (voir en annexe le tableau A2.1).

#### **1.4 Evolution de l'environnement économique global**

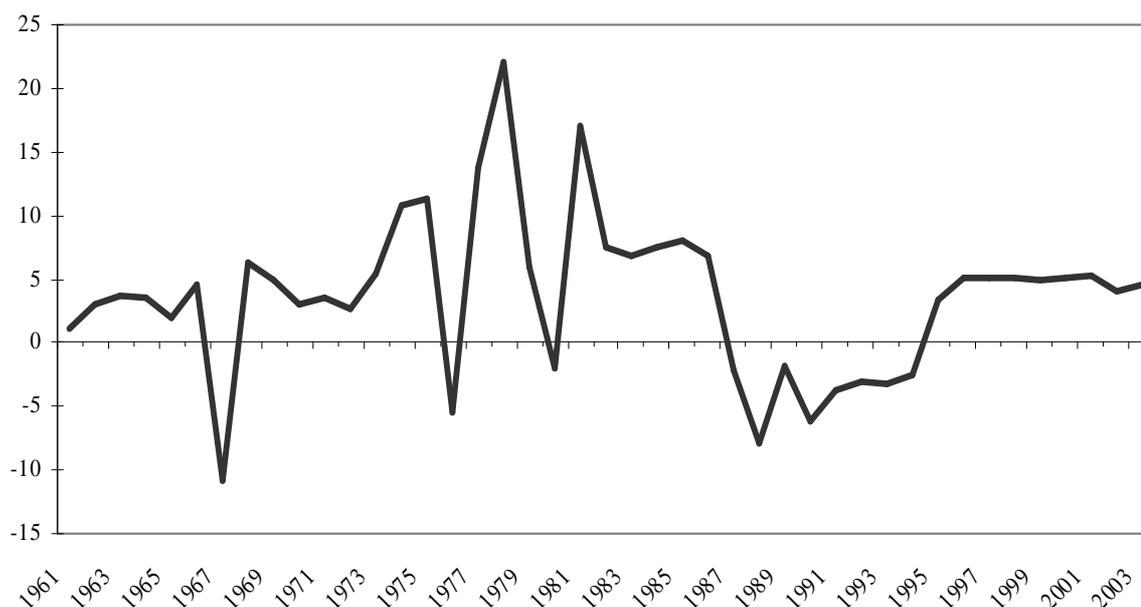
La relative santé de l'économie camerounaise, elle-même influencée par la conjoncture internationale, a fortement influé sur l'évolution de l'action syndicale et des négociations. La bonne santé de l'économie caractérisée par une situation favorable de l'emploi a affaibli les risques d'une revendication syndicale forte pendant une certaine période. L'apparition de la crise au milieu des années 80 a cependant donné un nouvel élan à l'action syndicale et aux négociations, notamment au début des années 90 au cœur de la crise économique et sociale.

---

<sup>11</sup> Le décret du 15 juillet 1993 est disponible sur Internet dans l'ouvrage de Paul Gérard Pougoue (1997). Voir : [www.allbookstores.com/book/9782912086013/PaulGerard\\_Pougoue/Code\\_Du\\_Travail\\_Camerounais\\_Annote.html](http://www.allbookstores.com/book/9782912086013/PaulGerard_Pougoue/Code_Du_Travail_Camerounais_Annote.html).

Graphique 1.1: Taux de croissance PIB réel du Cameroun (1961-2003)

Source: Banque Mondiale



Depuis l'indépendance du pays en 1960, l'économie a généralement évolué comme l'illustre le graphique 1.1, avec un secteur agricole dominant, suivi du secteur tertiaire puis du secteur secondaire. L'évolution du taux de croissance réelle de l'économie qui apparaît dans ce graphique (source Banque Mondiale) met en évidence trois périodes principales de l'histoire économique camerounaise (Tsafack Nanfosso et Touna Mama, 2001) : une période de trend de croissance soutenue (1960-1985), une période de crise économique (1986-1993) et une période de reprise (1994-2003).

#### 1.4.1 Le trend de croissance soutenue : la planification économique

La période de trend de croissance soutenue correspond au quart de siècle (1960-1985) pendant lequel le pays connaîtra en moyenne, un taux de croissance réelle de l'ordre de 7%. Cette croissance est exceptionnelle parce qu'elle permet alors au Cameroun de se situer dans le peloton de tête des pays africains au Sud du Sahara, au moment où des économies de niveau de développement comparable (Côte d'Ivoire, Nigeria, Kenya par exemple) entrent dans une période dépressive marquée par un ralentissement net du rythme de croissance, puis par des taux de croissance négatifs. Cette performance reposait sur des taux de croissance réels annuels élevés des investissements (7%), des exportations (16%) et de la consommation (3,3%) ; eux-mêmes grandement tributaires de l'essor du secteur pétrolier mis à contribution à partir de 1978. La politique multidimensionnelle des grandes entreprises publiques et parapubliques, des chantiers de construction des infrastructures, des projets de développement sectoriel, de stabilisation du prix aux producteurs des matières premières, aura pour conséquence de créer et de protéger de nombreux emplois citoyens et ruraux (Bekolo-Ebe, 1986).

#### 1.4.2 La période de crise économique : la vulnérabilité aux chocs économiques.

La période de crise économique est comprise entre 1986 et 1993. Entre ces deux années, la récession s'empare de tous les indicateurs de l'économie nationale à la suite d'un retournement de conjoncture et des carences structurelles du système. La conjugaison de causes externes (dépréciation d'environ 40% du dollar US par rapport au franc CFA, baisse cumulative de près de 65% des termes de l'échange des principaux produits d'exportation, évolution exponentielle des taux d'intérêt nominaux et réels sur la dette) et internes (faible compétitivité des entreprises et de l'économie, maintien des logiques redistributives de la

---

rente pétrolière, réglementation excessive, expansion démesurée du secteur public) provoque, entre 1986 et 1993, une diminution du PIB de 28,9% au prix du marché. En 1993 la dette intérieure de l'Etat était estimée à 1.000 milliards de francs CFA. La crise économique entraîne une baisse significative du revenu par habitant et de la consommation privée respectivement de 24% et 15% entre 1985 et 1987. Les paysans sont considérablement appauvris par la mévente de leurs produits.

### **1.4.3 Politique de lutte contre la crise et reprise économique : l'ajustement structurel.**

La période comprise entre 1994 et 2003 est caractérisée par des signes patents de redressement économique. Les politiques de lutte contre la crise, d'une part répertoriées dans la Déclaration de Stratégie et de Relance Economique et dans les nombreuses Lettres d'Intention et Documents de Stratégies adressés par le Gouvernement aux Institutions Financières Internationales et autres bailleurs de fonds, et consacrées d'autre part par l'ajustement monétaire de janvier 1994 (dévaluation de 50% du franc CFA par rapport au franc français), permettent de témoigner d'un frémissement des indicateurs économiques tributaire d'une amélioration générale. Entre 1996 et 2000, la croissance du PIB réel a été de 4,5% en moyenne annuelle ; l'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation finale des ménages, a été ramenée à moins de 1%. Le déficit des transactions courantes hors transferts officiels est passé de 3% du PIB en 1997 à 1,5% en 2000 avec une amélioration des termes de l'échange. La situation des finances publiques s'est nettement améliorée, grâce à une meilleure mobilisation des recettes propres et à une rationalisation certaine de la dépense. La croissance économique s'est traduite par une bonne progression du revenu par tête (environ 2% par an), et une baisse significative de l'incidence de la pauvreté (de 13 points environ) entre 1996 et 2001. Les données du GICAM indiquent qu'à partir de 1996, on a assisté à une hausse globale du chiffre d'affaires industriel de 7,3% (6,7% en volume) dont 13% (20,1% en volume) pour les ventes à l'exportation et seulement 3% (2,1% en volume) pour les ventes locales.

Les programmes économiques que le Gouvernement a mis en oeuvre à la suite de la crise du milieu des années 80 ont permis de stabiliser la croissance du PIB réel en moyenne à 4,5% par an. L'inflation a été ramenée à moins de 3%. La balance commerciale est demeurée positive, le déficit des transactions courantes a été réduit de moitié, tombant de 3% en 1997-1998 à 1,5% en 1999-2000 et le solde budgétaire (base engagement) a été stabilisé autour de 2% du PIB. Depuis juillet 1997, date de la signature d'une Facilité d'Ajustement Structurel Renforcée (FASR) triennale (de juillet 1997 à juin 2000), avec le Fonds Monétaire International (FMI), le pays a mené à bien un certain nombre de réformes. Une nouvelle Facilité pour la Réduction de la Pauvreté et la Croissance (FRPC), signée avec le FMI en décembre 2000 pour 3 ans (d'octobre 2000 à septembre 2003) ainsi que le troisième crédit d'ajustement structurel de la Banque Mondiale a permis de poursuivre le soutien à la croissance et aux réformes structurelles, orientées désormais vers la lutte contre la pauvreté. Des ressources budgétaires non pétrolières en nette progression depuis 2000 (qui sont passées de 875,1 milliards en 2000 à 973,4 milliards en 2004 d'une part ; et un effet favorable de la hausse des cours du pétrole sur les recettes pétrolières d'autre part, ont contribué à une certaine embellie même si la production en volume ralentit.

Face à la contrainte du respect de ses engagements concernant le paiement du service de la dette extérieure, le Gouvernement a pris un ensemble de mesures économiques concernant notamment la programmation trimestrielle des lignes de crédits, la suppression à terme des caisses d'avance, la réglementation de la puissance des véhicules de services selon la catégorie du poste occupé, etc. avec pour objectif la maîtrise des dépenses courantes dont le pourcentage au PIB est passé de 13,5% en 2001 à 11,4% en 2004. La faible consommation des crédits alloués aux dépenses d'investissement, due en particulier à la complexité des procédures de passation des marchés publics, a été en grande partie à l'origine des baisses successives du montant des ressources budgétaires destinées aux investissements publics. Ainsi, en pourcentage du PIB, les dépenses

---

publiques d'investissement ont diminué d'un point et ont atteint le niveau de 2,2% en 2004.

La part des ressources allouées aux secteurs sociaux (éducation, santé, affaires sociales et emploi) dans les dépenses budgétaires s'est accrue, passant de 18,5% en 2000 à 25,3% en 2005. La part des ressources allouées aux secteurs productifs (infrastructure et développement rural) a connu également une augmentation significative, passant de 10,5% en 2000 à 14,5% en 2005. Ainsi, la politique d'allocation des ressources mise en œuvre par le Gouvernement est conforme aux objectifs définis dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DRSP). L'encours de la dette publique extérieure, dont l'essentielle est bilatérale (62%), a connu une tendance baissière au cours de la période 2000-2004, passant de 4.461,3 milliards de FCFA (68% du PIB) en 2000 à 3.545 milliards de FCFA (42,3% du PIB) en 2004. Le « point de décision » de l'Initiative PPTTE atteint en 2000 mais surtout le franchissement du « point d'achèvement » en 2006 a permis au pays de réduire considérablement le poids de la dette sur son économie, en ramenant le stock de celle-ci à environ 2.635 milliards de FCFA soit 29% du PIB.

Les évolutions récentes montrent que la croissance de l'économie camerounaise s'est décélérée avec un taux de 3,5% en 2004 contre 4,1% en 2003. Ce taux était de 2,6% en 2005 et de 3,2% en 2006. Les projections pour 2007 et 2008 étaient respectivement 4,3% et 4,5% mais les résultats atteints ont été en deçà d'au moins 1 point. On note une baisse de la part de la consommation privée dans le PIB, avec une contribution négative à la croissance en 2005, tandis que la part de la consommation publique tend à augmenter. La part de l'investissement est en hausse, qu'il s'agisse de la composante publique ou de la composante privée. La contribution positive à la croissance de la demande extérieure depuis 2004, et en particulier des exportations de services et des exportations hors pétrole, tendrait à se consolider. Le taux d'inflation demeure contenu en dessous de 3% avec une forte pression à la hausse depuis 2006 du fait de l'envolée des prix des hydrocarbures et de la crise alimentaire mondiale.

## **1.5 Le marché du travail et le contexte des réformes de l'économie camerounaise**

Le contexte des réformes économiques actuelles met de par son action sur la structure des entreprises une pression sur le travail et l'emploi depuis quelques années. L'effet de ces réformes sur la structure des négociations et l'action syndicale est plus importante ces dernières années. Ces réformes structurelles sont destinées, dans un souci d'efficacité, à libéraliser certains secteurs, notamment via un programme de privatisations, et à stimuler l'initiative privée. Le résultat est qu'à ce jour, seule une vingtaine d'entreprises sur les 30 prévues depuis 1989 ont été effectivement privatisées (Tsafack Nanfosso, 2004).

La libéralisation du secteur des télécommunications a conduit à l'attribution de 2 licences de téléphonie mobile. Les privatisations de la SOCAPALM (palmeraie), de CAMSUCO (sucre), d'HEVECAM (hévée), de CAMRAIL (chemin de fer) et de la SONEL (électricité) ont ainsi déjà été menées à terme avec une forte implication sur le marché du travail (au total une quinzaine d'entreprises ont été privatisées depuis le lancement de cette politique en 1990). La liquidation de la CAMAIR (compagnie aérienne) et la création de la CAMAIRCO à la place remettent en lumière le problème des négociations collectives au Cameroun. Le processus de privatisation d'entreprises stratégiques comme CAMTEL (téléphonie fixe), CDC (agro-industrie) et d'autres vient exacerber cet environnement du travail déjà soumis à de fortes tensions. Le Cameroun à ce titre a enregistré plusieurs mouvements de grève portés par de nombreuses revendications concernant notamment les conditions de travail, tant du côté des travailleurs que des patrons. Les réformes sur le marché du travail entreprises dans le cadre du dialogue tripartite ont connu à ce titre un coup d'accélération à la suite de ces mouvements de mécontentement. On observera ainsi qu'un nombre important de conventions collectives a été signé depuis 2000, matérialisant bien la tension grandissante dans le marché du travail

à la suite des politiques de libéralisation et de privatisation menées dans l'économie (voir tableau A2.2 en annexe).

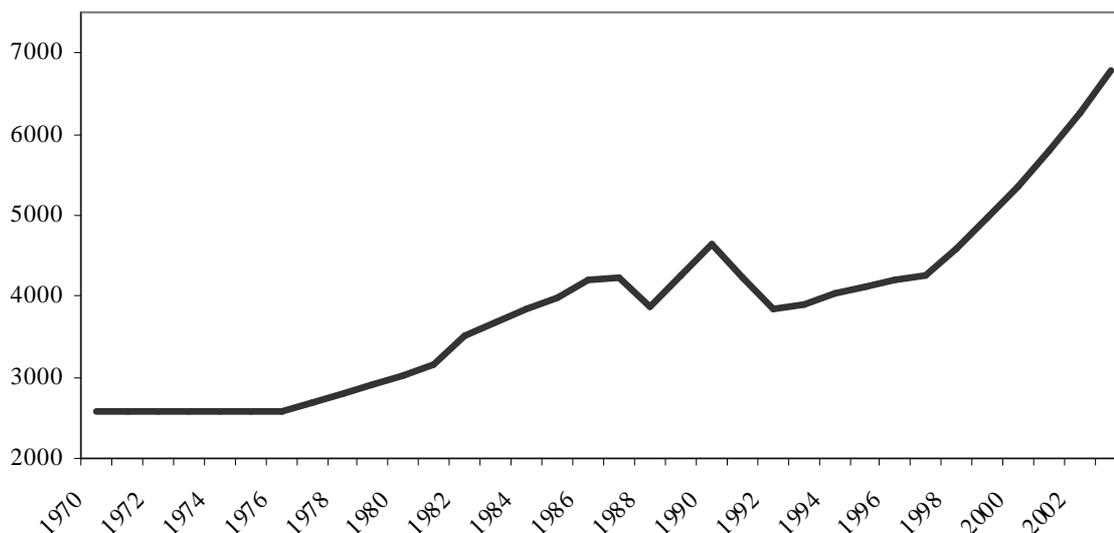
Le graphique 1.2 illustre l'évolution du nombre total de personnes employées entre 1970 et 2003, dans les secteurs parapublic, privé, administratif, agricole et informel (compilation à partir des données du BIT et de l'INS). Par rapport à ce graphique, trois périodes peuvent être distinguées : emploi croissant, emploi dépressif, emploi évolutif.

### 1.5.1 La période d'un emploi croissant et soutenu

La période d'emploi croissant et soutenu correspond au quart de siècle (1960-1985) pendant lequel, on l'a étudié plus haut, le pays connaîtra en moyenne, un taux de croissance réelle de l'ordre de 7%.

Graphique 1.2: Evolution de l'emploi total (1970-2003)

Source: Données INS (\*1000)



En dépit de la pression démographique et de l'essoufflement du modèle d'absorption du secteur privé, les pouvoirs publics procéderont au recrutement « administratif » de 3.000 diplômés de l'enseignement supérieur en 1983 et 1985. En 1986, le pays comptait 181.619 employés dans le secteur public (non compris les militaires) et 388.000 dans le secteur privé et parapublic ; les secteur informel et agricole absorbant le reste de la population occupée. Le programme tentaculaire des entreprises publiques représentait plus de 170 organismes à travers lesquels l'Etat était présent dans tous les secteurs de l'économie. Ce secteur employait près de 100.000 personnes, soit les trois quarts des effectifs de la fonction publique, et distribuait une masse salariale annuelle variant entre 100 et 120 milliards de francs CFA. Cette période d'emploi soutenu sera enfin illustrée par la hausse tendancielle du salaire minimum distribué dans le pays : en prenant pour base l'année 1980 = 100, le salaire minimum réel était de 97 en 1981, 104 en 1982, 107 en 1983, 111 en 1984, 102 en 1985 et 108 en 1986.

### 1.5.2 La période d'un emploi dépressif et oscillatoire.

La période d'emploi dépressif et oscillatoire est visible entre 1986 et 1993, lorsque la récession s'empare de tous les indicateurs de l'économie nationale et es diffues de manière considérable. Le gouvernement inflige alors en 1993 aux fonctionnaires un des traitements les plus dramatiques qui ait été observé sur le continent, avec deux baisses consécutives de salaires de 30% en janvier, et de 50% en novembre. Entre 1984 et 1991, le secteur privé remercie environ 21% de ses effectifs. Le secteur public met en place une politique de gel des recrutements, de fermeture des représentations diplomatiques, de licenciement direct et

---

indirect de personnel à travers le Plan d'Organisation et d'Effectif (environ 60.000 au total, dont 7.000 rien qu'entre 1993 et 1994), de gel des effets financiers des avancements, etc. (Tsafack Nanfosso, 1999b ; Tsafack Nanfosso et Touna Mama, 2001).

L'ensemble des politiques mises en œuvre pour lutter contre la crise conduit à une baisse drastique du taux de salarisation de l'économie qui est passé de 63,9 % en 1983 à 22,1 % en 1993 dans l'industrie, et de 20,6 % à 12,6 % dans le commerce. En 1994 dans la ville de Yaoundé, 3 chômeurs sur quatre exerçaient trois années plus tôt une activité, et plus de la moitié des travailleurs protégés (c'est-à-dire appartenant au secteur formel et bénéficiant de certaines indemnités) sont devenus chômeurs. En janvier 1994, le franc CFA est dévalué de 50%, soit d'un montant correspondant à 17,5% du salaire nominal de janvier 1993. L'ECAM 1996 indique que le taux de chômage est alors de 8,4% au niveau national, mais de 30,6% à Yaoundé et 23,6% à Douala. Les restructurations des entreprises conduisent à la perte de près de 45.000 emplois.

### **1.5.3 La période d'un emploi évolutif et biaisé.**

La période d'un emploi évolutif et biaisé procède d'une embellie manquant de robustesse. Les données du GICAM indiquent qu'à partir de 1996, la progression globale des effectifs des travailleurs, toutes branches confondues, a été de l'ordre de 7,5%, pour un accroissement de la masse salariale versée brute de l'ordre de 4,7%.

Dans le secteur public, l'autorisation de la récupération à deux reprises courant 1997 d'une partie des arriérés et le dégel des avancements dus aux fonctionnaires fût un signe de confirmation du frémissement. La reprise des concours administratifs suspendus ou l'augmentation du nombre de places pour d'autres, le recrutement de plus de 2.000 instituteurs vacataires dans le public en 1998, 340 professeurs contractuels en novembre 1998 pour l'enseignement général et technique, puis 340 autres diplômés de l'enseignement supérieur en Avril 1999, auxquels il faut ajouter les 544 postes d'enseignants du supérieur pour les six universités d'Etat en 1998/99, etc. sont autant d'éléments positifs. Le Fonds National de l'Emploi (FNE), créé dans le cadre de la dimension sociale de l'ajustement, a fait montre de dynamisme dans l'insertion des déflatés de la fonction publique et du secteur privé formel, dans l'orientation, le conseil et l'insertion des jeunes chercheurs d'emploi à travers la formation, l'appui à la création de micro projets individuels et le partenariat avec le secteur privé<sup>12</sup>. Le franchissement du « point de décision » de l'IPTE en 2000 et le bouclage des opérations de privatisation citées plus haut ont permis la création d'emplois, notamment dans le secteur de la téléphonie mobile.

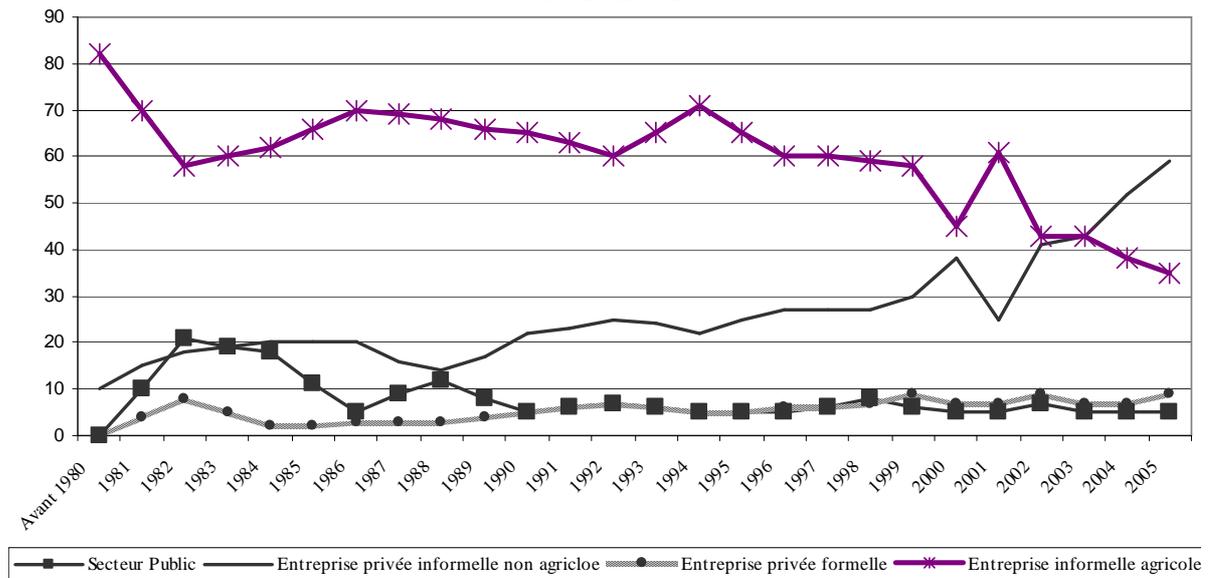
La reprise économique observée à partir de 1994 se traduira par la croissance de l'emploi. Alors qu'il n'avait augmenté que de 1,1% en 1994, il atteindra 6,65% en 1996 et 7,55% en 2001 ; le secteur agricole représentant plus de 50% de toutes ces statistiques de l'emploi total (voir tableau A1.2 en annexe). D'après les enquêtes ECAM1 et ECAM2 et EESI 2005, le taux de chômage a sens du BIT est passé au Cameroun de 8,1% en 1996 à 7,4% en 2001 et 4,4% en 2005. Mais d'une manière générale, cette embellie a eu des résultats de loin inférieurs à ceux que l'on aurait pu escompter. Deux éléments majeurs caractérisent ainsi cette période et biaisent l'apparente croissance de la courbe de l'emploi après 2000 sur le graphique 1.2 :

---

<sup>12</sup> Le FNE a ainsi permis la création de 963 emplois en 1992, 2.737 en 1993, 1243 en 1994, 7.360 en 1995, 4.306 en 1996, 2.690 en 1997 et 3.986 en 1998. Son dernier bilan couvrant la période 1991-2004, indique que 173.438 candidats ont été accueillis et orientés vers des emplois salariés ou indépendants, 100.331 personnes ont été effectivement insérées, 41.881 personnes ont bénéficié de formations (dont 8.342 en formation formelle et 33.539 en formation sur le tas), 22.036 projets ont été financés, ce qui a généré 34.063 emplois aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain.

Graphique 1.3: Créations d'emplois (%)

Source: Données INS



- Le premier élément majeur est la précarisation par l’informalisation croissante de l’économie nationale, caractéristique des stratégies de survie des populations. Dans le pays en effet, seuls 14,8% des travailleurs exercent dans le secteur formel tandis que 85,2% sont dans le secteur informel. L’enquête EESI 2005 donne du reste un taux d’informalisation plus élevé, soit 90,4% des actifs (dont 55,2% dans le secteur agricole). L’informalisation de l’économie a considérablement évolué depuis la période de la crise. Ainsi l’informel qui représentait en 1993 près de 47,65% du PIB poursuivra son ascension pour se situer au delà de 50% en 2001. Le secteur informel est très important dans le secteur primaire dans le PIB duquel il compte pour 86% ; tandis qu’il représente dans le PIB du secteur secondaire et tertiaire respectivement 35% et 58%. Dans ce contexte, le taux de salarisation dans le pays n’est que de 18% en moyenne, ce qui engendre une augmentation de la pluriactivité, puisque 37% des actifs sur le marché du travail reconnaissent avoir plus d’une activité (tableau A1.2 en annexe). Au niveau de la création d’emploi au Cameroun entre 1993 et 2005 (tableau A1.1 en annexe), on observe une évolution rapide dans les entreprises informelles non agricoles qui ne sont malheureusement pas véritablement couvertes par la loi du travail ; alors que cette création a considérablement baissé dans tous les autres secteurs institutionnels plus formels (INS, 2006). Le graphique 1.3 indique qu’en élaborant une décomposition structurelle de l’emploi détaillé par secteurs et par types d’entreprises, on s’aperçoit que c’est bien l’informel qui pourvoit de manière écrasante à la demande de travail national, comme l’atteste la chronique ascendante de la création d’emplois par les « entreprises privées informelles non agricoles » qui croise et surclasse les créations d’emplois dues aux « entreprises informelles agricoles » à partir de 2002. Végètent alors dans ce processus le secteur public mais surtout les « entreprises privées formelles » qui culminent dans les meilleures années à 11% des créations d’emplois.
- Le deuxième élément majeur est l’irruption des femmes sur le marché du travail (notamment informel) en réaction aux difficultés familiales dues à la crise. Entre 1996 et 2001 par exemple, on observe une arrivée massive de près de 230.000 jeunes femmes sur le marché du travail alors que les jeunes hommes ne sont que 148.000 nouveaux arrivants. Le taux d’activité des jeunes femmes est passé de 43,8% à 47,8%, soit une hausse de 4 %. On notera aussi en particulier qu’au sein

---

de la population adulte des femmes, les taux d'activité sont passés de 70,9% à 76,5% sur la période. Au sein de ce groupe d'âge, près de 515.000 femmes se sont ajoutées sur le marché du travail, parmi lesquelles une forte proportion de femmes précédemment inactives (tableau A1.2 en annexe).

Le niveau du sous-emploi témoigne de manière plus fine (et probablement plus adéquate) de la situation du marché du travail dans le pays, et reflète plus fidèlement le problème du chômage. En effet, 12,7% de la population active occupée sont touchées par le sous-emploi visible (travailleurs à moins de 35 heures) et 69,3% sont concernées par le sous-emploi invisible (travailleurs rémunérés en dessous du taux horaire officiel). Au total, le sous-emploi affecte 75,8% des actifs au Cameroun, avec 68,3% des hommes concernés et 83,6% de femmes (tableau A1.2 en annexe).

## 2. Cadre institutionnel et réglementaire

La description du contexte a montré que le Cameroun a connu des bouleversements économiques au cours des trois dernières décennies ; bouleversements qui ont révélé la nécessité de redéfinir les rôles des acteurs du marché du travail et la révision des institutions régissant le fonctionnement du marché du travail. De nos jours, les relations de travail sont régies par des normes édictées à la fois au plan national et international. Si les normes internationales font référence aux traités internationaux ratifiés par le pays, les normes nationales quant à elles comprennent plusieurs textes, hiérarchiquement dominés par la Constitution du 18 janvier 1996, et réaménagée en avril 2008 pour supprimer en particulier la limitation du mandat présidentiel.

Certes la Constitution ne contient pas assez de références directement liées au droit du travail mais à côté des principes comme la liberté d'opinion, d'expression et le droit à l'intégrité physique, elle affirme en son préambule des notions qui intéressent le travailleur notamment, le droit au travail, la liberté syndicale et le droit de grève. En ajoutant au droit au travail le droit de percevoir un salaire égal pour un travail égal, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples complète l'arsenal constitutionnel ; en plus des normes spécifiques au marché du travail.

Pour analyser le cadre institutionnel et réglementaire, on peut étudier cinq éléments particuliers : les sources du droit du travail, le contrat de travail, la liberté syndicale, la représentation des travailleurs dans l'entreprise et le dialogue social.

### 2.1 Les sources du droit du travail au Cameroun

Le droit du travail camerounais est régi par le Code du travail issu de la Loi n° 92/007 du 14 août 1992. Il s'agit d'un Code relativement complet, avec 177 articles qui reprennent les grandes idées de l'évolution du droit du travail dans le monde, et donnent effet aux conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun. Elaboré en période de crise économique et dans une large mesure à l'instigation des milieux d'affaires tant nationaux qu'internationaux, il porte les stigmates de l'austérité.

Son Article premier en précise l'étendue, puisqu'elle régit en effet « *les relations entre les travailleurs et les employeurs ainsi que ces derniers et les apprentis placés sous leur autorité* ». Est considéré comme travailleur, toute personne, indépendamment de son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale publique ou privée, celle-ci étant considérée comme employeur. Toutefois sont exclues du champ d'application du Code du travail les personnes régies par :

- le statut général de la fonction publique. Par conséquent toutes les autres catégories du personnel de l'Etat ou des collectivités publiques ou des entreprises publiques restent régies par les dispositions du code du travail<sup>13</sup>,
- le statut de la magistrature,
- le statut général des militaires,
- le statut spécial de la sûreté nationale,
- le statut spécial de l'administration pénitentiaire,
- les dispositions particulières applicables aux auxiliaires d'administration<sup>14</sup>.

Entre ce Code et celui de 1974, on note un double effort de la part de l'Etat, concrétisé par la volonté de se désengager des rapports sociaux tout en continuant à assurer ses missions essentielles. Comme l'écrit Mbendang Ebongue (1999, p. 27), le Code met en évidence un compromis entre « *l'impérieuse nécessité de sauvegarder l'entreprise créatrice de richesse et pourvoyeuse d'emplois, et la légitime aspiration des travailleurs à une protection contre les abus des employeurs* ». Cette volonté se traduit au plan institutionnel par la disparition de la Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives, la mutation du Conseil National du Travail en *Commission Nationale Consultative du Travail*<sup>15</sup>, et la mutation de la Commission Nationale d'Hygiène et de Sécurité au Travail en *Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail*. Pour ces deux dernières institutions, il ne s'agit que d'un changement de dénomination, les attributions desdits organes étant restés les mêmes.

Pour le cas spécifique de la *Commission Nationale Consultative du Travail*, on peut tout de même relever qu'alors que l'ancien Code du travail ne prévoyait qu'une commission permanente comme organe, la Loi de 1992 a également prévu des commissions ad hoc. La *Commission Nationale Consultative du Travail* a pour mission d'étudier les problèmes, d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la législation et la réglementation dans les matières concernant les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, et les syndicats professionnels (confère Art. 117).

La Commission est présidée par le Ministre en charge du travail ou son représentant et est composée :

- d'un membre titulaire et un membre suppléant représentant l'Assemblée Nationale ;
- d'un membre titulaire et un membre suppléant représentant le Conseil Economique et Social ;
- d'un membre titulaire et un membre suppléant représentant la Cour Suprême ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des travailleurs et des employeurs nommés par arrêté du Ministre du travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives, soit huit (08) sièges pour chaque groupe ; et
- éventuellement des experts et techniciens ayant voix consultative et désignés par Arrêté du Ministre chargé du travail en fonction de l'ordre du jour de chaque session.

Le Code du travail est complété par des décrets et arrêtés d'application ayant trait aux syndicats et fixant les conditions de fonds et de forme applicables aux conventions

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Voir Tsafack Nanfosso (2003).

<sup>15</sup> Lire Article 117 du code de 1992.

---

collectives de travail. Aujourd'hui, le régime juridique du droit syndical camerounais est déterminé par trois textes de base :

- la loi n° 68/LF/19 du 18 novembre 1968 relative aux associations ou syndicats professionnels non régis par le Code du travail ;
- le décret n° 69/DF/7 du 6 janvier 1969 fixant les modalités d'application de la loi ci-dessus et déterminant l'organisation et les conditions d'agrément des associations ou syndicats professionnels non régis par le Code du travail ; et surtout
- le décret n° 93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

Ce décret du 15 juillet 1993 porte sur la forme du certificat d'enregistrement d'un syndicat, les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou temporaires, les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé, et les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail. A titre d'illustration, ce décret pose ainsi que les emplois de manoeuvre, d'ouvrier, d'employé ou d'agent de maîtrise ne peuvent être confiés à des étrangers que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main-d'oeuvre certifiant le manque de travailleurs camerounais dans la spécialité concernée. De même, ses dispositions précisent qu'un emploi temporaire ne peut durer plus de 03 (trois) mois, qu'un emploi occasionnel ne peut durer plus de 15 (quinze) jours et qu'un emploi saisonnier ne peut excéder 06 (six) mois dans l'année (Noumba, 2001).

Les autres textes à mettre en évidence dans ce cadre sont les suivants :

- Le décret du 26 mai 1993 fixant les modalités de licenciement pour motif économique,
- La loi n° 97-25 du 30 décembre 1997 autorisant le Président de la République à ratifier le protocole de 1995 relatif à la Convention n° 81 sur l'inspection du travail du 19 juin 1947,
- Le décret n° 94-199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000,
- La loi n° 76-12 du 8 juillet 1976 portant organisation de la formation professionnelle rapide,
- L'ordonnance n° 73-17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale, dont la version postérieure a été consolidée après modification par la loi n° 84/006 du 4 juillet 1984.

En ce qui concerne les normes internationales, le Cameroun a ratifié 49 Conventions de l'OIT (voir tableau A2.1 en annexe). Parmi celles-ci, l'on retrouve les conventions C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et C98 relative à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. Ces deux conventions ont été ratifiées respectivement en juin 1960 et en septembre 1962. En vertu de la législation camerounaise, les travailleurs ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer. A l'occasion de la Conférence internationale du travail de l'OIT en juin 1998, le Cameroun a, de concert avec les 173 autres pays membres, réaffirmé son engagement au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Mais malgré cet engagement, on peut s'interroger sur la conformité entre les principes exprimés dans ces instruments internationaux légalement contraignants et le contenu des normes en vigueur dans ce pays. Cette idée guide la discussion sur les spécificités du code de travail camerounais.

---

## 2.2 Du contrat de travail

La flexibilité étant un gage de bonne santé de l'économie, le Code de 1992 voulait donner une plus grande marge de manoeuvre aux entreprises camerounaises. Aussi a-t-il innové non seulement en introduisant le licenciement économique (c'est-à-dire dont les motifs ne sont pas attachés à la personne du travailleur mais à la conjoncture)<sup>16</sup>, mais également en établissant une distinction entre les contrats de travail typiques et les contrats de travail atypiques.

### 2.2.1 Les contrats de travail typiques

Parmi les contrats typiques, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui dépend de la volonté des parties de poursuivre ou non leur collaboration, sous réserve du respect d'un préavis. Quant au contrat de travail à durée déterminée (CDD), il se caractérise par l'existence d'un terme fixé à l'avance par les parties. Sa durée ne peut excéder deux ans, et il ne peut être renouvelé qu'une seule fois pour la même durée. La loi de 1992 précise que si un CDD est renouvelé plusieurs fois avec la même entreprise, il se transforme en CDI<sup>17</sup>.

### 2.2.2 Les contrats de travail atypiques

Les contrats atypiques comprennent le contrat d'apprentissage, le tâcheronnat et les contrats de travail précaire.

Le contrat d'apprentissage (Art. 45) 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 et par laquelle l'apprenti s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'il recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage ». Il doit être rédigé par écrit.

Le tâcheronnat est différent. L'Article 48 du Code de travail définit le tâcheron comme «...un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire ». Les travailleurs ainsi recrutés sont sous la responsabilité du tâcheron et mis à la disposition de l'entrepreneur ; c'est cette relation à trois qui fait du tâcheronnat une relation triangulaire (Pougoue, 2000). Le caractère triangulaire n'apparaît clairement que lorsqu'on envisage les droits et obligations qui peuvent en résulter pour les trois parties, à savoir le tâcheron, les travailleurs, et l'entrepreneur. Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué<sup>18</sup> au tâcheron en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs. Quand les travaux sont exécutés hors des ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, il est en cas d'insolvabilité du tâcheron responsable du paiement du salaire. Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Le travail précaire apparaît à l'Article 25-4 du Code sous trois formes :

- *Le 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. Ce contrat ne peut durer plus de trois mois, et ne peut être renouvelé qu'une seule fois. Les entreprises de travail temporaire font l'objet de dispositions spécifiques à

---

<sup>16</sup> La procédure est cependant quelque peu compliquée à mettre en œuvre puisque subsiste (comme dans le Code de 1974) une certaine volonté de protéger le travailleur, marquée par la tentation « d'assurer le maintien du travail en temps de crise » (Article 42).

<sup>17</sup> Le tableau A2.3 en annexe présente une synthèse caractéristique des contrats de travail au Cameroun.

<sup>18</sup> Il est à noter que la substitution est exclue par le législateur dans l'hypothèse où le tâcheron est inscrit au registre de commerce et justifie d'une patente en cours de validité. Mais, il revient à l'entrepreneur, pour se défendre, de prouver l'existence de l'inscription au registre du commerce et du titre de patente.

---

l'Article 26 et dans le décret n° 93/572/PM du 15 juillet 1993. Ces entreprises mettent à la disposition de la firme (entreprise utilisatrice) des employés pour une période ne pouvant excéder 12 mois, renouvellement inclus avec le même utilisateur. L'entrepreneur de travail temporaire est lié au travailleur par un contrat de travail et à l'utilisateur par un contrat de mise à disposition<sup>19</sup>. Le contrat entre l'employé et l'entreprise de travail temporaire doit être écrit et indiquer notamment la qualification du salarié, les éléments de rémunération et les modalités de paiement, et la possibilité pour l'utilisateur d'embaucher le salarié au terme de l'exécution du contrat de travail. Le travailleur n'est pas salarié de l'utilisateur mais bénéficie des mesures de protections sociales et son salaire doit prendre en compte la condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire.

- *Le 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 matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs. Ce contrat ne peut durer plus de quinze jours, et peut être renouvelé une seule fois.
- *Le travail saisonnier* est lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise. Ce contrat ne peut durer plus de six mois, et peut être renouvelé chaque année.

Avant le Code actuellement en vigueur, le droit de la modification du contrat de travail n'était que jurisprudentiel. Cette jurisprudence considérait comme abusif le licenciement consécutif à un refus de la proposition de modification (Pougoué et Tchakoua, 2000). Une des innovations de la loi de 1992 est la possibilité de modification d'un contrat en cours d'exécution. Ainsi, l'Article 40 alinéa 3 institue une obligation de rechercher par voie de négociation, avant tout licenciement pour motif économique, des mesures alternatives à ce licenciement.

### 2.3 De la liberté syndicale

Depuis le Code du travail de 1974, il est clairement reconnu aux employeurs et aux travailleurs, « ... sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres »<sup>20</sup>. La liberté syndicale, affirmée par le préambule de la constitution de l'OIT et les conventions n° 84 et 97 sur le droit d'association, se trouve ainsi protégée par la loi camerounaise (notamment à l'Article 3 du Code). Le régime du syndicat est à cet égard plus favorable que celui des associations<sup>21</sup> et le travailleur est protégé contre l'employeur, contre les syndicats et même contre l'intervention de l'Etat. Ce dernier intervient généralement au moment de la constitution du syndicat.

---

<sup>19</sup> Le contrat entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur doit inclure les mentions suivantes : le motif du recours au travail temporaire ; le terme de la mise à disposition assorti, en tant que de besoin, d'une clause prévoyant la possibilité de modifier ce terme, la description du poste à occuper précisant ses caractéristiques et la qualification professionnelle requise ; et le lieu d'exécution et l'horaire.

<sup>20</sup> Article 4 du code de travail de 1974 et Article 3 du code de travail de 1992. Ce dernier est complété par le décret d'application n°93/574 du 15 Juillet 1993 portant fixation de la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement.

<sup>21</sup> Selon l'Article 5 de la loi du 19 décembre 1990 portant liberté d'association, « *Les associations obéissent à deux régimes: le régime de la déclaration; le régime de l'autorisation* ».

---

Au Cameroun, tout syndicat professionnel en voie de constitution doit se faire enregistrer auprès du greffier des syndicats<sup>22</sup>. Le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret chargé de délivrer le certificat d'enregistrement sans lequel, une organisation syndicale n'a pas d'existence légale. Par ailleurs, il a compétence pour annuler l'enregistrement d'un syndicat s'il est établi : (i) que le certificat d'enregistrement a été obtenu par fraude ; (ii) qu'un syndicat enregistré a délibérément violé une disposition légale ou a mené des activités non statutaires ; et (iii) qu'un syndicat enregistré a cessé d'exister.

L'enregistrement du syndicat s'effectue après examen de la demande dans un délai d'un (01) mois ; passé ce délai, l'enregistrement est réputé effectif (cf. Art. 11). Après examen du dossier et s'il estime que toutes les conditions sont remplies, le greffier délivre un certificat d'enregistrement qui consacre l'existence légale du syndicat. Les décrets n° 93/574 et 576 du 15 juillet 1993 fixent la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement, et la forme du certificat d'enregistrement. Il en ressort que les personnes relevant du statut de la fonction publique à qui le droit de se syndiquer n'était pas reconnu par le Code du travail de 1974 peuvent désormais revendiquer leur liberté d'association. Une fois celle-ci obtenue, les syndicats ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles (Art. 17). Ils sont donc autonomes financièrement, ce qui constitue le gage de leur indépendance. Le texte de 1992 peut être considéré comme une avancée majeure par rapport à la loi de 1974 dans la mesure où les délais de la procédure d'enregistrement ont été revus à la baisse<sup>23</sup>.

Ces partenaires sociaux participent au dialogue social, notamment dans l'élaboration des conventions collectives, sous condition de représentativité. L'Article 20 établit la preuve de la représentativité syndicale aussi bien pour les syndicats de travailleurs que d'employeurs par rapport à leurs effectifs. Ces syndicats interviennent également dans la procédure de choix des représentants des travailleurs au sein d'une entreprise.

## **2.4 De la représentation des travailleurs dans l'entreprise**

Le Code du travail de 1992 se distingue de son prédécesseur par la volonté d'une représentation active du personnel au sein des établissements, traduisant ainsi l'effort de dialogue. Les dispositions de ce Code remplacent ainsi l'Arrêté n° 21 de 1981 qui fixait toutes les modalités concernant les représentants du personnel. Au Cameroun, cette représentation se fait par l'intermédiaire des délégués du personnel, choisis au sein d'une entreprise par leurs collègues de service pour une période de deux ans renouvelables.

Les délégués du personnel sont élus au terme d'un scrutin de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, les syndicats détenant le monopole de la présentation des listes de candidats. La mission des délégués du personnel énoncée à l'Article 128 consiste précisément à :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire,

---

<sup>22</sup> Le dossier à constituer comprend une demande d'enregistrement, les statuts du syndicat et la liste nominative des dirigeants et des fonctions qu'ils remplissent. L'Article 8 du Code de 1992 dispose que la demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt (20) personnes au moins dans le cas d'un syndicat des travailleurs ou de cinq (05) personnes au moins dans le cas d'un syndicat d'employeurs.

<sup>23</sup> Dans la loi de 1974, le greffier des syndicats disposait de vingt (20) jours pour accuser réception du dossier et de deux (02) mois pour l'examiner.

- 
- saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle,
  - veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet,
  - communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Etant fortement exposé, le délégué du personnel bénéficie d'une protection spéciale par rapport aux licenciements. Tout licenciement d'un délégué du personnel est obligatoirement soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort, sous peine de nullité des mesures prises. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prendre une mesure de suspension provisoire. L'inspecteur du travail a un délai d'un mois pour se prononcer. Toute mesure contraire à ces règles entraîne pour l'employeur le risque de délit d'entrave, qui est sanctionné civilement par la nullité des mesures prises, et pénalement par une amende et éventuellement une peine de prison s'il s'agit d'une récidive.

En somme, les délégués du personnel ont une double fonction de représentation de leur collectivité et de participation au dialogue au sein de l'entreprise.

## 2.5 Du dialogue social

Pendant l'exécution du contrat de travail, un dialogue social entre les travailleurs et les employeurs est d'autant plus nécessaire pour assurer la bonne marche de l'entreprise que la loi prévoit l'existence légitime de la grève et du lock-out, après épuisement et échec des procédures de conciliation et d'arbitrage<sup>24</sup>. La place et l'intérêt accordés aux négociations et conventions collectives dans le Code du travail de 1992 témoignent d'une prise de conscience à ce sujet. Quand les relations deviennent tumultueuses, le droit du travail camerounais prévoit la négociation comme mode de résolution des différends du travail, voire comme moyen de mettre fin aux relations de travail. La loi opère une distinction entre les négociations avec différends du travail, et les négociations sans différends du travail.

### 2.5.1 Négociations avec différends

Lorsqu'il y a des différends liés au travail, la loi établit une différence entre les différends individuels et les différends collectifs.

*Différend individuel.* Si l'on définit le différend de travail comme un conflit né à l'occasion de l'exécution d'un contrat du travail entre un employeur et un ou plusieurs travailleurs, le différend individuel de travail se caractérise par le caractère individuel des revendications. Bien qu'un tel différend relève des tribunaux spécialisés en matière sociale<sup>25</sup>, c'est l'inspecteur du travail qui est compétent pour la tentative de conciliation. Cette disposition est restée constante dans le temps<sup>26</sup>. Pour tenir compte de la spécificité du droit social et garantir une plus grande force aux sentences, le législateur a prévu que le Président du tribunal siégeant devait s'adjoindre des assesseurs proposés par les organisations syndicales, le travailleur et l'employeur<sup>27</sup>. Mais étant donné qu'il est

---

<sup>24</sup> L'article 158 de la loi de 1992 précise ainsi que c'est la partie la plus diligente qui doit saisir l'inspecteur du travail et ce n'est qu'à défaut de la procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure que celui-ci est saisi.

<sup>25</sup> La répartition de ceux-ci est fixée par la loi n°89/17 du 28 juillet 1989 modifiant l'ordonnance n°72/4 du 26 août 1972.

<sup>26</sup> Confère les Articles 38 du code du travail de 1974 et 131 de celui de 1992.

<sup>27</sup> Si la désignation des assesseurs était du ressort de la justice dans le Code de 1974, on remarque que dans celui de 1992, elle est désormais de la compétence du Ministre du travail. Ce dernier peut même nommer des assesseurs sans toutefois consulter les organisations syndicales existantes. Alors que le texte de 1974 n'autorisait la récusation des assesseurs que si le procès avait lieu dans l'année qui précède la récusation, le texte actuel ne prévoit aucun délai.

---

souhaitable que les différends sociaux s'éteignent de façon amiable, le législateur a rendu obligatoire la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Et ce n'est qu'en cas d'échec total ou partiel qu'une des parties peut saisir un tribunal.

*Différend collectif.* Si en général le différend de travail est individuel, il arrive parfois qu'il soit collectif et dans ce cas, il obéit à une réglementation différente. En principe, les différends collectifs sont soustraits à la compétence du juge du travail. Le règlement à l'amiable étant une fois de plus l'idéal, le législateur a privilégié la procédure amiable conventionnelle de règlement des conflits (cf. Art 158 du Code de 1992). Le rôle de médiateur et de témoin de l'accord de conciliation est réservé à l'inspecteur du travail. En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'arbitrage des différends collectifs du travail est assuré par un Conseil d'Arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'Appel. Ce Conseil statue sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur. L'exécution de la sentence non frappée d'opposition est obligatoire. Pour assurer l'exécution des sentences et le respect des dispositions qui précèdent, le législateur a assorti celles-ci de pénalités variables selon la gravité de l'infraction. Si l'on compare les Articles 174 à 184 du Code du travail de 1974, avec les Articles 166 à 173 du Code de 1992, on note une aggravation de ces pénalités.

### 2.5.2 Négociations sans différends

En l'absence de différends, le Code réaffirme la possibilité de négociation dans le cadre des conventions collectives de travail et des accords d'établissement.

*Convention collective.* La convention collective est définie à l'Article 52 comme un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. La négociation a donc lieu au niveau de la branche ou de l'entreprise. Participent à cette négociation d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs et d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

D'après le décret n° 93/578 du 15 juillet 1993 sur les conventions collectives, la convention collective peut être nationale dans le cadre d'une commission mixte comprenant des représentants des employeurs nommés sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives et les fédérations syndicales. En cas de carence, la délégation patronale à la commission mixte peut être constituée d'un groupement d'employeurs s'ils représentent plus de 60% des effectifs des travailleurs employés dans la branche.

Les conventions collectives peuvent être étendues dans deux cas :

- Premièrement, les dispositions d'une convention collective peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs non signataires et tous les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre en charge du travail (Art. 53, al. 1),
- Deuxièmement, une convention collective peut être étendue en cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs ; laquelle carence se traduirait par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité ou pour une profession donnée. Dans ce cas, un décret du Ministre du travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les dispositions en vigueur dans une branche d'activité relevant d'un même secteur économique (Art. 55).

---

*Accord d'établissement.* Les accords d'établissement concernent un ou plusieurs établissements déterminés et peuvent être conclus entre, d'un côté, un employeur ou un groupe d'employeurs, et, de l'autre côté, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés (Art. 57). Les accords d'établissement adaptent les dispositions des conventions collectives. Ils présentent l'avantage de se situer au plus près de l'entreprise et de ses réalités et portent essentiellement sur les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, les primes à la production individuelle et collective et les primes à la productivité. En dehors du cadre conventionnel, ces accords ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

### **3. Les acteurs de la négociation collective**

L'efficacité du marché du travail dépend en partie, de la qualité des acteurs chargés de fixer les règles du jeu et de leur contrôle. Au Cameroun, il existe des acteurs étatiques et des acteurs non étatiques.

#### **3.1 Les acteurs étatiques de la négociation collective au Cameroun**

L'État joue un rôle important sur le résultat des négociations collectives d'abord en tant qu'employeur et ensuite, en tant que agent chargé de la réglementation, du contrôle et de conciliation ou de conseil. A ce titre, son rôle est déterminant dans la formation et l'information des autres intervenants. Globalement, deux départements ministériels et plusieurs institutions publiques participent à l'établissement et à la gestion des relations d'emploi.

Parmi les départements ministériels on retrouve le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale (MTPS). Le premier est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi. Le second est en charge de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes de l'Etat dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la prévoyance sociale. A ce titre, il est responsable du contrôle de l'application du Code du travail et des conventions internationales ratifiées par le Cameroun ayant trait au travail, et de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévoyance sociale. Il assure également la tutelle de CNPS.

Ce ministère du travail a d'ailleurs enregistré plusieurs mutations dans sa dénomination. Il est en effet passé de l'appellation *Ministère des Lois Sociales* (15 octobre 1968 décret n° 68/DF/418 et 28 janvier 1969 décret n° 69/DF/29) à *Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale* (décrets n° 71/DF/107 du 08 mars 1971 et n° 76/36 du 31 janvier 1976), puis à *Ministère de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale* (décret du 1er octobre 1972 et ) et enfin *Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale* (décret n° 98/150 du 24 juillet 1998). Mais en dépit des ces mutations régulières dans sa dénomination, il apparaît que ce département ministériel reste tourné vers la gestion des problèmes sociaux, notamment les conflits de travailleurs et la régulation de la main-d'œuvre. Le décret n° 98/150 du 24 juillet 1998 portant organisation du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale a confirmé cette orientation en créant une *Direction du Travail* chargée entre autres de la conception et de l'élaboration de la législation et de la réglementation du travail ainsi que du suivi de l'application de ladite législation, des questions relatives aux relations professionnelles et aux conditions de travail, de la promotion du dialogue social et du suivi du climat social, ainsi que du suivi des activités des institutions et organisations professionnelles.

---

Les institutions mises en place par l'Etat pour servir de relais à ces départements ministériels comprennent :

- le FNE créé en 1990 et opérationnel à partir de 1991. Bras séculier du Ministère de l'Emploi sur le marché de l'emploi, le FNE a pour mission d'appuyer la gestion du marché de l'emploi qui jusque-là était assurée par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale<sup>28</sup> ;
- la CNPS instituée en 1973, est chargée d'assurer, dans le cadre de la politique générale du gouvernement, le service des diverses prestations prévues par la législation de protection sociale et familiale. En cela, elle ne couvre en principe que les travailleurs salariés. Les prestations servies par la CNPS sont classées en trois catégories à savoir les prestations familiales, l'assurance de pension vieillesse, d'invalidité et de décès, et les risques professionnels (maladies professionnelles, accidents de travail) ;
- la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au travail est chargée des questions liées à l'étude des problèmes relatifs à la médecine du travail, l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
- la Commission Nationale Consultative du Travail est une organisation consultative dont la mission est d'une part, d'étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations des travailleurs, la prévoyance sociale et les syndicats professionnels. D'autre part, elle émet des avis et formule des propositions sur la législation et la réglementation dans les domaines indiqués par la loi.

De façon générale, ces institutions veillent au respect des règles qui encadrent l'établissement et la réalisation des relations de travail<sup>29</sup>.

### **3.2 Les acteurs non étatiques de la négociation collective au Cameroun**

Les organisations non étatiques sont d'abord et surtout les organisations syndicales de travailleurs ou d'employeurs. On peut distinguer le secteur privé formel, le secteur privé informel et le secteur public.

#### **3.2.1 Le secteur privé formel**

De nos jours, on dénombre un peu plus de 157 formations syndicales que l'on regroupe généralement en organisations des travailleurs et en organisations des employeurs.

*Organisations des travailleurs.* En ce qui concerne les travailleurs, la CSTC représente l'organisation la plus ancienne. Elle a pour but de veiller au progrès de ses membres par l'étude, la défense, le développement, la promotion et la protection de leurs intérêts économiques, individuels, agricoles, sociaux, culturels et civiques. A la suite de la crise économique et des programmes d'ajustement structurel, la société camerounaise a connu des mutations qui auront des répercussions sur la vie du mouvement syndical. La CSTC affrontera plusieurs difficultés qui fragiliseront ses capacités de mobilisation et d'organisation des travailleurs (fermetures d'entreprises, la privatisation des sociétés publiques, compressions massives des travailleurs) et entraîneront à la fois la démobilisation et la désyndicalisation des travailleurs.

---

<sup>28</sup> Des développements concernant les activités et les résultats du FNE sont donnés dans première partie du texte.

<sup>29</sup> A ces quatre institutions sont parfois ajoutés, à l'instar de Nomba (2001), les Centres de formation professionnelle rapide qui ont pour la formation des ouvriers et des adultes sans qualifications, le perfectionnement, le recyclage et la reconversion des travailleurs.

---

Malgré ces épisodes de turbulence, la CSTC demeure reconnue comme un partenaire social à part entière par l'Etat, le Patronat et la Société civile. Sur le plan international, elle est affiliée et membre de la CISL, à l'ORAF /CISL, à l'OUSA et à l'OIT. En sa qualité de creuset des organisations syndicales des travailleurs du Cameroun, la CSTC assure la couverture totale du territoire avec des structures allant du village à la région suivant les strates administratives, pour créer des homologues au dialogue social par paliers. Les regroupements se font par secteurs d'activités en fédérations professionnelles ou syndicats nationaux négociant des conventions collectives nationales. La CSTC regroupe 500 syndicats de base, 28 Unions Départementales des Syndicats (UDS), et 26 Fédérations et Syndicats Nationaux des secteurs formel et informel ; ce qui fait d'elle la première centrale syndicale du Cameroun et de loin la plus représentative.

La CSTC est présente dans certaines structures du dialogue social au Cameroun, soit comme membre du conseil d'administration, soit comme partenaire statuant de plein droit. Il s'agit entre autres : CNPS, Comité de Pilotage de la Réhabilitation de la CNPS et de la Réforme de la Sécurité Sociale, FNE, Jobs For Africa (JF A), Promotion du Dialogue Social en Afrique (PRODIAF/OIT), Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT), Commission Nationale de Santé, et de Sécurité au Travail (CNSST), Commissions Mixtes des Conventions Collectives, Assesseurs auprès des Tribunaux Statuant en Matière Sociale, et Lutte contre les pires formes de travail et le trafic des enfants.

De plus, la CSTC participe à la mobilisation et à la formation des travailleurs pour qu'ils soient à même d'opposer un bouclier solide face à la poussée des violences et des injustices sociales. Par ailleurs, elle forme ses adhérents à la défense de leurs acquis et avive leurs armes à la conquête de leurs droits par l'éducation ouvrière. Depuis 1995, cette formation cohabite avec l'Union Syndicale des Travailleurs du Cameroun (USTC).

A coté de ces syndicats à vocation générale, il existe de nombreux syndicats à vocation sectorielle. Parmi les plus représentatifs l'on retrouve entre autre :

- le Syndicat des chauffeurs d'autobus, de taxis et de cars,
- l'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC),
- l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC),
- la Confédération Générale du Travail et Liberté (CGT-Liberté),
- la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Agriculture du Cameroun (FEDE-AGRIC),
- la Fédération Nationale des Travailleurs du Bois et Scieries du Cameroun (FEDE-BOIS),
- la Fédération Nationale du Commerce et Services du Cameroun (FESCOSCAM),
- la Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs des Collectivités Territoriales Décentralisées du Cameroun (FENTEDCAM).

*Organisations des employeurs.* Du côté des employeurs on dénombre également plusieurs organisations, la plus importante étant le GICAM. Créé le jour le 12 juin 1957 sous la dénomination de « Groupement Interprofessionnel pour l'Etude et la Coordination des Intérêts Economiques », le GICAM est une instance traduisant l'aboutissement de la volonté des pères fondateurs de regrouper les entreprises dans le sillage du processus d'indépendance du Cameroun. C'est en novembre 1992 que les adhérents transforment alors le « Groupement Interprofessionnel pour l'Etude et la Coordination des Intérêts Economiques » en « Groupement Interpatronal du Cameroun » et donnent ainsi corps à une représentation véritablement patronale dans le pays.

Le GICAM regroupe 207 membres dont 15 associations et syndicats professionnels. Il est aujourd'hui une organisation patronale majeure, représentative des entreprises du Cameroun, quelle que soit leur taille ou la nationalité de leur capital. Les membres du

---

GICAM sont actifs dans l'ensemble des secteurs de l'agriculture, de l'industrie, des commerces et des services<sup>30</sup>. Les entreprises membres représentent, selon les secteurs et les branches d'activités, l'essentiel du chiffre d'affaires de l'économie formelle du Cameroun, et réalisent des proportions comparables de la valeur ajoutée apportée par les entreprises.

Le GICAM participe au dialogue social, en tant que membre du Comité interministériel élargi au Secteur privé (CIESP). Il se positionne comme l'acteur de référence pour la promotion et la défense de l'entreprise. C'est fort de cette vision qu'il se penche régulièrement sur divers sujets d'intérêt économique, juridique ou social. En 2005 par exemple, il a assuré la formation des cadres et dirigeants d'entreprises (environ 300 personnes provenant de 131 entreprises) dans les questions liées à la santé et sécurité au travail. A travers son *Programme de renforcement des capacités managériales des femmes d'affaires ACCES* et grâce au concours du gouvernement du Canada, du Centre du Commerce International et du Bureau de Promotion du Commerce Canada (BPCC), le GICAM a formé 39 femmes exportatrices, contribuant ainsi à la promotion et à l'émergence de cette catégorie d'acteurs économiques (Siaka, 2005).

En partenariat avec les pouvoirs publics, le GICAM assure la représentation et la défense des intérêts collectifs des employeurs. C'est à ce titre qu'il a pris une part très active aux travaux du CIESP au cours de l'année 2006, à la réforme fiscale et douanière en 2007 et depuis quelques temps, il participe aux débats précédant l'adoption des Lois de finances. Dans ce cadre, le GICAM défend avec constance la nécessité pour le gouvernement d'abandonner la fiscalité exclusivement budgétaire qui a caractérisé les lois de finances antérieures, au profit d'une fiscalité tournée vers le développement des activités économiques. Certains points relatifs au mémorandum soumis à cette occasion ont d'ailleurs été retenus dans le cadre des Lois des finances 2007 et 2008.

En 2008, le GICAM à travers son Secrétariat Exécutif a négocié et obtenu du gouvernement, la revalorisation du SMIG. C'est ainsi qu'après avoir pris soin d'éviter une augmentation qui soit défavorable aux secteurs les moins rémunérateurs (en particulier le secteur agricole), le SMIG est passé de 23.514 F.CFA à 28.216 F.CFA, soit une hausse d'environ 20%.

En plus de la signature d'une Convention avec le Conseil National du Patronat du Sénégal, le GICAM travaille activement avec l'Union des Patronats de l'Afrique Centrale (UNIPACE) et avec la Commission de la CEMAC (Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale) pour que les opérateurs économiques dont la notoriété est avérée puissent circuler librement dans la sous région grâce à un passeport adéquat. Dans cette perspective, il contribue au rayonnement de ses membres, mais également à celui des membres des autres organisations patronales notamment ceux affiliés au SYNDUSTRICAM ; au Syndicat des Transporteurs par cars, autobus (SYNTRACAUCAM) ; au Syndicat des Transporteurs routiers ; au Groupement des Femmes d'Affaires Camerounaises (GFAC) ; au Groupement des Hommes d'Affaires Camerounais ; au Syndicat des Commerçants Importateurs-Exportateurs du Cameroun (SCIEC) ; au Syndicat maritime de la République du Cameroun ; au Syndicat des entrepreneurs des travaux publics et bâtiments ; au Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun (MECAM) ; et à l'Union des syndicats professionnels agricoles du Cameroun.

### 3.2.2 Le secteur informel

Dans le secteur informel, la dynamique associative reste peu ou pas assez structurée. Quelques groupements et associations peuvent toutefois être identifiés. Il s'agit de :

- *L'Association Nationale des Sauveteurs du Cameroun (ANESCAM)*, qui tente de regrouper les vendeurs à la sauvette des centres urbains de Yaoundé et Douala,

---

<sup>30</sup> Tous les secteurs sont concernés : alimentation, armement, assurances, automobiles, banques et crédit, bâtiments et travaux publics, biens d'équipement, bois, brasseries, chimie, ciment, commerce général, conseil d'entreprises, construction, coopératives, cuir, distribution, eau, énergie, hôtellerie, informatique, mines, métallurgie, technologies de l'information, papier, pétrole, plastiques, ports, sidérurgie, sucre, tabac, télécommunications, textiles, transit, transports, etc.)

- *Le Groupement interprofessionnel des artisans (GIPA)*, qui intervient spécifiquement dans la région du Centre. Le monde artisanal n'ayant pas de structure nationale reconnue en tant que telle, le GIPA a pour but l'organisation et la structuration des artisans par corps de métiers. Le GIPA est crédité d'avoir réussi à œuvrer, en collaboration avec la Chambre de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Artisanat (CCIMA), pour la création d'une section artisanale à l'intérieur de la Chambre consulaire,
- La Fédération des unions et des groupes d'initiatives communes des producteurs et consommateurs associés du Cameroun (FUGICPROCA), qui fonctionne davantage comme une organisation militante que comme une fédération professionnelle dont elle n'a ni les moyens ni les compétences organisationnelles,
- *L'Association Nationale des Enfants de la Rue (ANER)*, localisée dans la ville de Douala, se veut porteuse d'une préoccupation nationale de l'insertion sociale et professionnelle des enfants qui ne trouvent que la rue pour répondre aux exigences des besoins primaires de la vie, dont la subsistance alimentaire et le minimum de vie et de lien social,
- *L'association « Jeunesse Verte »*, fondée depuis l'année 2000. Cette association travaille pour que la voix des jeunes soit entendue dans tout ce qui concerne leurs difficultés d'insertion sur le marché de travail.

Il convient toutefois de relever que les individus engagés dans ce secteur sont pour la plupart exclus du champ de la réglementation du travail et spécifiquement du cadre des négociations collectives. En effet, les travailleurs du secteur informel ne sont généralement pas reconnus comme tels au sens de la législation du travail. De plus, nombre de groupements syndicaux des travailleurs perpétuent ce fait en refusant de les intégrer, sous prétexte qu'ils ne peuvent organiser que des travailleurs qui sont définis comme tels dans le Code du travail. Par ailleurs, la notion de négociation collective est difficile à appliquer dans le secteur informel dans la mesure où, dans la plupart des cas, il n'existe pas d'employeur avec qui négocier soit parce que ce dernier se confond au travailleur, soit parce que c'est une affaire de famille, soit parce que l'employeur est séparé des travailleurs par une longue chaîne d'intermédiaires.

Malgré ces difficultés, les travailleurs du secteur informel s'organisent en regroupements de solidarité dont les actions, lorsqu'une menace pèse sur leurs intérêts, s'avèrent être celles d'un syndicat ordinaire. Ces regroupements ont pour objectif majeur, l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Il en est ainsi de l'ANESCAM qui est généralement appelée à négocier avec les autorités municipales et gouvernementales sur les questions liées à leurs localisations dans les cités urbaines, aux prélèvements fiscaux (en particulier ceux ayant trait à la fiscalité locale) et à la sécurisation de leur espace de travail (une illustration est fournie par l'encadré 4).

Plusieurs associations de cette nature souffrent généralement d'une représentativité insuffisante qui limite leur capacité à s'engager de façon efficiente dans une négociation. Cette situation explique que dans nombre de discussions, les résolutions prises soient dictées par les autorités en place et que dans le pire des cas, elles restent lettre morte.

### 3.2.3 Le secteur public

En principe, toute profession est admise à la syndicalisation, sauf disposition expresse contraire. En particulier, la loi a admis la licéité des syndicats des professions libérales (médecins, architectes, pharmaciens, vétérinaires, experts, avocats, etc.). Dans la fonction publique, le syndicat a longtemps été déclaré illicite. Le décret n° 74/138 du 18 février 1974 portant statut général de la fonction publique a reconnu le droit syndical des fonctionnaires. Aux termes de son Article 36 en effet, le fonctionnaire jouit des libertés publiques reconnues à tout citoyen (al. 1), « *Il peut notamment adhérer à une association ou à un syndicat professionnels légalement constitués, en vue d'assurer la représentation et la défense de ses intérêts de carrière* » (al. 2). Mais le fonctionnaire « *est tenu d'exercer*

---

*ses droits dans le respect de l'autorité de l'Etat, de l'ordre public et des sujétions particulières inhérentes à certains corps ou à certaines fonctions » (Art. 37 décret du 18 février 74). En revanche, les militaires sont privés du droit de se syndiquer (Tsafack Nanfosso, 2003).*

Si le droit syndical semble être reconnu aux fonctionnaires c'est-à-dire aux agents publics (Art.7 du Code 1992), l'exercice dudit droit reste difficile dans les faits. A titre d'exemple, parmi les syndicats de fonctionnaires qui existent de nos jours, c'est n'est que le 1er Juin 1991 que *le Syndicat National des Enseignants du Supérieur (SYNES)* a émergé comme le premier syndicat autonome des enseignants (encadré 1).

**Encadré 1.**  
**L'exercice du droit syndical dans l'enseignement supérieur.**

A la suite de la crise économique de la décennie quatre-vingt, les conditions de travail des étudiants et des enseignants de l'Université camerounaise se sont fortement détériorées. Pour faire face à cette situation, les enseignants du supérieur ont d'abord opté pour la diversification de leurs sources de revenu. A côté de ces stratégies individuelles, nombre d'entre eux ont par la suite décidé de rejoindre les regroupements professionnels et syndicats d'enseignants existants ou nouvellement créés. C'est ainsi qu'à la faveur de la libéralisation de la vie politique des années 90, un syndicat autonome verra le jour le 1<sup>er</sup> juin 1991.

En condamnant l'inactivité des syndicats existants et le contrôle de l'Etat sur ceux-ci, les initiateurs du SYNES s'engageront à contribuer au développement de la pratique syndicale au Cameroun et à servir de contrepoids au régime en place (Fondation Friedrich-Ebert, 1994; Sindjoun, 1999). Le 11 juin 1991, les dirigeants du SYNES ont déposé une demande de légalisation et d'enregistrement, mais celle-ci sera immédiatement rejetée par l'administration locale, sous prétexte que ce regroupement enfreignait la législation en vigueur en matière de syndicats.

En réalité la loi camerounaise présentait quelques ambiguïtés en matière de syndicats. Alors que le Code du travail n'autorisait pas de telles unions, la loi n°68/LF/19 du 18 novembre 1968 soumettait la création d'un syndicat de fonctionnaires à l'approbation du Ministre de l'Administration Territoriale. Le décret n° 74/138 de février 1974 n'a pas tout de suite été suivi d'effet. Le problème était en effet que cette approbation était rarement accordée, les quelques syndicats qui avaient reçu cet accord étaient soit créés, soit contrôlés par le gouvernement lui-même ; toutes choses qui freinaient l'éclosion du mouvement syndical dans le pays, d'autant plus que tous les leaders des syndicats non enregistrés s'exposaient à des poursuites judiciaires.

En percevant le SYNES comme une organisation illégale conduite par une bande de subversifs et de fauteurs de troubles, le gouvernement a tout mis en œuvre pour l'affaiblir. A cause de leur activisme syndical, le président Jongwane Dipoko et son secrétaire général Isidore Nomba, furent convoqués par le conseil de discipline de l'Université et suspendus de leurs activités académiques pendant un période de deux ans (Konings, 2003). Le gouvernement et les autorités universitaires eurent recours à la police pour étouffer toutes les manifestations et grèves du SYNES. A titre d'exemple, lors des célébrations marquant la création du SYNES le 1<sup>er</sup> juin 1993, les organisateurs se sont vus refuser l'accès à l'Amphithéâtre 700 de l'Université de Yaoundé. Ces événements se sont finalement déroulés en plein air en présence des militaires, lesquels ont obligé le chairman du SYNES à arrêter la lecture de son discours (Ouendji, 1996, p. 121). Plus grave, le bâtiment abritant le bureau du syndicat fut brûlé. A la suite des plaintes du SYNES en 1993, l'Organisation Internationale du Travail rappela que la liberté syndicale devait être accordée aux fonctionnaires. Mais cette injonction fut simplement ignorée par le gouvernement camerounais, en se fondant sur l'idée qu'une organisation « illégale » ne pouvait déposer une plainte contre le gouvernement. Malgré la répression du gouvernement, le SYNES a continué sa bataille par des revendications et sa participation à la prise des décisions concernant notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail de leurs membres.

Face à l'insensibilité apparente du gouvernement à leurs demandes, ils ont répondu en mettant en place un ensemble d'actions de protestation. Ils ont ainsi appelé au boycott des examens et initié une série de grève en guise de protestation contre les retards dans le paiement des primes des enseignants du supérieur (Dipoko, 1994, p. 97). En Avril 1992, le SYNES a entrepris de demander l'extension de l'âge à la retraite des enseignants d'université de 55 à 65 ans et la revalorisation de leurs salaires. Par ailleurs, il s'est engagé dans la lutte pour la dépolitisation de l'université, le respect des libertés universitaires, l'amélioration des investissements dans les infrastructures de base, et la décentralisation de l'université. A cette série de revendications, le gouvernement et les autorités universités ont répondu soit par le silence, soit par la répression, même lorsque ces idées étaient finalement reprises.

A la suite des baisses des salaires des fonctionnaires en 1993, du non paiement de leurs salaires de septembre et octobre 1993, et de la dévaluation de janvier 1994, le SYNES en collaboration avec *la Cameroon Public Servants' Union (CAPSU)* a participé à une longue grève qui s'est étalée du 8 décembre 1993 au 10 mars 1994. La réaction du gouvernement sera la suspension de certains membres du SYNES. Après cette grève, le SYNES consacra une

---

grande partie de son temps à la mobilisation des enseignants des universités nouvellement créées et au renforcement du pouvoir de négociation des enseignants en général, notamment en établissant des alliances avec les autres syndicats d'enseignants. Le 3 décembre 1994 et en collaboration avec le Syndicat National Autonome de l'Enseignement Secondaire (SNAES) et le Syndicat National des Enseignants du Primaire et de la Maternelle (SNEPMA), le SYNES créa la Fédération des Syndicats de l'Enseignement et de la Recherche (FESER).

Entre 1995 et 1999, le SYNES restreindra ses activités du fait de la répression. Mais à la fin de l'année 1999, on observera une accalmie dans les relations entre le SYNES et le gouvernement, ce dernier étant devenu plus ouvert au dialogue. En effet, malgré son refus de donner un statut légal au SYNES, le gouvernement tiendra les premières négociations avec ce syndicat. A la suite d'une première négociation avec Jean Marie Atangana Mebara, alors Ministre de l'Enseignement Supérieur (MINESUP), et sur la base des promesses de ce dernier, le SYNES acceptera de renoncer à une grève qu'il avait programmée. Considérant l'urgence des demandes formulées par le SYNES, les deux parties convinrent de se retrouver le 24 février 2000.

Ayant appris le 23 février 2000 que le gouvernement avait essayé de créer un syndicat concurrent au leur, les membres du SYNES décidèrent de sanctionner la « mauvaise foi » du gouvernement en boycottant la réunion du lendemain<sup>31</sup> et en organisant une série de grèves entre le Mars et Mai 2000. Mais, pour éviter l'invalidation de l'année académique 1999/2000 (*année blanche*), les membres du SYNES renoncèrent à poursuivre leur action. Toutefois, ils firent savoir au MINESUP qu'ils organiseraient d'autres grèves en 2001, si le statut spécial des enseignants des universités n'était pas signé avant la fin de l'année 2000.

A la suite de la réunion du 14 décembre 2000, les deux parties n'arrivèrent pas à se mettre d'accord. Le SYNES appela pour une grève le 15 janvier 2001 ; grève qui visiblement semble ne pas avoir eu d'effet. A plusieurs occasions, le Premier Ministre et même le Président de la République déclarèrent que le nouveau statut des enseignants du supérieur était sur le point d'être signé et à d'autres occasions, ils appelèrent à la patience des leaders du SYNES, arguant que le gouvernement était incapable d'améliorer la condition des enseignants d'universités tant que les fonds de l'Initiative PPTE n'étaient pas disponibles. Au courant de l'année 2001, les leaders du SYNES élaborèrent une nouvelle stratégie, dans l'espoir d'atteindre leurs objectifs. L'opération « 0/20 » lancée à cet effet consistait en l'attribution de la note la plus basse possible à tous les étudiants lors des examens<sup>32</sup>.

Ces multiples actions du SYNES ont connu quelques succès. En effet, le décret n° 2002/041 du 4 février 2002 a répondu à certaines préoccupations des enseignants du supérieur, parmi lesquelles une modeste revalorisation de leurs salaires et primes de recherche. De 2002 à 2004, les leaders du SYNES ont continué à brandir la menace de grève chaque fois que le gouvernement renvoyait la tenue de ses promesses à une date ultérieure. Mais à chaque fois, les deux parties sont arrivées à un accord parce que le gouvernement et les autorités universitaires s'étaient résolues à accepter le SYNES comme un fait accompli et étaient plus disposées à recourir au dialogue pour résoudre les problèmes différends. Le 04 avril 2008, le SNAES et le SYNES, tous les deux membres fondateurs de la FESER, se sont retrouvés lors du congrès du SYNES qui s'est tenu à Buéa dans le Sud-Ouest du pays. On a pu y apprécier la contribution des autorités universitaires et du MINESUP à la réussite de ce congrès, le Secrétaire Général du MINESUP ayant même évoqué la nécessité pour les syndicats de se mettre au syndicalisme de développement.

En 1994, le SYNES s'est donc engagé dans le renforcement du pouvoir de négociation des syndicats des travailleurs en établissant une alliance avec les autres formations qui se sont créées à sa suite et en particulier le *Syndicat National Autonome de l'Enseignement Secondaire* (SNAES) et le *Syndicat National des Enseignants du Primaire et de la Maternelle* (SNEPMA). Ils ont ainsi fondé la Fédération des Syndicats de l'Enseignement et de la Recherche (FESER). Par la suite, d'autres syndicats ont vu le jour à savoir l'Organisation Nationale des Enseignants du Cameroun, la *Teacher's Association of Cameroon*, le Syndicat National des Fonctionnaires des Services Civils et Financiers, le Syndicat National des Contractuels d'administration et des agents de l'Etat, et la *Cameroonian Public Servants' Union*.

Nombre des membres de ces syndicats sont généralement considérés comme des opposants politiques au gouvernement en place. Faut-il rappeler ici que le Rapport annuel 2005 de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) consacré aux violations des droits syndicaux a relevé le fait que le gouvernement camerounais utilisait les procédures d'enregistrement comme moyen d'empêcher ou de différer indéfiniment la reconnaissance des syndicats jugés « trop indépendants ». Cette réalité permet de penser qu'il n'existe probablement pas encore de véritable liberté syndicale au Cameroun au sens

---

<sup>31</sup> *The Post*, 28 février 2000, pp. 1-2, et 13 mars 2000, p. 9.

<sup>32</sup> *La Nouvelle Expression*, 23 octobre 2001.

---

où l'entendent les organisations internationales telles que le BIT, la CISL ou la Confédération Européenne des Syndicats (CES). A l'évidence, de telles entraves sont de nature à retarder la mise en place effective d'un **dialogue social efficace**.

## 4. Négociation collective et dialogue social

En adoptant la loi de 1992, le Cameroun s'est doté d'un cadre réglementaire qui accordait une place prépondérante à la négociation collective et au dialogue social, aussi bien lors de l'établissement de la relation de travail que pendant son exécution.

La négociation collective et le dialogue social nécessitent qu'au moins trois conditions soient réunies : l'existence des plates formes de négociation, l'existence d'une présence syndicale sur les lieux de travail, l'existence d'un dialogue social effectif entre les parties prenantes.

### 4.1 Des plates formes de négociation

En revisitant la fixation des catégories professionnelles et salaires y afférents aux conventions collectives et accords d'établissement, le Code du travail fixe deux niveaux de négociations collectives. Le premier niveau concerne les négociations à l'intérieur d'une ou de plusieurs branches d'activité, lesquelles aboutissent à l'élaboration des conventions collectives de travail. Le deuxième niveau définit la convention d'entreprise comme cadre de règlement des rapports professionnels entre un employeur et ses employés constitués en syndicat.

Le contenu de la convention est laissé au choix des parties, à condition que celui-ci soit conforme aux lois et règlements en vigueur dans le pays (cf. Article 52, al. 5). Si le salaire et ses accessoires constituent le point focal des discussions lors de l'adoption ou de la révision des conventions collectives, il faut reconnaître que les négociations portent généralement sur plusieurs autres points.

En premier, les dispositions générales qui fixent notamment les conditions d'adhésion et de révision de la convention, et son champ d'application qui peut être national, régional ou local. L'Article 53 précise que seules les conventions collectives nationales, par opposition aux conventions d'entreprise, peuvent faire l'objet d'extension. Cette extension peut être faite soit à l'initiative de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, soit à celle du ministre en charge des questions du travail<sup>33</sup>, après consultation des organisations professionnelles et par décret de la Commission Nationale Consultative du Travail. Cette extension a pour effet de rendre la convention obligatoire pour tous les travailleurs et employeurs qui sont compris dans le champ professionnel et territorial, que ces derniers soient signataires ou non de la convention en question. Ce point est généralement suivi d'un second, portant sur les conditions d'exercice du droit syndical.

Dans le cadre de ce second point, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué conformément à la législation en vigueur. Les dispositions prises dans ce cadre ont pour objectif de protéger les travailleurs contre tout comportement discriminatoire de la part des employeurs, du fait de leur appartenance ou non à une association ou un syndicat professionnel. Ainsi, les employeurs s'engagent à ne pas prendre ce fait en considération au moment d'arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement. Par la même occasion, les travailleurs s'engagent non seulement à n'exercer aucune pression ni contrainte sur leurs collègues en vue de les

---

<sup>33</sup> Confère les Articles 19 à 21 du décret n°93/578/PM du 15 juillet 1993.

---

obliger à adhérer à une quelconque organisation syndicale, mais aussi à respecter un certain nombre de règles de déontologie et d'éthique.

Si le troisième point de négociation porte sur le contenu, les conditions d'exécution, de suspension et de rupture du contrat de travail, le quatrième quant à lui fixe les conditions de travail. Globalement, il s'agit de la durée du travail, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, et d'autres avantages sociaux tels que la couverture médicale et les distinctions honorifiques<sup>34</sup>.

Il arrive que la négociation collective se développe plus efficacement au niveau de l'établissement. Aussi, l'Article 57 du Code du travail de 1992 offre la possibilité que des accords d'établissement puissent être conclus entre un ou plusieurs groupes d'employeurs et des représentants des syndicats les plus représentatifs. Ces accords ont pour but soit la fixation des salaires et leurs accessoires, soit l'adaptation des dispositions d'une convention collective aux conditions particulières des établissements concernés. La loi précise que cette possibilité n'est ouverte aux établissements publics et parapublics que si leur personnel n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.

En plus de ces cadres prévus par la loi, d'autres se mettent progressivement en place. C'est ainsi que le GICAM a initié l'établissement de deux plates-formes de rencontre avec les syndicats et le gouvernement. De plus, la CGT-Liberté a créé, avec d'autres syndicats, l'association ADELIS (Association pour la défense de la liberté et de l'indépendance syndicale)<sup>35</sup>. Ces deux entités partenaires affirment ainsi leur conviction de l'importance de la mise en oeuvre d'une concertation directe entre elles. Malgré cette dynamique naissante du dialogue social, il convient de souligner que les mécanismes légaux relatifs à l'application des conventions collectives sont encore à renforcer.

## 4.2 De la présence syndicale sur les lieux de travail

Sur le plan organisationnel, les syndicats peuvent être perçus comme des institutions produisant des avantages économiques et favorisant la collaboration employeur-employé sur le lieu de travail. Les syndicats peuvent également être perçus comme des organisations politiques qui exercent des pressions sur le gouvernement en vue d'obtenir des changements législatifs ou politiques. Ces qualités ne deviennent effectives que si le pouvoir du syndicat est élevé ; lequel passe généralement mais pas exclusivement par un niveau d'adhésion élevé.

En analysant le niveau et la structure de l'adhésion aux syndicats en Afrique, on peut observer que les marchés africains du travail sont loin d'atteindre un niveau d'adhésion syndicale aussi élevé que ceux constatés dans nombre de pays développés (Azam et al., 1995). En effet, les pays africains enregistrent de très faibles taux d'emplois salariés, principale base des syndicats (le taux de salarisation au Cameroun n'est que de 18%). Les statistiques données dans le tableau A4.1 en annexe montrent que cinq pays africains affichent un taux de syndicalisation bien plus élevé que la moyenne ; il s'agit notamment du Ghana, de l'Ile Maurice, de la Namibie, du Sénégal, et de l'Afrique du Sud. Avec un taux de syndicalisation de 14,7%, le Cameroun était classé parmi les pays intermédiaires, c'est-à-dire ceux dont le taux de syndicalisation est compris entre 10% et 20% (voir tableau A4.1).

---

<sup>34</sup> Il est ainsi symptomatique d'observer que dans la dernière des conventions collectives signée le 13 mai 2009 dernier dans les métiers de l'agriculture et des activités connexes, l'un des résultats obtenus concerne la hausse de la prime de médaille d'honneur du travail qui passe de 2.000 à 3.000 FCFA par année d'ancienneté pour tous les travailleurs concernés.

<sup>35</sup> La plate forme ADELIS est composée de la CGT-L (Confédération Générale des Travailleurs-Liberté), la CSP (Centrale Syndicale du secteur Public), l'USLC (Union des Syndicats Libres du Cameroun) et la CSIC (Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun). Elle lutte pour la liberté et l'indépendance syndicale. C'est ainsi qu'elle a organisé en 2005 un atelier sur la place du syndicalisme de la fonction publique dans le paysage syndical camerounais, et un forum syndical où il a surtout été question de la législation sociale des syndicats. L'un des résultats obtenu a été l'élaboration d'une proposition de loi sur la création et le fonctionnement des syndicats au Cameroun.

En consultant les données de l'EESI (2005), on peut constater que le taux de syndicalisation de 15,8% n'a pas beaucoup évolué dans le pays, alors même que des mouvements de grève peuvent pourtant être suivis d'effets (encadré 2)<sup>36</sup>. En considérant les branches d'activités (voir tableau A4.2 en annexe), il apparaît que 19,50% des individus qui déclarent qu'il existe une organisation syndicale dans leur secteur d'activité appartiennent à l'administration, 8,30% aux entreprises publiques et parapubliques, et 71% aux entreprises privées formelles et informelles. En s'intéressant aux secteurs d'activité, il apparaît qu'environ 69% des syndicats qui existent au Cameroun appartiennent au secteur des services, contre seulement 21,8% pour l'industrie et 7,9% pour le commerce.

### **Encadré 2. Grève du personnel médico-sanitaire au Cameroun**

Les hôpitaux camerounais souffrent d'un sous-financement chronique depuis plusieurs années. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'environ 50% du personnel hospitalier sont employés sous contrats temporaires. En fait, le personnel en service dans les hôpitaux au camerounais peut être classé en trois catégories à savoir les fonctionnaires, les employés recrutés grâce aux fonds de l'initiative Pays Pauvres Très Endetté (PPTE) et les employés temporaires. En protestation aux mauvaises conditions de travail et de vie auxquelles ils sont soumis, ces derniers ont organisé une grève d'ampleur nationale au courant de l'année 2007.

Si les principales réclamations des grévistes portaient sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, il existait plusieurs autres demandes qui différaient d'un groupe à un autre. Les employés du secteur public demandaient non seulement des hausses de leurs salaires qui n'avaient pas augmentés depuis quatorze années, mais également l'extension de l'âge de la retraite à 60 ans pour tous. Pour ce qui est des travailleurs recrutés grâce aux fonds PPTE, ils réclamaient le paiement de leurs arriérés de salaires qui s'élevaient à seize mois. De plus ils revendiquaient leur intégration à la fonction publique pour bénéficier des mêmes droits que leurs collègues fonctionnaires. Quant aux travailleurs temporaires, leur principale revendication portait sur la régularisation de leur statut.

En lançant la grève, les travailleurs ont pris soin d'assurer un service minimum non sans avoir menacé de le suspendre au cas où le gouvernement venait à refuser la négociation. Cette menace a d'ailleurs été mise à exécution à l'hôpital Central Laquintinie de Douala par près de 280 infirmiers.

Au bout de quelques jours de négociation, les leaders du SYNPEMS (Syndicat National des Personnels Médicaux Sanitaires) ont réussi à obtenir d'importantes concessions. En fait, le SYNPEMS et le gouvernement ont signé un accord portant sur les points essentiels des grévistes. Pour les employés du secteur public, le SYNPEMS a annoncé que le compromis avait trait à l'âge de la retraite. Toutefois, ils ont souligné que ce compromis ressemblait plus à une manœuvre administrative et que les points d'accord pouvaient être rejetés par le gouvernement. Pour les travailleurs sous PPTE, le gouvernement s'est engagé à accélérer leur procédure d'intégration et de payer tous leurs arriérés avant la fin de l'année 2007. Le gouvernement s'est par ailleurs engagé à recruter 1650 nouveaux travailleurs en 2008, 3000 en 2009, l'objectif étant de combler le déficit de 30.000 personnels médicaux-sanitaires à l'horizon 2015. Aucune assurance n'a été donnée aux travailleurs temporaires.

Sur l'ensemble des employés qui déclarent qu'il existe une formation syndicale sur les lieux de leur travail, 71,10% d'entre eux appartiennent soit à une entreprise privée formelle, soit à une entreprise privée informelle. Le secteur des services, relativement aux secteurs primaire, industriel et commercial, concentre 65,92% des syndiqués. Le secteur public compte environ 25% des syndiqués du pays, le reste se recrutant essentiellement dans le secteur privé. L'activité syndicale apparaît ainsi réservée au secteur privé et les femmes y sont sous représentée. En effet, les femmes, peu enclines à s'affilier à un syndicat, ne représentent que 22,80% des travailleurs syndiqués.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> En dépit des efforts entrepris à tous les niveaux (pouvoirs publics et organisations syndicales), il est quasiment impossible d'avoir des données statistiques ordonnées (autres qu'anecdotiques) sur les grèves au Cameroun. Le site <http://laborsta.ilo.org> n'apporte pas davantage de données ce sujet.

<sup>37</sup> L'enquête EESI (2005) qui indique en effet que 22,8% des employés syndiqués sont des femmes contre 87,2% pour les hommes. Les raisons d'une telle situation sont multiples, en particulier que les femmes sont en général employées dans les secteurs à faible taux de syndicalisation (rural, informel).

---

### 4.3 De l'effectivité du dialogue social

Après l'adoption de la Loi de 1992, le dialogue social a été caractérisé par la réticence des travailleurs à l'égard de la négociation collective. Pougoué (2000) justifie cet attentisme par le contexte de crise économique, peu favorable à une telle démarche. De plus, les luttes internes au sein de la CSTC (principale formation syndicale des travailleurs) soulevaient des questions de légitimité et de représentativité des travailleurs à désigner comme représentants pour des négociations collectives. Aussi, ce n'est qu'à partir de 1999 (sept années après la Loi) que les premières conventions collectives ont été conclues, avec une dynamique de plus en plus forte.

A ce jour en effet, on dénombre 18 conventions nationales signées (dont la dernière a été signée le 13 mai 2009), 5 conventions en cours de négociation, et 2 accords d'établissement signés. Ces conventions concernent divers secteurs d'activités et plusieurs métiers, à l'exemple de la manutention portuaire, des banques, des produits forestiers, des assurances, du bâtiment, des transporteurs routiers, de l'agriculture, des sociétés de gardiennage, des journalistes, et des industries polygraphiques entre autres (voir tableau A2.2 en annexe).

En répondant aux principes de libéralisation, de flexibilité et de désengagement de l'Etat, entérinés dans le Code de 1992, ces conventions se manifestent par : (i) la négociation des salaires et la fixation des classifications professionnelles des emplois dans le cadre des Commissions Mixtes Paritaires, en lieu et place de la CNPCCS, (ii) le relèvement général des taux des salaires de l'ordre de 6 à 40% en fonction des paramètres retenus par les partenaires sociaux lors des négociations des différentes conventions, (iii) la généralisation par quelques conventions de certaines primes et indemnités en principe réservées à une catégorie précise du personnel, (iv) l'obligation pour l'employeur de négocier un plan social avec les délégués du personnel lors de la compression d'effectifs pour motifs économiques, et (v) la fixation d'une périodicité de révision qui varie de 2 ans à 5 ans.

Si les accords d'établissement restent relativement peu importantes dans le pays, il convient de noter qu'à ce jour, ces conventions seront pour certaines appelées à subir des révisions, pour se conformer à la disposition prévoyant leur révision tous les cinq ans au plus. Il n'empêche que des informations concordantes souvent recueillies auprès des travailleurs estiment que la convention collective camerounaise ressemble plus au résultat de la volonté de l'Etat qui convoque les partenaires sociaux et les invite à acquiescer en signant, plutôt qu'à un accord véritablement négocié. Au lieu d'être garant de l'accord conventionnel, l'Etat apparaît parfois sinon souvent comme le promoteur et le décideur final, même lorsque la coopération internationale est engagée (encadré 3)<sup>38</sup>.

C'est ainsi que de l'avis des membres du GICAM, de la CGT-Liberté et de la CSTC, il n'existerait pas de rencontres et de négociations directes entre les représentants des employeurs et des syndicats salariés. Toutefois, l'on reconnaît d'importants acquis à la CSTC notamment :

- La signature des conventions collectives nationales,
- La mise à niveau du Code du travail avec les conventions C87 et C98,
- L'intégration aux discussions concernant l'initiative PPTE et la participation syndicale au DSRP,
- La réhabilitation de la CNPS et la réforme de la sécurité sociale au Cameroun,
- Le réexamen de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP),

---

<sup>38</sup> Lors de la récente signature de la convention collective du secteur agricole, le Ministre du travail s'est vigoureusement insurgé contre cette idée en affirmant que les pouvoirs publics sont simplement garantes de la légalité et participent sans parti pris aux négociations conduisant à la signature des conventions.

- L'accréditation comme observateur et au décompte national de l'élection présidentielle du 11 octobre 2004,
- L'implication des travailleurs dans les réseaux de lutte contre la pauvreté issus des programmes économiques avec les Institutions de Breton Woods,
- L'admission de la CSTC à la Confédération des Syndicats du Commonwealth,
- La révision de la grille de salaires.

En réalité, le dialogue social camerounais n'a toujours pas acquis la dimension de la négociation tripartite entre partenaires sociaux. Pour l'essentiel, il est bipartite entre chacun des partenaires et l'Etat, et tripartite de par la volonté des pouvoirs publics qui proposent et décident des accords à signer (AFD, 2006). Cette situation révèle qu'au-delà de la reconnaissance symbolique de leur action par l'Etat, les syndicats éprouvent des difficultés à exercer pleinement leur rôle et n'arrivent pas à peser sur les décisions prises (encadré 3). Elle reflète également l'absence flagrante de fédérations, d'organisations et d'associations nationales capables de porter haut la voix de ceux qu'elles représentent. En somme, la libéralisation de la vie économique ne semble pas avoir suffisamment impulsé le développement de la concertation dans les entreprises.

**Encadré 3.  
Conflits de travail dans le Projet Pipeline Tchad-Cameroun**

Dans le cadre du projet pipeline Tchad-Cameroun, les travailleurs ont connu de très mauvaises conditions de travail à la fois au Tchad et au Cameroun. Dans le cadre de son rapport annuel, la International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) a dressé un rapport sur les violations des droits des syndicats et les conflits du travail observés durant le projet pipeline Tchad-Cameroun.

En fait, un mois après le début des travaux de construction du pipeline en novembre 2000, les travailleurs ont commencé à se plaindre des bas salaires, des mauvaises conditions de travail, des mauvaises conditions d'hébergement et de nutrition, des discriminations entre travailleurs blancs et noirs et du non respect de la liberté d'association. D'après les syndicats de travailleurs, la COTCO (Cameroon Oil Transportation Company) refusait d'engager le dialogue social avec la FTBAC (Federation of Building, Public Works and Allied Workers of Cameroon) et à plusieurs occasions, les travailleurs n'ont eu d'autre choix que d'engager un mouvement de grève.

En mars 2002, un accord a été signé entre les travailleurs (Camerounais et Tchadiens) et les dirigeants de DOBA LOGISTICS, une des principales entreprises engagées dans ce projet de la Banque Mondiale, les autres étant la COTCO, la Chad Oil Transportation Company (TOTCO), les compagnies pétrolières EXXON MOBIL, CHEVRON et PETRONAS. DOBA LOGISTICS n'ayant pas honoré ses engagements, les travailleurs ont engagé un mouvement de grève du 14 au 25 mai 2002. Le 14 mai, la direction de la compagnie a suspendu 9 représentants de travailleurs et licencié 12 travailleurs.

Dans la partie camerounaise, la ICFTU rapporte que le projet pipeline a également connu des violations des droits du travail. A titre d'exemple, le 14 juin 2002, le LABOGENIE, structure publique chargée des études et contrôles géotechniques, a licencié le représentant et coordonnateur chargé du suivi inter-pays des droits syndicaux des travailleurs, pour ses activités syndicales. Les autres sanctions prises à son encontre, en plus de cette suspension, comportaient des arriérés de six mois de salaire et le non paiement de ses primes.

Il reste à espérer qu'avec la liquidation de la CAMAIR et le processus de privatisation de la CAMTEL et de la CDC, un dialogue social de qualité verra le jour pour décider du sort réservé aux employés des dites entreprises.

## 5. Qualité des relations professionnelles

Les relations professionnelles se réfèrent à tous les rapports économiques et sociaux qui naissent et s'établissent à l'occasion du travail dans une entreprise, une branche ou une industrie. Elles qualifient aussi toute l'économie qui se joue entre les travailleurs et les

---

employeurs, les organisations qui les représentent et l'Etat lui-même<sup>39</sup>. Leur nature est importante pour l'ensemble de l'économie dans la mesure où elles influencent les performances du système économique. En effet, selon la théorie économique, le pouvoir monopolistique du syndicat a pour effet d'influencer le prix relatif des facteurs de production en élevant les salaires au-dessus des niveaux du marché et d'imposer des règles restrictives limitant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur (Hirsh 1991). Freeman et Medoff (1984) affirment que la modification du style de gestion, la création de réseaux d'information et le processus d'expression résultant de l'action syndicale sont susceptibles d'améliorer la productivité de l'entreprise.

La présente section interroge la dynamique des relations professionnelles au Cameroun, de manière à cerner la mesure avec laquelle leur nature détermine non seulement la performance des entreprises, mais aussi la sécurité et la protection des travailleurs. Elle analyse tour à tour la qualité des relations professionnelles, l'informalisation des relations de travail, la précarité des relations de travail, la flexibilité desdites relations, et l'influence des syndicats sur les performances du marché du travail. La section s'achève avec un regard sur les conséquences de la crise financière actuelle.

## 5.1 Dynamique de la qualité des relations professionnelles

Deux périodes majeures caractérisent l'évolution des relations professionnelles au Cameroun, la période avant la libéralisation du marché du travail et celle d'après la libéralisation du marché du travail. Juste après les indépendances, l'Etat était le principal employeur à travers la fonction publique et les entreprises étatiques. A travers l'unicité politique et par le biais de la nomination des responsables syndicaux, il assurait les intérêts des travailleurs, qui pour la plupart étaient membres du parti unique. Pendant cette période, les relations du travail étaient encadrées successivement par le Code de travail de 1967 et le Code de 1974 axé sur la consolidation de la réunification du Cameroun.

Les règles régissant le fonctionnement du marché du travail étaient alors fixées par l'Etat. Celles-ci portaient essentiellement sur la définition des branches d'activité, le salaire minimum et la rémunération salariale par catégorie socioprofessionnelle. La politique de l'emploi mise en œuvre par les pouvoirs publics était caractérisée par un degré élevé d'ineffectivité de la législation du travail et de la prévoyance sociale, observable à travers la segmentation des travailleurs en deux grands blocs, l'un regroupant ceux qui bénéficiaient de la protection légale et l'autre, plus important, composé des « travailleurs au noir » (Pougoué, 2000). La puissance étatique permettait de garantir la cohésion et la stabilité sociale, aidée en cela par une situation économique favorable<sup>40</sup>. Ce mode de gestion des relations professionnelles sera mis à mal par la crise économique des années 1980. Les bouleversements économiques observés au cours de cette période révéleront la nécessité de redéfinir les rôles des acteurs du marché du travail.

Cette volonté s'est traduite, dans la deuxième période, par la modification des règles régissant le fonctionnement des marchés du travail au Cameroun, notamment par la levée des rigidités qui constituaient une entrave à leur compétitivité des entreprises camerounaises, au travers de deux principales mesures :

- La première mesure consacrera la neutralité de l'organisation syndicale et l'implication des travailleurs dans la gestion des relations de travail. Cette période coïncide également avec l'avènement du multipartisme dont un des traits marquant sera l'éclatement, en 1995, de la CSTC pour donner naissance entre autres, à l'USLC.

---

<sup>39</sup> Elles intègrent le mouvement syndical et la négociation collective et peuvent être individuels et collectifs, formels et informels, structurés et non structurés.

<sup>40</sup> Pendant cette période en effet, le taux de croissance moyen oscillait autour de 5%, le chômage n'était que marginal (environ 5%) et l'informel peu présent (moins de 40%).

- 
- La seconde mesure consistera en l'adoption de la loi n° 92/07 du 14 août 1992 portant Code du travail. Ce Code offrira plus de marge de manœuvre aux employeurs dans la gestion des effectifs et des coûts du travail dans la mesure où, en plus des formes typiques de contrats de travail, ils ont désormais la possibilité de recourir aux formes atypiques de contrats notamment, les contrats temporaire, occasionnel, saisonnier, d'apprentissage et le tâcheronnat.

En introduisant plus de flexibilité dans l'établissement et la conduite des relations professionnelles au Cameroun, les nouvelles dispositions induiront plus d'informalité et de précarité sur le marché du travail camerounais.

## 5.2 De l'informalisation des relations de travail

En utilisant le terme « informel » pour la première fois lors d'une étude sur le Ghana, Hart (1971) a introduit un nouveau clivage entre un secteur formel plus ou moins analogue au secteur moderne et un secteur informel alors considéré comme une extension du secteur traditionnel. Dans un premier temps, le secteur informel sera considéré comme regroupant l'ensemble des activités effectuées de façon plus ou moins spontanée par une population qui n'est ni occupée à titre principal dans une grande entreprise ou une administration, ni recensée en tant que demandeuse d'emploi. Mais les centaines de monographies réalisées pour mieux appréhender ce pan de l'économie révéleront une réalité beaucoup plus complexe, justifiant la variété de définitions dudit secteur (on dénombre au moins 170 définitions de ce secteur)<sup>41</sup>.

Au Cameroun, le manuel de concepts et définitions utilisées dans les publications statistiques officielles définit le secteur informel comme l'ensemble des unités de production (les UPI c'est-à-dire Unités de Production Informelles) dépourvues d'un numéro d'enregistrement statistique et/ou ne tenant pas de comptabilité écrite officielle. Sur la base de cette définition, on définit le taux d'informalisation comme le rapport entre le nombre d'actifs dans le secteur informel ou ayant une activité précaire et le nombre total d'actifs occupés.

De cette définition, il ressort que l'économie informelle représente le plus grand pourvoyeur d'emploi national avec près de 86% de la population occupée en 1996, 84% en 2001 et 90,4% 2005. Cette structuration du marché du travail s'explique notamment par la part occupée par l'emploi informel agricole, qui totalise à lui seul 55,2% de l'emploi global, tandis que l'emploi informel non agricole en représente 35,2%. Les 10% d'emplois dans le secteur formel sont répartis à part égale entre le public et le privé.<sup>42</sup>

Une approche plus fine de la réalité du secteur informel non agricole montre l'importance qu'y prennent les micro-entreprises (unités de moins de six salariés) et l'auto-emploi. Ces deux catégories représentent à elles seules près de 90% des emplois informels, chacune d'elles en représentant à peu près la moitié. Les services regroupent 66% de ces emplois, dont 28% pour le commerce. Par ailleurs 21,3% des actifs exercent dans un véritable local professionnel et 23% d'entre eux sont des travailleurs ambulants.

---

<sup>41</sup> Même si Vito Tanzi et U Tan Waï ont étudié le secteur informel financier en Asie et en Afrique au cours des années 1950 et 1960, et bien que Hart (1971) fut le premier à employer ce terme, l'on s'accorde à dire que le concept de « secteur informel » ou « secteur non structuré » est officiellement apparu en 1972. Cette date coïncide en effet avec le lancement du Programme Mondial de l'Emploi par le BIT, et la publication, courant 1972, du fameux rapport sur le Kenya qui faisait prendre conscience que l'exode rural et la croissance urbaine qui en résultait ne se traduisaient pas par l'existence d'un taux élevé de chômage ouvert, mais bien par le développement de petites activités permettant aux migrants ruraux et aux citadins n'ayant pu avoir accès aux emplois du secteur moderne, de vivre et de survivre.

<sup>42</sup> Le graphique 1.3 donné dans la première partie du texte est édifiant sur le poids du secteur informel dans la création des emplois au Cameroun.

**Encadré 4.**  
**La conflictualité entre le secteur informel et les pouvoirs publics au Cameroun**

Le type de rapports qu'entretient le secteur informel avec les pouvoirs publics est singulier, aussi bien en ce qui concerne la régularité des « problèmes avec l'Etat » que pour ce qui est de la « méthode de résolution des conflits » que rencontrent les unités de productions informelles (voir DIAL/DSCN, 1993, p. 24-25). S'agissant des désaccords éventuels, 20% des chefs d'UPI (Unités de Productions Informelles) déclarent en effet avoir connu des problèmes avec les agents de l'Etat au cours de l'année précédant l'enquête. Parmi les branches les plus touchées il y a les commerces des produits industriels et surtout les transports ; secteur dans lequel près de trois quarts des transporteurs informels ont eu maille à partir avec l'autorité publique. Lorsqu'un litige survient, il est révélateur d'observer que le différend se règle par le paiement d'une amende dans moins de 10% des cas.

Le paiement d'un « cadeau » apparaît alors comme étant de rigueur, puisqu'il représente le mode de règlement des conflits pour plus de 70% des chefs d'UPI interpellés par les agents de l'Etat (voir tableau). Le versement de ces « cadeaux » semble par ailleurs être une pratique généralisée qui touche indifféremment toutes les branches. Le montant annuel moyen de ces « cadeaux » pour les UPI en « infraction » atteint 22.000 FCFA, et dépasse le montant moyen des amendes (18.000 FCFA). Ici encore, les transporteurs informels sont les plus touchés puisqu'ils doivent verser en moyenne plus de 45.000 FCFA annuellement de main à main

**Tableau.**  
**Le secteur informel et l'Etat au Cameroun :**  
**Mode de règlement des litiges.**

Branche	Problèmes avec l'Etat	Pour les upi ayant eu des problèmes, quel a été le mode de règlement				Montant des paiements (en 1000cfa/an)	
		Amendes	« cadeaux »	Autres	Total	Amendes	« cadeaux »
<b>Industries</b>	8,6	11,4	74,7	13,9	100	28	5
Agro-alimentaire	0,4	0	100	0	100	0	27
Confection	8,6	9,2	72,4	18,4	100	37	6
Autres	17,2	20,2	78,1	1,7	100	25	5
Btp	8,4	0	71,4	28,6	100	0	5
<b>Commerce</b>	25,1	8,6	77,6	13,8	100	22	19
Produit primaire	9,5	13,8	64,3	21,9	100	3	17
Produit industriel	33,9	7,7	79,7	12,6	100	28	20
<b>Services</b>	25,5	7,9	59,7	32,4	100	10	34
Ménage et	12,5	1,6	49,2	49,2	100	3	6
entreprise	16,7	0	23,2	76,8	100	0	4
Restauration	71,2	12,9	73,4	13,7	100	10	45
Transport							
<b>Total</b>	21,4	8,6	70,7	20,7	100	18	22

Source : DIAL/DSCN, 1993, p.25. Un tableau synthétique est fourni par Cogneau et al., 1996, p. 32.

Découragées dans leur désir d'organisation, les UPI sont conduites à régler les différends et autres problèmes qui les opposent à l'Etat sur une base individuelle. Seules 6% des UPI appartiennent en effet à une entité organisée de producteurs ou de commerçants. Ces entités, inexistantes dans les branches manufacturières, ne jouent un rôle relativement significatif que dans les *transports* (une UPI sur quatre est affiliée) et dans une moindre mesure dans les *commerces des produits primaires* (une sur dix).

Si cette avancée fulgurante du secteur informel induit une plus grande flexibilité dans l'établissement et la conduite des relations professionnelles au Cameroun, elle ne se traduit pas par une dynamisation du dialogue social entre les acteurs dudit secteur. Malgré le fait que nombre d'organisations de travailleurs soient catégorielles (rurales, urbaines, artisanales, commerçantes), les syndicats qui pourraient les représenter sont généralement absents du secteur informel (on en a cité quelques uns plus haut). De plus et en dépit de la présence de la CGT-Liberté chez les chauffeurs de taxi et celle de la CSTC parmi les

---

pêcheurs, les revendeurs et les agriculteurs, il n'existe pas de rencontres et de négociations directes entre les (représentants des) employeurs et les (représentants) des employés du secteur informel. La conflictualité se met par conséquent en évidence dans les rapports tendus entre les opérateurs des UPI et les pouvoirs publics (encadré 4).

L'analyse des conditions de travail d'un actif du secteur informel non agricole ayant un statut de dépendant montre qu'il n'a que 3,2% de chances d'avoir une feuille de paie et seulement 10,8% d'avoir un contrat de travail (CDD ou CDI). Ces proportions tombent à 0,7% et 2,6% pour l'actif du secteur informel agricole. Les conditions d'un travail décent restent donc pour ces actifs un objectif largement inaccessible. En termes de revenu médian, l'actif du secteur informel non agricole gagne à horaire égal trois fois moins qu'un salarié du secteur formel, et celui du secteur informel agricole onze fois moins.

### 5.3 De la précarité des relations de travail

La précarité d'un emploi fait référence aux notions de stabilité et de statut auxquelles la durée de l'emploi et le niveau de la rémunération sont généralement associés. On considère généralement comme employés précaires ceux qui implicitement ou explicitement jouissent moins des bénéfices généralement associés à l'emploi standard (Uzzi et Zoe, 1998). Au Cameroun, il existe deux grandes formes de précarité :

- La première a trait aux heures de travail et se traduit par une forte variabilité de la durée hebdomadaire du travail entre les secteurs d'activité. Cette précarité s'est traduite par l'apparition d'une forte proportion d'individus ayant des heures atypiques, soit 61,4% en 2001 et 60,8% en 2005. En considérant la situation de sous-emploi, 17,4% des employés du secteur privé formel et 15,4% de l'informel travaillaient moins de vingt heures par semaine en 2005. Ces proportions étaient respectivement de 18,6% et 14,3% en 2001 (voir tableau A5.4 en annexe).
- La seconde forme de précarité a trait au niveau de rémunération. Celle-ci est fonction non seulement du type de contrat mais aussi du secteur d'activité. En moyenne, les individus n'ayant aucun contrat de travail gagnent moins de 10.000 FCFA alors que ceux qui n'ont que le contrat verbal gagnent moins de 30.000 FCFA. De plus, les différentiels moyens de revenus sont de l'ordre de 48.000 FCFA entre les détenteurs d'un CDI et d'un CDD, et de 111.000 FCFA entre les CDI et les individus n'ayant qu'un contrat verbal (voir tableau A5.5 en annexe).

Bien entendu, la progression de l'informel a eu pour conséquence la précarisation. En effet, l'essentiel des emplois du secteur informel sont en général moins rémunérateurs que ceux des secteurs public et privé formel. A titre d'illustration, l'enquête EESI indique que le salaire moyen mensuel dans l'informel non agricole est de 27.300 FCFA et de 11.100 CFA dans l'informel agricole (contre 137.400 FCFA dans les entreprises parapubliques, 124.300 dans le secteur public et 103.600 FCFA dans le secteur privé informel) d'une part, et le tableau A5.5 en annexe révèle qu'environ 60% des employés du secteur informel gagnent moins de 6.000 FCFA par mois d'autre part.

Au-delà des questions de stabilité de l'emploi et de rémunération, se trouve celle de la protection sociale. En général et conformément au mandat de la CNPS, seuls les employés du secteur formels bénéficient de la sécurité sociale, les activités du secteur informel échappant généralement à toute réglementation relative à la sécurité sociale.

### 5.4 De la flexibilité des relations de travail

La flexibilité est une notion dont il n'est pas aisé de tracer les contours dans la mesure où il existe plusieurs formes de flexibilité : elle touche au travail ou à l'emploi, elle est soit interne, soit externe à l'entreprise, elle peut être offensive ou défensive. En se limitant aux relations professionnelles, la flexibilité du marché du travail peut s'apprécier à la fois au niveau des coûts de la main d'œuvre et au niveau des effectifs. Si la flexibilité des coûts de

---

la main d'œuvre évoque la sensibilité des salaires et avantages sociaux à la situation économique, la flexibilité des effectifs concerne les adaptations du volume de travail aux besoins de l'entreprise et fait référence à la flexibilité des contrats et du temps de travail (Tremblay, 1994).

Dans le contexte camerounais, la flexibilité des effectifs est perceptible dans la possibilité offerte aux entreprises d'inscrire leurs relations de travail sous diverses formes contractuelles, en particulier les CDI ou CDD, les contrats temporaires, occasionnels, ou saisonniers, l'essai ou le contrat d'apprentissage. Ces catégories diffèrent sur plusieurs points, notamment sur le degré et la durée du contrôle administratif exercé par la firme, sur le statut de permanent ou de temporaire, sur le caractère écrit ou non de leur contrat, et sur leur statut d'affiliation à la CNPS<sup>43</sup>. Le tableau A5.2 résume la prévalence des différentes formes contractuelles sur le marché du travail camerounais en 2005. Il révèle une forte diversité des formes contractuelles à travers les différents segments du marché du travail. Si les CDI sont prépondérants dans les secteurs public et privé formel, les contrats verbaux sont les plus usités dans le secteur informel.

La flexibilité des coûts de la main d'œuvre est perceptible notamment par le fait qu'elle prend appui sur la possibilité de négocier les salaires à trois niveaux :

- Le premier niveau est celui de la négociation tripartite des conventions collectives. Ces négociations tripartites réunissent les syndicats ou organisations syndicales, l'employeur ou une organisation des employeurs et le gouvernement. Les décisions issues de cette tripartite s'appliquent à toutes les entreprises ayant pris part à la convention ;
- Le second niveau de négociation concerne les accords d'établissement qui réunissent l'établissement ou les établissements ayant pris part aux accords ainsi que les employés ou syndicats d'employés des établissements concernés ;
- Le troisième niveau de négociation est celui de la firme. Les entreprises peuvent choisir de négocier les salaires avec leurs employés. Dans le cas où elles appartiennent à une convention collective et/ou à un accord d'établissement, la « renégociation » doit aboutir à des conditions plus favorables pour les employés que celles contenues dans la convention collective et/ou dans l'accord d'établissement.

Ainsi, alors que le décret n° 95/099/PM du 15 février 1995 fixait le SMIG sur l'ensemble du territoire national à 23.514 francs CFA (passé à 28.000 francs CFA en 2008), la plupart des conventions collectives ont revu ce SMIG à la hausse. A travers les secteurs d'activité, les minima applicables ont subi des augmentations allant jusqu'à 40% (voir tableau A5.3 en annexe). Par ailleurs, elles ont redéfini les accessoires et autres éléments constitutifs du salaire. A titre d'exemple, en rendant la prime d'ancienneté<sup>44</sup> exécutoire, la CNPCCS avait fixé les taux de prime d'ancienneté (après deux ans) à 4%, avec 2% par année de service supplémentaire au-delà de la deuxième année.

## **5.5 Influence des syndicats sur les performances du marché du travail**

Les syndicats influencent les performances du marché du travail en agissant sur la qualité des emplois et sur le niveau des revenus du travail. Il ressort de l'enquête EESI 2005 que

---

<sup>43</sup> Alors que les employés sous contrat temporaire et CDI sont sous le contrôle administratif total de l'employeur, les employés à temps partiel échappent en partie à ce contrôle. De plus, les employés à temps partiel peuvent avoir un statut de permanent ou de temporaire. C'est en cela qu'ils peuvent être perçus comme des sous groupes d'employés sous CDI ou sous contrat temporaire, tout dépendant du nombre d'heures de travail qu'ils effectuent par jour/semaine. En dehors du nombre d'heures travaillées par jour et/ou semaine, les relations avec la firme diffèrent par la durée, le caractère écrit ou non, la possibilité de devenir permanent et l'affiliation à la sécurité sociale (CNPS). Ces caractéristiques sont résumées dans le tableau A5.1 en annexe.

<sup>44</sup> Cette prime d'ancienneté a été fixée par l'Arrêté n° 10 du 20 avril 1971.

---

61,6% des travailleurs syndiqués ont un CDI, 16,4% un CDD, 17,6% un contrat verbal et seulement 4,4% n'ont pas de contrats de travail. Par contre, 56,6% des travailleurs non syndiqués ont un CDI, 17,2% un CDD, 19,4% un contrat verbal et 8,70% n'ont aucun contrat de travail (voir le tableau A4.2 en annexe). En termes probabilistes, il apparaît que les syndiqués ont 7,6 fois plus de chances que les non syndiqués d'obtenir un CDI. La probabilité, pour un travailleur non affilié à une organisation syndicale, de se faire employer avec un contrat verbal est 0,72 fois plus élevée que celle un travailleur syndiqué<sup>45</sup>.

Pour savoir si de telles différences de statut contractuel sont le reflet du pouvoir syndical, il est important d'en disposer une mesure. La méthodologie la plus couramment utilisée à cet effet consiste à calculer le différentiel de salaire entre travailleurs syndiqués et travailleurs non syndiqués. En comparant les salaires des travailleurs syndiqués à ceux des travailleurs non syndiqués, on observe que les premiers cités ont des niveaux de salaires qui sont statistiquement supérieurs à ceux des travailleurs non syndiqués. Ces différences sont plus prononcées entre les employés qui ont le statut socioprofessionnel de cadres. Il existe en effet une différence de salaire moyen d'un peu plus de 50.000 FCFA entre un cadre appartenant à un syndicat et un cadre qui n'en fait pas partie (voir tableau A5.6 en annexe).

Ce constat, observé ici comme ailleurs, trouve une explication théorique générale dans les conditions dans lesquelles un syndicat peut obtenir un taux de rémunération plus élevé pour les travailleurs affiliés, comparativement à celui des travailleurs non syndiqués (Booth, 1995).

Premièrement, certaines rentes ou surplus économiques sur le marché du travail peuvent être partagés. Ce surplus résulte pour l'essentiel des imperfections du marché ou de la réglementation d'un secteur spécifique. Teal (1996) souligne que l'effet de partage de rente explique de façon significative les taux de salaires dans un échantillon d'entreprises ghanéennes. La taille des entreprises et le secteur privé constituent les principaux déterminants de l'effet de partage de loyer. Azam et Ris (2001) obtiennent un résultat similaire pour les entreprises manufacturières en Côte d'Ivoire. En outre, ils mettent en évidence un effet de « hold-up », par lequel les syndicats parviennent à s'approprier une portion des bénéfices additionnels résultant d'un investissement irréversible. Par ailleurs, Alby (2004) montre que l'effet de partage de rente profite davantage aux travailleurs au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle hiérarchique. En fait, les termes de partage de rente sont négatifs pour les travailleurs qui se situent aux échelons les plus faibles. Cette étude montre qu'une source importante des rentes ainsi partagées résulte du pouvoir de monopsonne dont jouissent les entreprises sur le marché local de la main-d'œuvre non qualifiée.

Deuxièmement, la capacité de négociation des salaires des syndicats dépend de leur pouvoir monopolistique. Salmon (2001) estime que si l'on exclut le secteur public et d'autres secteurs protégés, la capacité des syndicats à s'imposer en menaçant d'entrer en grève dans le secteur privé est très faible dans les pays en développement, étant donné que le taux de syndicalisation et le champ de négociation est généralement plus restreint que dans les pays industrialisés et la réglementation du travail plus incertaine. Il n'empêche que pour Tsafack Nanfosso (2002), l'appartenance syndicale influence positivement et significativement les revenus au Cameroun. Le travailleur affilié gagnerait un revenu 12,3% plus élevé que son collègue non syndiqué. L'addition des contributions marginales dans cette étude permet de calculer un différentiel salarial syndical total de 0,1417 au Cameroun, ce qui signifie qu'en contrôlant un certain nombre de variables caractéristiques qui déterminent les revenus, ceux qui sont syndiqués gagnent 14,17% de plus en termes de revenu horaire, que les travailleurs non affiliés. Ce résultat n'est pas très éloigné de celui de 18,2% obtenu dans la ville de Yaoundé par Sinane (1995).

---

<sup>45</sup> Ces probabilités sont issues d'une estimation économétrique logit multinomiale simple, avec comme variable dépendante les différentes modalités contractuelles (CDI, CDD, Verbal, Sans contrat) et comme variable indépendante entre autres l'appartenance syndicale.

---

## 5.6 Crise financière internationale et marché du travail

La crise financière internationale qui secoue le monde depuis 2007 s'est transformée en crise économique internationale puis en crise économique en Afrique. Les conséquences sur le continent sont nombreuses du fait de sa dépendance et de son exposition à l'international, et touchent en particulier les secteurs sociaux et donc le marché du travail. Les pouvoirs publics camerounais ont officiellement créé un comité de réflexion dans les Services du Premier Ministre en janvier 2009 pour proposer des mesures d'anticipation des effets de la crise sur l'économie nationale. De même, lors du Conseil de Cabinet du 28 mai 2009, le Ministre des finances a annoncé que la crise a pour conséquence une perte budgétaire de l'ordre de 160 milliards de FCFA par rapport aux estimations de la loi des finances 2009. Cette nouvelle donne a conduit le Premier Ministre à demander l'élaboration urgente des ajustements budgétaires appropriés (une loi des finances rectificative est envisagée). Pour tenter de systématiser les effets de la crise au Cameroun, on peut brièvement évoquer l'emploi, la conflictualité sociale, la sécurité sociale, et le patronat.

### 5.6.1 Emplois

Etant donné l'importance des secteurs sinistrés et d'ores et déjà répertoriés par le GICAM (bois, aluminium, coton, caoutchouc, IDE, etc.), des pertes d'emplois sont envisagées avec une plus ou moins grande gravité. Dans le secteur bois (forêt), on évoque avec insistance du chômage technique (et la perspective de la suppression de 10.000 emplois) ; tout comme dans le secteur minier où le groupe ALCAN aurait annoncé dès décembre 2008 un plan de restructuration prévoyant la suppression de 14.000 emplois<sup>46</sup>.

Mais dans le même temps et assez paradoxalement (en dépit de la mise en garde du Ministre des finances), le programme de recrutement dans le secteur public n'est ni supprimé ni suspendu, au contraire le processus suit normalement son cours. On dénombre en effet 17.800 agents temporaires à contractualiser comme agents de la fonction publique camerounaise, 5.500 instituteurs vacataires et instituteurs vacataires de l'enseignement technique, 1.800 dans l'armée, etc. Ces recrutements s'ajoutent aux processus de sélection usuels dans la fonction publique, à savoir les concours administratifs (administration, douanes, impôt, enseignants de tous les niveaux, médecins, etc.).

### 5.6.2 Conflictualité sociale

La crise économique n'a pas amoindri la force des revendications de certains syndicats en matière de conditions de travail ; ceux-ci estimant que leurs requêtes avaient été formulées avant une crise qui ne devrait pas devenir un prétexte de refus. Trois exemples au moins peuvent être cités en la matière :

- le Syndicat des transporteurs a déclenché un mouvement de grève au début de 2008 pour protester contre la hausse du prix des carburants. Ce mouvement de grève a pris une ampleur nationale et a viré à l'émeute, avec plusieurs victimes à la clef. Les pouvoirs publics ont dû se résoudre à baisser les prix par litre du super (de 600 FCFA à 594 FCFA), du gasoil (de 500 FCFA à 445 FCFA) et du pétrole lampant (de 400 FCFA à 375 FCFA) ;
- Le Syndicat Maritime du Cameroun a réussi à obtenir du Groupement Professionnel des Acconiers du Cameroun (GPAC) la distribution (à renouveler désormais chaque année) des tenues de travail modernes à plus de 2.000 travailleurs dockers du Port Autonome de Douala (PAD). Chacun de ces travailleurs a ainsi reçu deux tenues de travail, une paire de chaussures, une paire de gants, quatre cache-poussière (toucans) et un casque ;

---

<sup>46</sup> Aucune donnée chiffrée précise ne peut être fournie à ce jour.

- 
- le SYNES a eu gain de cause dans un conflit qui l'opposait aux autorités, en obtenant des pouvoirs publics le paiement des primes de recherche à tous les enseignants du supérieur d'un montant de 4 milliards FCFA par an dont 1 milliard payé pour le compte du premier trimestre 2009. Cette somme équivaut à environ 1,2 mois de salaire par enseignant.

### 5.6.3 Sécurité sociale

Les 5 et 6 mars 2009 a été organisé un symposium sur « *les mesures d'anticipation des effets de la crise financière mondiale sur l'économie nationale et la CNPS* ». Les cotisations sociales représentent en effet 94% des recettes de l'organisme chargé de la sécurité sociale. La crise va très probablement en provoquer un effritement, en même temps qu'elle accentuera le flux de demande de prestations sociales non échues.

La CNPS a donc mis en place un ensemble de stratégies visant à se prémunir autant que possible du choc à venir : une stratégie marketing et communication, une stratégie financière, (optimisation des recettes, rationalisation des dépenses, réorientation de la politique d'investissement dans la perspective de la pérennisation du régime de la sécurité sociale), une stratégie opérationnelle, mais aussi une stratégie sociale (qui n'élude pas l'éventualité d'un plan social à l'intérieur même de cette institution).

### 5.6.4 Patronat (GICAM)

Après avoir questionné divers secteurs d'activité dans le pays, le GICAM a consacré son Assemblée générale du 29 mai 2009 au thème de « *l'impact de la crise financière et économique sur l'économie camerounaise* ». Cette assemblée générale intervient après que le GICAM ait lancé la « coalition du secteur privé » (qui rassemble la CCIMA et les syndicats des travailleurs) pour lutter contre cette crise. Le GICAM tente de collecter autant que possible des statistiques effectives car, il y a plusieurs hypothèses alarmistes en termes d'emplois perdus et de commandes annulées au niveau international, mais pas de données statistiques concrètes émanant notamment des membres du Groupement.

Dans ce contexte général, il est donc difficile d'avoir une idée précise des conséquences de la crise financière sur les relations professionnelles au Cameroun. Les développements précédents indiquent que les parties prenantes qui animent les secteurs sociaux sont toujours aussi actives, mais que rien n'est systématisé en termes de négociations ayant par exemple pour but de protéger les emplois par une stratégie de baisse des salaires ou d'autres avantages non salariaux. Dans le même temps et hormis la « coalition du secteur privé » mise en place par le GICAM, on ne peut témoigner d'une démarche collégiale des syndicats animés d'une vision stratégique pour faire face à la crise.

## Conclusion

L'objectif de ce rapport était d'examiner le type et la nature des relations professionnelles, la qualité des négociations collectives et leur impact dans les politiques salariales, le rôle des politiques publiques dans le déploiement des structures de négociation, et le rôle des relations professionnelles dans le fonctionnement adéquat du marché du travail (voir le bref aperçu que propose le tableau A.6 en annexe).

La cadre conceptuel a permis de mettre en évidence le parcours du Cameroun depuis avant son indépendance. Le plan historique donne ainsi une idée précise de l'évolution du syndicalisme et de sa confusion originelle avec la politique, de même que l'existence de deux pays (oriental et occidental) en un seul Cameroun du fait de la présence coloniale française et britannique introduira des étapes politiques importantes (fédération, réunification, puis unification) qui influenceront aussi le mouvement syndical sans toutefois amoindrir sa capacité à lutter et à obtenir des victoires sociales. L'évolution du

---

code du travail accompagnera cette dynamique, avec des dates aussi importantes que 1922 (réglementation du travail indigène), 1944 (liberté du travail), 1952 (code d'outre-mer), 1967 (premier code), 1974 (deuxième code), 1992 (code actuel). L'évolution de l'environnement économique national et l'étude du marché du travail dans un contexte de réformes situent sur la toile de fond qui guide la conflictualité sociale dans le pays depuis l'indépendance mais aussi et surtout depuis la survenance de la crise économique de 1985.

Le cadre institutionnel et réglementaire a développé les modalités de fonctionnement des relations du travail. Les sources du droit du travail posent que les différents codes du travail, les actes réglementaires qui l'entourent (décrets, ordonnances) et les conventions ratifiées au niveau international en constituent le socle. Les contrats de travail qui en découlent peuvent être typiques ou atypiques, pourvu que la liberté syndicale garantie par la constitution soit de mise et que la représentation des travailleurs dans les entreprises (par le délégué du personnel par exemple) concourt effectivement à la qualité du dialogue social.

Les acteurs de la négociation collective sont généralement au nombre de deux : des acteurs étatiques (ministères et autres institutionnels) et des acteurs non étatiques (syndicats du public, syndicats et patronat du privé formel, syndicats du privé informel). Leur action est bien entendu différente selon les secteurs couverts. En particulier, le secteur informel qui apprend à s'organiser, manque encore de systématisation des relations professionnelles.

La négociation collective et le dialogue social mettent en évidence l'effectivité des plates formes de négociation, tant au niveau de l'entreprise que de la branche. La présence syndicale sur les lieux de travail est partout admise et le taux de syndicalisation est évalué à 14,7% (15,8% selon les données de 2005). Le dialogue social est effectif, si l'on se réfère aux 18 conventions collectives en vigueur, aux différents accords d'établissement et à la présence des syndicats dans les instances nationales d'élaboration des normes qui guident les relations professionnelles (sécurité sociale, code du travail, programmes économiques, grilles des salaires, etc.).

La qualité des relations professionnelles repose enfin sur l'évolution harmonieuse du code du travail et plus généralement des sources du droit du travail. Elle est relativement contrariée par l'informalisation croissante de l'économie et du travail (90,4% des emplois sont dans le secteur informel) qui accroît d'autant la précarisation, tant en ce qui concerne les horaires de travail que pour ce qui est de l'enveloppe salariale. La flexibilité des relations du travail est perceptible dans les formes de contrats et dans la capacité à négocier les salaires à plusieurs niveaux, et l'influence des syndicats sur les performances du marché du travail est notable dans le différentiel salarial syndical estimé à 14,17%. Enfin, la crise financière internationale semble n'avoir pas donné lieu à une riposte systématisée, même s'il existe une tentative de coordination des actions des uns et des autres dans le cadre de la « coalition du secteur privé » mis en place par le patronat.



## Annexes

**Tableau A1.1**  
**Evolution des emplois (par milliers) par branche d'activité**  
**en 1993 et 2003**

Branches	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Agriculture vivrière	1563,82	1596,11	1648,23	1797,62	1952,46	2012,75	2040,67	2040,87	2185,16	2381,81	2546,3
Agriculture ind. export	672,08	685,8	707,76	754,13	798,32	825,99	844,08	910,1	1006,13	1202,43	1308,88
Elevage et chasse	46,47	46,61	48,05	50,46	52,85	55,89	58,73	56,87	56,76	56,41	60
Sylvicult exploit. forest	32,11	32,3	33,17	38,8	46,31	48,28	49,78	49,93	56,9	60,44	74,61
Pêche et pisciculture	20,22	20,16	20,28	82,03	145,93	147,14	150,57	154,25	124,69	88,89	93,71
Extraction hydrocarbu	1,34	1,48	1,49	0,75	0,26	0,77	0,95	0,66	0,53	0,69	0,63
Autre. activ. extractive	1,56	1,5	1,47	1,49	1,5	2,47	3,4	3,5	3,85	4,05	4,23
Ind. viande et poisson	26,07	26,76	27,62	50,6	74,37	78,24	84,01	90,04	102,83	113,21	117,07
Travaux de grains	88,06	89,77	92,53	109,07	121,24	116,47	108,35	103,16	115,39	131,08	137,34
Ind. cacao café thé sucr	5,97	6,08	6,28	5,83	4,83	3,45	2,55	2,34	2,53	3,14	2,87
Ind. oléagin alim. ani.	21,97	24,05	24,17	20,45	16,16	17,88	20,76	20,01	21,57	23,88	24,62
Fab. prod. base céréale	23,6	23,75	24,86	28,24	31,57	33,07	36,62	40,23	42,77	43,32	45,82
Ind. lait fruit légu. autr	1,91	2,18	2,19	2,89	4,27	4,72	4,57	4,61	4,75	5,32	5,93
Industrie de boissons	9,73	8,7	8,17	7,93	7,72	7,97	8,26	6,16	4,13	5,05	5,67
Industrie du tabac	1,63	1,76	1,93	1,74	1,89	1,65	1,07	1,25	1,38	1,77	1,67
Ind. textile et confecti.	70,86	70,82	72,16	72,35	71,08	76,82	84,8	90,21	98,05	102,09	99,2
Ind. cuir et fab. chauss	7,19	7,02	6,96	6,84	6,92	7,44	8,19	8,54	8,73	8,52	10,84
Ind. bois sauf fab. meub	22,14	21,93	22,75	24,17	25,31	28,19	31,2	34,92	40,22	42,2	48,87
Fab. papier et art. en pap	3,47	2,93	2,62	2,7	2,6	2,7	3,35	3,46	4,34	5,23	6,44
Raffinage pétrole ...	0,51	0,53	0,56	0,55	0,57	0,61	0,58	0,64	0,64	0,61	0,92

<b>Branches</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Ind. chimique et ...	7,03	10,4	15,67	13,01	7,76	4,64	2,46	2,69	3,01	3,75	3,83
Prod. caoutchouc et ..	5,84	12,38	18,3	17,34	17,65	24,49	30,17	28,99	21,81	16,62	16,24
Fab. autr. produits min.	2,95	3,92	3,96	2,81	1,74	1,76	1,67	1,55	1,29	1,24	1,25
Fab. prod. métallur...	2,2	2,43	2,8	2,32	1,9	1,89	1,7	1,68	3,23	4,33	5,11
Fab. machin. app. elec.	1,26	1,25	1,26	1	0,75	1,03	1,32	1,81	2,31	2,58	2,79
Fab.equip. appa. audio	0,41	0,37	0,38	0,4	0,52	0,54	0,53	0,49	0,58	0,56	0,56
Fab. matériel transport	1,44	1,23	1,28	1,03	0,79	0,85	0,89	1,01	1,1	1,07	1,02
Fab. meubles,...	28,71	29,09	29,72	30,7	32,05	33,24	33,74	37,68	44,07	48,48	53,59
Prod. et distr. elec. gaz...	6,16	6,06	6,08	3,77	3,31	5,22	5,28	5,35	5,53	5,44	5,82
Construction	96,26	81,6	84,04	93,89	99,56	88,54	93,69	142,14	151,68	133,83	142,66
Commerce gros détail	216,9	209,46	218,84	284,37	361,52	377,54	398,21	453,35	482,07	532	568,33
Activité de réparation	30,37	29,29	28,41	28,73	30,8	27,95	32,47	42,47	46,89	48,98	51,78
Restaurants et hôtels	22,75	22,99	23,41	27,05	33,63	39,98	44,86	47,8	49,25	44,2	48,35
Transp. entre. comuni	47,63	44,68	42,94	45,4	48,04	61,56	76,64	115,75	151,39	151,73	163,22
Postes et télécom	4,5	4,48	4,5	6,83	7,32	8,45	13,42	11,81	6,08	4,55	5,02
Activités financières	7,97	6,97	6,73	6,78	6,55	5,12	3,6	4,91	5,85	5,44	5,78
Activités immobilières	8,24	8,39	8,55	7,38	6,11	6,66	7,63	8,13	8,51	8,85	9,21
Activ.service entrepri.	16,11	16,02	16,07	23,06	28,92	24,86	22,88	25,2	27,85	30,76	32,3
Apu. et sécurité social	161,17	159,78	149,98	109,66	70,05	85,28	113,61	59,62	56,66	117,28	125,65
Education	72,28	72,78	72,47	76,92	74,83	61,66	27,54	7,16	42,98	77,87	86,91
Santé et action sociale	25,39	25,35	24,54	32,42	39,19	30,23	32,09	20,87	16,28	23,8	24,05
Service fourni collecti	485,43	495,52	511,51	418,89	321,92	395,73	454,86	450,44	467,77	504,54	537,17
<b>Total</b>	<b>3871,71</b>	<b>3914,68</b>	<b>4024,66</b>	<b>4292,41</b>	<b>4561,06</b>	<b>4759,71</b>	<b>4941,75</b>	<b>5092,66</b>	<b>5477,52</b>	<b>6048,05</b>	<b>6486,25</b>

Source : INS

**Tableau A1.2**  
**Principaux indicateurs du marché du travail au Cameroun**

	Douala	Yaoundé	Urbain	Rural	Cameroun
<b>Caractéristiques sociodémographiques</b>					
15 ans (%)	35,1	39,0	40,2	50,0	46,7
Age médian	22,0	20,0	19,0	15,0	17,0
<b>Scolarisation</b>					
Taux net de scolarisation primaire (6-11 ans)	92,6	90,7	89,3	76,0	79,8
Proportion de personnes ayant fréquenté l'école formelle (6 ans ou plus)	96,1	97,1	91,7	70,7	78,1
<b>Taux d'activité au sens du BIT (%)</b>					
Hommes	69,6	63,2	66,1	80,2	74,8
Femmes	52,4	47,7	51,6	77,4	68,3
<b>Taux de chômage au sens du BIT (%)</b>					
Hommes	10,6	11,4	8,8	1,9	4,2
Femmes	15,1	19,2	13,2	1,5	4,6
Taux de chômage élargi (10 ans ou plus)	16,0	17,9	14,1	2,7	6,2
<b>Caractéristiques des chômeurs</b>					
% promo demandeurs	39,0	45,6	44,9	54,1	47,3
Durée du chômage (en mois)	36,7	33,0	33,6	34,6	33,8
<b>Sous-emploi (%)</b>					
Taux de sous-emploi visible	14,4	9,9	14,7	11,1	12,1
Taux de sous-emploi invisible	37,1	38,4	45,7	78,6	69,3
Taux de sous-emploi global	53,7	53,7	59,6	82,9	75,8
<b>Autres indicateurs du marché du travail (%)</b>					
Taux d'informalité	73,8	71,2	77,7	95,4	90,4
Taux de salarisation	46,5	51,0	40,4	9,1	18,0
Taux de pluriactivité	14,0	11,6	17,3	44,7	37,0
<b>Emplois par secteur institutionnel (%)</b>					
Secteur public et parapublic	6,6	17,3	10,5	2,6	4,9
Secteur privé formel	19,6	11,5	11,8	2,0	4,7
Secteur informel non agricole	72,1	68,8	67,4	22,5	35,2
Secteur informel agricole	2,6	2,3	10,3	72,9	55,2
<b>Conditions de travail des travailleurs</b>					
% bénéficiant de la sécurité sociale	8,4	6,0	5,7	0,6	2,0
% bénéficiant des congés payés	11,7	17,2	10,6	2,0	4,4
% bénéficiant d'un service médical	4,1	5,1	3,2	0,6	1,3
% bénéficiant d'un contrat de travail formel	36,2	42,6	36,2	12,0	20,0
% bénéficiant d'un bulletin de paie	33,8	37,6	32,6	8,4	16,3
Durée hebdomadaire de travail (en heures)	46,2	48,3	44,1	37,1	39,1
Rémunération mensuelle moyenne (en FCFA)	64.902	72.890	54.319	15.962	26.810
Rémunération horaire moyenne (en FCFA)	1.658	1.934	1.443	540	795

	Douala	Yaoundé	Urbain	Rural	Cameroun
<b>Emplois par catégorie socioprofessionnelle (%)</b>					
Cadres	9,8	17,0	10,2	1,8	4,2
Employés, ouvriers	25,0	23,6	20,3	3,2	8,0
Manœuvres	11,7	10,4	10,0	4,2	5,8
Travailleurs dépendants	41,6	38,2	45,5	55,9	53,0
Aides familiaux	11,8	10,8	14,1	34,9	29,0
<b>Emplois par secteur d'activité (%)</b>					
Primaire	2,7	2,5	10,8	73,4	55,7
Industrie	22,5	18,8	21,3	11,3	14,1
Commerce	27,2	20,9	22,5	5,6	10,4
Services hors commerce	47,6	57,8	45,5	9,7	19,8

Source : EESI (2005)

**Tableau A1.3**  
**La qualification professionnelle type des fonctionnaires (public)**

Catégories	Indices	Qualifications
D	100	Main-d'oeuvre banale et spécialisée
C	180	Employés qualifiés et hautement qualifiés
B1	270	Techniciens et agents de maîtrise
B2	290	Cadres et ingénieurs subalternes
A1	375	Cadres et ingénieurs confirmés
A2	430	Cadres supérieurs

Source : Tsafack Nanfosso (1999b).

**Tableau A1.4**  
**La qualification professionnelle type des agents non fonctionnaires (privé)**

Catégories	Qualifications
I	Manœuvres ordinaires
II	Manœuvres spécialisés
III	Ouvriers et employés ordinaires
IV	Ouvriers et employés spécialisés
V	Ouvriers et employés qualifiés
VI	Ouvriers et employés hautement qualifiés
VII	Agents de maîtrise et techniciens subalternes
VIII	Agents de maîtrise et techniciens confirmés
IX	Agents de maîtrise et techniciens supérieurs
X	Cadres et ingénieurs subalternes
XI	Cadres et ingénieurs confirmés
XII	Cadres supérieurs assurant directement la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions

Source : Tsafack Nanfosso (1999b).

**Tableau A2.1**  
**Conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun**

	<b>Convention</b>	<b>Adoption</b>	<b>Ratification</b>	<b>Statut</b>
1.	Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants	1999	05:06:2002	Ratifiée
2.	Convention n°3 sur la protection de la maternité	1919	25:05:1970	Ratifiée
3.	Convention n°4 sur le travail de nuit (femmes)	1919	07:06:190	dénoncée le 11:04:1975
4.	Convention n°5 sur l'âge minimum (industrie)	1919	07:06:1960	dénoncée le 13:08:2001
5.	Convention n°6 sur le travail de nuit des enfants (industrie)	1919	07:06:1960	dénoncée le 11:04:1975
6.	Convention n°9 sur le placement des marins	1920	25:05:1970	ratifiée
7.	Convention n°10 sur l'âge minimum (agriculture)	1921	25:05:1970	ratifiée
8.	Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture)	1921	07:06:1960	ratifiée
9.	Convention n°13 sur la céruse (peinture)	1921	07:06:1960	ratifiée
10.	Convention n°14 sur le repos hebdomadaire (industrie)	1921	07:06:1960	ratifiée
11.	Convention n°15 sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs)	1921	03:09:1962	ratifiée
12.	Convention n°16 sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime)	1921	03:09:1962	ratifiée
13.	Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail)	1925	03:09:1962	ratifiée
14.	Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima	1928	07:06:1960	ratifiée
15.	Convention n°29 sur le travail forcé	1930	07:06:1960	ratifiée
16.	Convention n°33 sur l'âge minimum (travaux non industriels)	1932	07:06:1960	ratifiée
17.	Convention n°45 sur les travaux souterrains (femmes)	1935	03:09:1962	ratifiée
18.	Convention n°50 sur le recrutement des travailleurs indigènes	1936	03:09:1962	ratifiée
19.	Convention n°52 sur les congés payés	1936	25:05:1970	dénoncée le 07:08:1973
20.	Convention n°64 sur les contrats de travail (travailleurs indigènes)	1939	03:09:1962	ratifiée
21.	Convention n°65 sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes)	1939	03:09:1962	ratifiée
22.	Convention n°77 sur l'examen médical des adolescents (industrie)	1946	25:05:1970	ratifiée
23.	Convention n°78 sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels)	1946	25:05:1970	ratifiée
24.	Convention n°81 sur l'inspection du travail	1947	03:09:1962	ratifiée
25.	Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	1948	07:06:1960	ratifiée
26.	Convention n°89 sur le travail de nuit (femmes) (révisée)	1948	25:05:1970	ratifiée
27.	Convention n°90 sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée)	1948	25:05:1970	ratifiée
28.	Convention n°94 sur les clauses de travail (contrats publics)	1949	03:09:1962	ratifiée
29.	Convention n°95 sur la protection du salaire	1949	07:06:1960	ratifiée
30.	Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée)	1949	03:09:1962	ratifiée
31.	Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective	1949	03:09:1962	ratifiée
32.	Convention n°99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture)	1951	25:05:1970	ratifiée

	<b>Convention</b>	<b>Adoption</b>	<b>Ratification</b>	<b>Statut</b>
33.	Convention n°100 sur l'égalité de rémunération	1951	25:05:1970	ratifiée
34.	Convention n°101 sur les congés payés (agriculture)	1952	25:05:1970	dénoncée le 07:08:1973
35.	Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé	1957	03:09:1962	ratifiée
36.	Convention n°106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux)	1957	13:05:1988	ratifiée
37.	Convention n°108 sur les pièces d'identité des gens de mer	1958	29:11:1982	ratifiée
38.	Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession)	1958	13:05:1988	ratifiée
39.	Convention n°116 portant révision des Articles finals	1961	29:12:1964	ratifiée
40.	Convention n°122 sur la politique de l'emploi	1964	25:05:1970	ratifiée
41.	Convention n°123 sur l'âge minimum (travaux souterrains)	1965	06:11:1970	ratifiée
42.	Convention n°131 sur la fixation des salaires minima	1970	06:07:1973	ratifiée
43.	Convention n°132 sur les congés payés (révisée)	1970	07:08:1973	ratifiée
44.	Convention n°135 concernant les représentants des travailleurs	1971	05:04:1976	ratifiée
45.	Convention n°138 sur l'âge minimum	1973	13:08:2001	ratifiée
46.	Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)	1975	04:07:1978	ratifiée
47.	Convention n°146 sur les congés payés annuels (gens de mer)	1976	13:06:1978	ratifiée
48.	Convention n°158 sur le licenciement	1982	13:05:1988	ratifiée
49.	Convention n°162 sur l'amiante	1986	20:02:1989	ratifiée

Source : Boudou (2003).

**Tableau A2.2**  
**Conventions collectives en vigueur au Cameroun**

<b>Titre</b>	<b>Date d'adoption</b>
<b>Conventions collectives</b>	
1. Convention Collective Nationale de Manutention Portuaire signée en remplacement de celle du 13 avril 1978.	15 Mars 2000
2. Convention Collective Nationale des Banques et autres Etablissements Financiers du Cameroun signée en remplacement de Convention Collective Nationale des Banques du 13 Janvier 1981.	1 Août 2000
3. Convention Collective Nationale des Entreprises d'Exploitation, et de Transformation des Produits Forestiers et Activités annexes. Elle remplace la Convention des Entreprises d'Exploitation Forestière et Activités Annexes du 23 octobre 1976.	26 Avril 2002.
4. Convention Collective Nationale des Industries de Transformation signée en remplacement de celle du 27 octobre 1976.	12 Mai 2002
5. Convention Collective Nationale du Commerce signée en remplacement de celle du 3 mai 1979.	31 Mai 2002
6. Convention Collective Nationale des Assurances	21 Février 2003
7. Convention Collective Nationale des Transporteurs Maritimes	14 Mars 2003
8. Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur du Bâtiment et Travaux Publics	25 Août 2004
9. Convention Collective Nationale des Transporteurs Routiers	08 Janvier 2006
10. Convention Collective Nationale des Entreprises relevant de l'Exploration, de la Production et du Raffinage des Hydrocarbures au Cameroun	05 Mars 2007
11. Convention Collective Nationale de l'Agriculture et des Activités Connexes	15 Octobre 2007
12. Convention Collective Nationale des Sociétés de Gardiennage	2007
13. Convention Collective Nationale des Journalistes et des Professionnels des Métiers Connexes de la Communication Sociale du Cameroun	18 Décembre 2008
14. Convention Collective Nationale des Entreprises relevant du Stockage et la Distribution des Produits Pétroliers	
15. Convention Collective Nationale des Pharmacies	
16. Convention Collective Nationale des Hôtels Bars Restaurants	
17. Convention Collective Nationale des Industries Polygraphiques.	Janvier 2009
18. Convention Collective Nationale de l'Agriculture et des Activités Connexes (en remplacement de la Convention signée le 15 octobre 2007)	13 Mai 2009
<b>Accords d'établissement</b>	
19. Convention Collective Nationale d'Entreprise CAMRAIL signée en remplacement de la Convention Collective des Chemins de Fer du Cameroun qui datait de Juin 1999. Cette dernière avait remplacé celle du 17 septembre 1993.	Juin 2007
20. Convention Collective d'Entreprise AES-SONEL	04 Mars 2005
<b>Conventions collectives en cours de negociation</b>	
1. Convention Collective Nationale des Boulangeries Pâtisseries.	
2. Convention Collective Nationale des Entreprises de Transport Urbain et Interurbain.	
3. Convention Collective Nationale des Hôpitaux de Première Catégorie et autres Etablissements Publiques de Santé	
4. Convention Collective Nationale des Entreprises de Navigation Maritime	
5. Convention Collective d'Entreprise CAMPOST	

Source : MINTSS

**Tableau A4.1**  
**Taux de syndicalisation dans un échantillon**  
**de pays africains**

Pays	(%)
<b>Faible (X&lt;10%)</b>	
Erythrée	7,2
Ethiopie	4,1
Gabon	2
Guinée	2,5
Mauritanie	2,7
Ouganda	3,9
<b>Intermédiaire (10%&lt;X&lt;20%)</b>	
Botswana	11,5
Cap-Vert	16,9
Cameroun	14,7
Côte-d'Ivoire	13
Kenya	16,9
Mali	13,7
Nigeria	17,2
Swaziland	19,1
Zambie	12,5
Tanzanie	17,4
Zimbabwe	13,9
<b>Elevé (X&gt;20%)</b>	
Ghana	25,9
Ile Maurice	25,9
Namibie	22
Sénégal	21,9
Afrique du Sud	21,8

Source : Azam et al. (2005).

**Tableau A4.2**  
**Taux de syndicalisation au Cameroun en 2005**

	Travailleurs syndiqués		Travailleurs non-syndiqués		Ensemble
	Effectifs	%	Effectifs	%	
<b>Type de contrat de travail</b>					
CDD	107	16,64	155	7,55	262
CDI	369	57,38	385	18,77	754
Verbal	120	18,66	759	37,00	879
Aucun	43	6,68	733	35,73	776
Sais pas	4	0,64	19	0,95	23
<b>Total</b>	<b>643</b>	<b>100</b>	<b>2 051</b>	<b>100</b>	<b>2 694</b>
<b>Sexe</b>					
Hommes	596	77,20	2 225	54,21	2 821
Femmes	176	22,8	1 880	45,79	2 056
<b>Ensemble</b>	<b>772</b>	<b>100</b>	<b>4 105</b>	<b>100</b>	<b>4 877</b>
<b>Secteur d'activité</b>					
Inactif	5	0,66	1	0,04	6
Public	207	26,81	281	6,84	488
Privé formel	307	39,76	356	8,67	663
Informel	253	32,77	3 467	84,45	3 720
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>100</b>	<b>4 105</b>	<b>100</b>	<b>4 877</b>
<b>Existence de syndicats</b>					
<b>Branche d'activité</b>					
Administration	19,50		16,40		
Entreprise publique ou para	08,30		08,50		
Entreprise privée formelle	41,00		43,00		
Entreprise privée informelle	30,00		31,10		
Entreprise associative	01,10		01,00		
<b>Secteur d'activité</b>					
Primaire	01,70		02,00		
Industrie	21,60		23,90		
Commerce	07,90		08,20		
Services	68,80		65,92		
<b>Secteur institutionnel</b>					
Public	27,80		24,90		
Privé formel	41,00		43,00		
Informel non agricole	30,22		30,70		
Informel agricole	01,00		01,40		

Source : Calculé à partir de EESI (2005)

**Tableau A5.1**  
**Caractéristiques des contrats de travail**

Contrats	Durée	Renouvellement	Durée max	Ecrit	Vers CDI	CNPS
CDI	Indéterminée			Facultatif		Oui
Essai	Variable	1	Variable	Ecrit	Oui	Oui
CDD	24 mois	1	48 mois	Ecrit	Oui	Oui
C. temporaire	3 mois	1	6 mois	Facultatif	Oui	Oui
C. occasionnel	15 jours	1	1 mois	Facultatif	Oui	Oui
C. saisonnier	6 mois	Plusieurs	–	Facultatif	Oui	Oui
Apprentis	48 mois	–	48 mois	Ecrit	Oui	Oui

Source: A partir de : Code de Travail de 1992, décret N° 93/577/PM du 15 Juillet 1993 et le décret n° 091/DF/287 du 30 juillet 1969.

Note : La durée d'un contrat d'essai varie avec la catégorie socioprofessionnelle de l'employé. Elle est de 15 jours pour les catégories 1 et 2, 1 mois pour les catégories 3 et 4, 2 mois pour les catégories 5 et 6, 3 mois pour les catégories 7, 8 et 9 et de 4 mois pour les catégories 10, 11 et 12. Il suffit de multiplier ces durées par 2 pour obtenir les durées maximales. Quant aux contrats saisonniers, ils sont d'une durée de 6 mois par an avec le même employeur et peut donc être répété chaque année.

**Tableau A5.2**  
**Contrats de travail par secteur d'activité**

Contrat de travail	Secteur d'activité			Ensemble
	Public	Privé formel	Informel	
CDI écrit	844	532	154	1530
CDD écrit	272	214	228	714
Verbal	58	287	1756	2101
Rien du tout	50	98	3177	3325
Ne sait pas	2	3	61	66
Total	1226	1134	5376	7736

Source : A partir d'EESI (2005)

**Tableau A5.3**  
**Salaires minimum applicables dans quelques métiers du secteur privé formel**

<b>Convention</b>	<b>Haussse des minima de salaire</b>	<b>Salairre minimum</b>
Convention Collective Nationale des Entreprises d'Exploitation et de Transformation des Produits Forestiers et Activités annexes du 26 Avril 2002.	Catégories I à VI : <b>40%</b> Catégories VII à IX : <b>35%</b> Catégories X à XII : <b>08%</b>	Secteur primaire : <b>27.685</b> Secteur second. : <b>32.745</b>
Convention Collective Nationale des Industries de Transformation du 12 Mai 2002	Catégories I à VI : <b>10%</b> Catégories VII à IX : <b>08%</b> Catégories X à XII : <b>06%</b>	Zone I : <b>31.322</b> Zone II : <b>25.547</b> Zone II : <b>24.563</b>
Convention Collective Nationale des Banques et autres Etablissements Financiers du Cameroun du 1 Août 2000.	Catégories III à VI : <b>06%</b> Catégories VII à IX : <b>07%</b> Catégories X à XII : <b>05%</b>	Juillet 2000 : <b>38.781</b> Juillet 2002 : <b>41.107</b>
Convention Collective Nationale d'Entreprise CAMRAIL de Juin 1999.	—	<b>29.330</b>
Convention Collective Nationale de Manutention Portuaire du 15 Mars 2000.	—	<b>31.322,46</b>
Convention Collective Nationale du Commerce du 31 Mai 2002	Catégories I à IV : <b>15%</b> Catégories V à VIII : <b>11%</b> Catégories IX à XII : <b>08%</b>	<b>37.800</b>
Convention Collective Nationale de l'Agriculture et des Activités Connexes du 13 mai 2009	Catégories I à III : <b>15%</b> Catégories IV à VI : <b>10%</b> Catégories VII à IX : <b>7%</b> Catégories X à XII : <b>4%</b>	<b>(Autres avantages :</b> Indemnité de transport pour les non-logés, 13 <sup>ème</sup> mois pour tous, hausse des allocations de congés, hausse des primes de médailles, etc.)

Source : Les nouvelles conventions collectives nationales de travail, Tome 1 ; Convention collective de l'Agriculture du 13 mai 2009.

**Tableau A5.4**  
**Proportion des individus par tranche d'heures hebdomadaires (%)**

	<b>Secteur public</b>		<b>Secteur privé formel</b>		<b>Secteur informel</b>		<b>Ensemble</b>	
	<b>2001</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2005</b>	<b>2001</b>	<b>2005</b>
Moins de 20 heures par semaine	3,1	5,5	7,2	3,0	18,6	17,4	14,3	15,4
Entre 20h et 40 heures	62,2	79,2	24,5	28,4	41,0	36,6	38,6	39,2
Plus de 40 heures	34,7	15,3	68,3	68,6	40,5	46,0	47,0	45,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Durée hebdomadaire moyenne (heures)</b>	46,35	42,66	55,27	56,11	48,13	55,61	50,74	54,57

Source ECAM (2001) & EESI (2005).

**Tableau A5.5**  
**Contrats de travail et salaire par secteur d'activité**

Contrat de travail	Statistiques	Secteur d'activité			Ensemble
		Public	Privé formel	Informel	
CDI écrit	N	837	526	152	1515
	Salaire moyen	153929,9	145464,8	55440,52	141109,5
	Ecart type	3646,123	6792,555	5526,496	3235,238
CDD écrit	N	266	214	225	705
	Salaire moyen	117626,6	119590,1	37690,74	92711,17
	Ecart type	6443,744	13769,66	4845,487	5264,134
Verbal	N	57	282	1729	2068
	Salaire moyen	38146,46	47768,72	26532,24	29748,25
	Ecart type	3568,537	1872,894	593,6979	589,4475
Rien du tout	N	48	96	3092	3236
	Salaire moyen	64181	45563,72	5806,418	7851,759
	Ecart type	8590,388	4252,922	298,0382	376,2759
Ne sait pas	N		3	57	61
	Salaire moyen	?	69616,67	10370,72	15102,54
	Ecart type		6108,482	4095,74	4533,841

Source : A partir d'EESI (2005).

**Tableau A5.6**  
**Différentiels de revenus entre travailleurs syndiqués et non syndiqués**

Groupe	Obs	Salaire moyen	Différence Moy (0) - Moy (1)	H : diff < 0 Pr(T<t)=	t =	Degré de liberté
<b>Tous les travailleurs</b>						
Non syndiqués (0)	449	126380,4				
Syndiqués (1)	315	145022,6	-18642.2	0,064	-1.5182	762
Ensemble	764	6049,423				
<b>Entre les cadres</b>						
Non syndiqués (0)	169	224625,1				
Syndiqués (1)	105	28049,3	-55854.11		-2.0279	272
Ensemble	274	246029,1				
<b>Entre les employés et ouvriers qualifiés</b>						
Non syndiqués (0)	151	75023,07				
Syndiqués (1)	130	87577,14	-12554.07	0,0545	-1.6078	279
Ensemble	281	80831				

Source : Calculés à partir de EESI (2005).

**Tableau A.6**  
**Aperçu des relations professionnelles au Cameroun**

<b>Cadre législatif pour les relations professionnelles</b>	<b>Après avoir successivement connu les régimes adoptés dans les années 1922, 1944, 1952, 1967, et 1974, le cadre législatif organisant les relations de travail est régi par la loi du 14 août 1992 portant code du travail.</b>
Intervention de l'Etat	Depuis le code de 1992, le rôle des pouvoirs publics est en principe limité à l'arbitrage et à la surveillance et la conformité des décisions prises par le corps social (entreprises et salariés, patronat et syndicat) avec les dispositions de la loi.
Niveau de centralisation/décentralisation	La loi de 1992 a mis au centre du processus la négociation directe entre travailleur et employeur. De ce fait, l'essentiel des négociations est décentralisé au niveau de l'entreprise (accords d'établissement) de la branche ou de l'industrie (négociations collectives). Mais des informations concordantes posent que l'Etat pour un rôle prépondérant dans les négociations. En dépit des dénégations du ministère de tutelle, les pouvoirs publics ne joueraient pas seulement un rôle de facilitateur, mais bien celui qui a l'initiative des accords et des négociations, et qui en a aussi le dernier mot. Le tripartisme (Etat, syndicat, patronat) serait une façade qui cacherait la réalité instituée du bipartisme (syndicat, patronat) en faveur des pouvoirs publics.
Types de syndicats possibles	Selon les termes de la loi de 1992, les syndicats qui sont constitués dans le pays peuvent être des syndicats de métiers, des syndicats de branches ou des centrales syndicales regroupant plusieurs organisations de travailleurs.
Cotisations syndicales	La cotisation syndicale est de 0,1% du salaire de base.
Densité syndicale	Les données de EESI 2005 indiquent que le taux de syndicalisation est de 15,8%. 22,8% des travailleurs syndiqués sont des femmes et 87,2% sont des hommes.
Contenu des négociations	Le contenu des négociations est pluriel : heures supplémentaires, conditions de travail, salaires et autres indemnités, avantages en nature, décorations, sécurité, etc. Mais ce contenu est limité par la loi, en ce sens que les négociations ne peuvent aboutir à des résultats inférieurs à ceux prescrits dans le Code du travail.
Cadre d'extension et de couverture des conventions collectives	Les conventions collectives peuvent être étendues dans deux cas : (i) premièrement, à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du Ministre en charge du travail (Art. 53, al. 1), (ii) deuxièmement, en cas d'inexistence ou de carence des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs. Dans ce cas, un décret du Ministre du travail pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail peut, soit réglementer les conditions de travail et fixer les classifications professionnelles ainsi que les minima pour cette branche ou cette profession, soit y rendre applicables, en totalité ou en partie, les dispositions en vigueur dans une branche d'activité relevant d'un même secteur économique (Art. 55).
Pluralisme syndical	Plusieurs syndicats peuvent coexister dans une entreprise. Il en existe plus d'une centaine au Cameroun.
Cadre légal des grèves	La grève est autorisée dans le cadre de la loi.
Règlement des différends	Il faut distinguer les négociations avec différends et les négociations sans différends. La procédure place au centre du processus le règlement à l'amiable, et ce n'est qu'en cas d'échec que le juge est saisi. <u>Règlement avec différends</u> Lorsqu'il y a des différends liés au travail, la loi établit une différence entre les différends individuels et les différends collectifs. (i) <i>Le différend individuel</i> de travail se caractérise par le caractère individuel des revendications. Bien qu'un tel différend relève des tribunaux spécialisés en matière sociale, c'est l'inspecteur du travail qui est compétent pour la tentative de conciliation. En cas de recours au tribunal, le législateur a prévu que le Président du tribunal siégeant devait s'adjoindre des assesseurs proposés par les organisations syndicales, le travailleur et l'employeur. Mais le législateur a rendu obligatoire la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Et ce n'est qu'en cas d'échec total ou partiel qu'une des parties peut saisir un tribunal. (ii) <i>Les différends collectifs</i> sont soustraits à la compétence du juge du travail. Le législateur a privilégié la procédure amiable conventionnelle de règlement des conflits devant l'inspecteur du travail. En cas d'échec de la conciliation, l'arbitrage des différends collectifs du travail est assuré par un Conseil d'Arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'Appel qui statue. L'exécution de la sentence non frappée d'opposition est obligatoire. Pour assurer l'exécution des sentences et le respect des dispositions qui précèdent, le législateur a assorti celles-ci de pénalités variables selon la gravité de l'infraction. <u>Règlement sans différends</u> En l'absence de différends, le Code réaffirme la possibilité de négociation dans le cadre des conventions collectives de travail et des accords d'établissement. Dans le cadre de la <i>convention collective</i> la négociation a donc lieu au niveau de la branche ou de l'entreprise. La convention collective peut être nationale dans le cadre d'une commission mixte. Dans le cadre des <i>accords d'établissement</i> la négociation adapte les dispositions des conventions collectives et ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

---

## Références

- Agence Française de Développement. 2006. « La formation professionnelle en secteur informel: Rapport sur l'enquête terrain au Cameroun, » Document de travail n°17, Mai.
- Alby, P. 2004. "Unequal rent-sharing and wage determination in the formal Ivorian economy", Economic Policy Analysis Working Paper, N° 08, (Toulouse).
- Azam, J.P.; Ris, C. 2001. "Rent-sharing, hold up, and manufacturing sector wages in Côte d'Ivoire", World Bank Policy Research Working Paper, No. 2600.
- ; Alby, P.; Rospabé, S. 2005. *Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique* (Washington DC, The World Bank).
- Booth, A.L. 1995. *The economics of the trade union* (Cambridge, Cambridge University Press), 295 p.
- Bekolo-Ebe, B. 1986. « Rétrospective d'une décennie de croissance de l'économie camerounaise: 1975-1986 », *Revue Camerounaise de Management*, n° 3-4, pp. 7-55.
- Boudou, P. 2003. *Code du travail et textes d'application*, Editions Avenir, (Douala, Banque Africaine des Données Juridiques).
- Cogneau, D.; Razafindrakoto, M.; Roubeaud, F. 1996. « Le secteur informel urbain et l'ajustement au Cameroun », *Revue d'Economie du Développement*, n° 3, Sep., pp. 27-63
- DIAL/DSCN. 1993. « Le secteur informel à Yaoundé, Principaux résultats », Enquête 1-2-3 Phase 2, Nov., 29 p.
- Dipoko, J. 1994. « Le mouvement syndical dans l'actualité », *Le syndicalisme dans le processus de démocratisation* (Yaoundé, Imprimerie Saint John), pp. 92-106.
- Epée Ekwalla, J. 1996. « L'avenir du syndicalisme unique en Afrique: le cas du Cameroun », Cahier de Recherche CAM-96-01, HEC-CETAI / CUD-ESSEC, Montréal.
- . 2009. *Les syndicats au Cameroun : Genèse, crises et mutations* (Paris L'Harmattan).
- Freeman, R.B.; Medoff, J.L. 1984. *What do unions do?* (New York, Basic Books).
- Hart K. 1971. "Informal income opportunities and urban employment in Ghana", *Journal of Modern African Studies*, n° 2, pp. 61-89.
- Hirsh, B.T. 1991. *Labor unions and the economic performance of firms* (Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- INS. 2004. *Annuaire Statistique du Cameroun 2004* (Yaoundé).
- . 2006. *Annuaire Statistique du Cameroun 2006* (Yaoundé).
- Konings, P. 2003. "Organised labour and neo-liberal economic and political reforms in West and Central Africa", *Journal of Contemporary African Studies*, Vol. 21, n° 3, pp. 447-471.
- Mbendang Ebongue, J. 1999. *Le Code camerounais du travail du 14 août 1992: Analyse critique*, Editions Saagraph et Friedrich Ebert Stiftung (Yaoundé).
- Muluh, S. 2002. « Les nouvelles conventions collectives nationales de travail », Tome 1, (Yaoundé, CHILADEG Consultants).
- Noumba, I. 2001. « Le marché du travail au Cameroun », Global Policy Network Paper, Juillet.

- 
- Ouendji, N.N. 1996. "Cameroon: 'Mined' campuses and muzzled staff", in *The State of Academic Freedom in Africa 1995* (Dakar, CODESRIA), pp. 121-132.
- Pougoue, P.G. 1997. *Le Code du travail camerounais annoté* (Presses Universitaires d'Afrique).
- ; Tchakoua J.M. 2000. « Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail Camerounais », mimeo.
- République Unie du Cameroun. 1974. *Code du travail : Loi n°74-14 du 27 novembre 1974* (Imprimerie nationale).
- . 1981. *Encyclopédie de la république unie du Cameroun : L'histoire et l'état*, Tome II, Les Nouvelles Editions Africaines (Douala).
- Salmon, C. 2001. « Poids des syndicats et rôle de l'état dans les négociations salariales des pays en développement », *Economie Appliquée*, Tome LIV, n° 4, pp. 95-124.
- Siaka A. 2005. « Rapport moral du Président du GICAM », 100ème Assemblée Générale du GICAM, Assemblée Générale Mixte du 16 Décembre 2005, miméo.
- Sinane, A.M. 1995. « Une étude économétrique des déterminants des salaires et de l'offre de travail : le cas de Yaoundé – Cameroun », DIAL, Document de Travail n° 1995-15/T, Septembre (Paris), 58 p.
- Sindjoun, L. (ed.). 1999. *La révolution passive au Cameroun: État, société et changement* (Dakar, CODESRIA).
- Teal, F. 1996. "The size and sources of economic rents in a developing country manufacturing labor market", *The Economic Journal*, Vol. 106, n° 437, pp. 963-976.
- Tremblay, D.G. 1994. « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux », Dumont, F., Langlois, S. et Martin Y. (dir.): *Traité des problèmes sociaux*, Chapitre 31 (Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture), pp. 623-652.
- Tsafack Nanfosso, R. 1999a. « Syndicats et performances économiques: Analyse et réfutation au Cameroun », Thèse pour le Doctorat d'Etat, Université de Yaoundé II.
- . 1999b. « Mondialisation et détermination des salaires dans le secteur public au Cameroun », *Revue Africaine des Sciences Economiques et de Gestion*, Vol. 1, n° 1, pp. 107-131.
- . 2002. "Union wage differential: Cameroon", in *Journal of Development Alternatives and Area Studies*, Vol. 21, n° 3&4, Sept.-Dec. 2002, pp. 104-133.
- . 2003. « Rapport national des syndicats » (Yaoundé, Fondation Friedrich Ebert au Cameroun).
- . 2004. « The process of privatisation in Cameroon », in K. Wohlmuth et al.: *Private and public sectors: Towards a balance*, African Development Perspectives Yearbook 2004, Vol. 10, Lit (Münster, Verlag), pp. 505-520.
- ; Touna Mama. 2001. *L'économie camerounaise: De la crise à la reprise* (Paris, L'Harmattan), pp.137-164.
- Uzzi, B.; Zoe, I. 1998. "Contingent employment in British establishments: Organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers", *Social Forces*, n°76, pp. 967-1007.