

Sujet 20 :

La protection du travailleur en matière de licenciement en droit positif Camerounais

Directives

Le Contrat du Travail lie le travailleur à l'employeur. Et en tant que contrat, il est susceptible de prendre fin soit par l'arrivée du terme, soit par réalisation décidée par l'une des parties. Le professeur Jean Pélissier **dans Le Nouveau Droit du Licenciement distingue le licenciement** qui suppose un Contrat de Travail à durée indéterminée et la rupture anticipée du Contrat de Travail pour le contrat à durée déterminée. Mais, nous ferions litière de cette distinction et considérerons seulement le sens de rupture des relations de travail décidée par l'employeur. En effet, lorsque c'est le salarié qui met volontairement fin au contrat, on parle plus précisément de démission. Et dans ce dernier cas, on ne saurait parler d'une protection du travailleur. L'on a souvent considéré la permanence du droit de licencier comme une cause de la précarisation de l'emploi. Et dans ce sens, c'est le travailleur qui en est victime, car il n'est pas toujours évident que le licenciement soit la sanction d'une attitude fautive du travailleur. La protection du travailleur a toujours constitué une préoccupation majeure des pouvoirs publics à cause de la vulnérabilité de la situation dans laquelle se trouve le salarié en face de l'employeur. Dès lors, le droit de licencier ne peut plus être présenté comme une simple manifestation du droit de résiliation unilatérale dont bénéficient les parties aux contrats à durée indéterminée. A la différence de la démission qui a un caractère purement contractuel, le licenciement est devenu, un droit réglementé et contrôlé. Autrement dit, le droit de licencier n'est pas discrétionnaire. Malgré une certaine carence qui vient de ce que le juge ne peut en général décider de la réintégration du salarié licencié, il n'en demeure pas moins vrai que la protection du travailleur est assurée en matière de licenciement. Cette protection peut s'apprécier sur un double plan : au motif et à la procédure du licenciement (I) et quant aux droits du travailleur licencié (II).

I- La protection du salarié par l'exigence de la légitimité et de la régularité du licenciement.

Le licenciement est à coup sûr le point névralgique du droit du travail. Toute bataille contentieuse en matière sociale gravite autour de la notion de licenciement. Dans le droit positif camerounais, il se dégage quatre tendances. La loi elle-même pose le principe d'un droit de résiliation unilatérale du Contrat de Travail appartenant à l'une ou l'autre des parties. Mais, le législateur lui-même exige que l'initiative soit fondée sur le motif. Si le motif est valable, le licenciement est légitime. L'exigence du motif montre la réserve du législateur dans la manière d'exercer le droit de résiliation unilatérale. En cas d'absence du motif ou en présence de motifs non valables, on conclura à un licenciement abusif. Le législateur a dans certaines hypothèses, considérablement limité le droit de licencier en imposant de procédures dont l'inobservation entraîne l'irrégularité ou l'illégitimité du licenciement.

A- L'exigence du motif de licenciement

Depuis le Code du Travail de 1974, l'exigence d'un motif est la pierre angulaire du droit du licenciement. Le motif doit exister préalablement au licenciement, c'est lui qui implique et justifie le licenciement. Par une série d'arrêts, le Cour Suprême rappelle cette indication du motif posée par le législateur, et précise à quelles conditions, le motif allégué peut légitimer le licenciement. L'article 34 C V 1992 - reprenant l'article 37 CT, 1974 fait obligation à l'une des parties - qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail de notifier à l'autre par écrit, sa décision avec indication du motif. Ce qui signifie que le licenciement est abusif en l'absence d'une notification écrite avec indication du motif au moment dudit licenciement.

Affaire SIBEUSSEU Raphaël c/ Société AREC, C.S arrêt n°26/s du 21 mars 1979.

Aussi faut-il que le motif indiqué soit établi, soit et légitime.

I- Le nécessaire établissement du motif

L'exigence du motif renvoie de prime abord à l'existence du motif : le motif allégué par l'employeur sera retenu que si les faits présentés existent réellement. Le motif n'existe que lorsqu'il est non établi ou imprécis. C'est ce qui ressort nettement de l'arrêt TEXACO c/ NDJENG Blaise, C.S n°17/s 29 octobre 1987.

La nécessité de l'exactitude du motif

L'exactitude du motif invite à rechercher si le motif allégué ne dissimule pas le véritable motif inavouable du licenciement. C'est tout le problème des licenciements déguisés. Dans l'arrêt MANGA POLAKIS Jean Baptiste c/ Imprimerie Nationale du 29 octobre 1987, la Cour suprême affirme de nouveau que l'inexactitude du motif de congédiement constitue une rupture abusive. L'hypothèse est bien connue des tribunaux qui parlent de motifs insuffisants lourds motifs silencieux traduisant la volonté cachée de l'employeur de congédier le travailleur pour des raisons étrangères à la bonne marche de l'entreprise arrêt Société Mobil. Oil c/ MADJI Philippe

3- La nécessité de légitimité du motif

La légitimité doit s'apprécier au regard du trouble qu'apporterait au fonctionnement de l'entreprise le maintien du contrat, du travail. Ce qui nécessairement apporte une nuance de degré. Le mot légitime donc l'idée d'un fait fautif ou non suffisamment grave pour rendre impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation des relations de travail.

L'article 39 du Code du Travail 1992 dispose que l'appréciation du motif appartient au juge et met à la charge de l'employeur la preuve du caractère légitime du motif qu'il allégué. L'article 36 précise que l'appréciation de la faute appartient au juge et est une question de droit. L'exemple le plus marquant est celui de l'affaire Brasseries du Cameroun c/ Messe Gaspard du 14 mai 1987.

Cette analyse est valable tant pour le licenciement individuel que pour le licenciement collectif.

B- Les contraintes procédurales du licenciement : moyen de protection du salarié

Dans certaines hypothèses, le législateur lui-même restreint considérablement le droit de résiliation unilatérale. Ce droit est pratiquement nié dans son existence même si certaines procédures particulières ne sont pas suivies. Autrement dit, il ne s'agit plus d'un droit subjectif, conséquence directe d'une situation contractuelle, mais d'un droit subjectif qui trouve son essence dans l'observation des prescriptions imposées. Dans cette hypothèse, il s'agit moins de considérer les parties à un contrat même avec faveur particulière pour l'une d'elles, mais soit de préserver un statut social notamment l'hypothèse du délégué du personnel soit de trouver une solution salubre à une situation momentanément difficile pour tous et pour l'ordre public, notamment le licenciement pour motif économique.

Ainsi, le licenciement du "délégué du personnel" n'est possible qu'à la suite d'une procédure particulière prévue à l'article 130 du Code du Travail.

De même, tout licenciement individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une organisation interne envisagée par l'employeur est soumis à la procédure fixée par l'article 40 du Code du Travail.

Le licenciement dans ces cas est dit irrégulier. Autrement dit, même si le motif est légitime, il y a une obligation à observer les prescriptions procédurales. Le licenciement irrégulier est nul et de nul effet justement parce qu'il est contraire à la loi. La sanction pénale est donc la réintégration ou à défaut des dommages intérêts en donnant lieu calculés de façon non seulement à réparer le préjudice créé, mais aussi à briser la résistance à la loi. C'est ce qui ressort de l'article 130. En effet, le licenciement irrégulier a été introduit par le législateur de 1992 et notamment l'article 39 al 5 CT trame a n t avec la confusion

jusqu'à de la jurisprudence camerounaise entre le licenciement abusif et le licenciement irrégulier : arrêt CFEC/DOKO Ferdinand, C.S arrêt n°125, du 2 août 1987 ;

Comme on le voit, la protection du travailleur tient de la forte réglementation et du contrôle judiciaire du Licenciement. Mais, il faut dire qu'il y a une certaine différence dans la protection du salarié régulièrement licencié et celle du travailleur irrégulièrement licencié. Ceci est assez perceptible dans l'étude des droits du travailleur licencié :

II- La protection par la variabilité des droits reconnus au salarié licencié

Les travailleurs licenciés bénéficient d'un certain nombre de droits prévus par le code du Travail, la réglementation du travail et les conventions collectives. Ces droits varient selon la nature du licenciement

A- Droits des travailleurs licenciés régulièrement

Il s'agit ici de distinguer les droits destinés à l'obtenir bon d'un nouvel emploi (1) et l'indemnisation pécuniaire pour perte d'emploi (2)

B- Droits des travailleurs licenciés irrégulièrement

- En cas de licenciement irrégulier tel que réglé par les articles 3^o et 39 al 5 Code du Travail, le travailleur licencié sans observation des formalités légales a droit à une indemnité de préavis calculée conformément aux articles 3b et 35 C. T et à l'arrêté du 36 mai 1993 précité, à l'indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 37 C.T et enfin aux dommages intérêts calculés conformément à l'article 39. 5 C.T qui fixe ces dommages intérêts à un mois de salaire.

La Cour Suprême dans l'arrêt EKAML/ François a reconnu la réintégration du délégué du personnel licencié sans autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.

- En cas de licenciement abusif, le travailleur a droit à l'indemnité de préavis, de licenciement, de préavis et aux dommages intérêts calculés conformément à l'article 39 al 4 qui dispose que le montant des délais sans excéder un mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inférieure à trois mois de salaire.

En plus des droits ci-dessus énumérés, le, salarié congédié a droit quels que Soient les motifs au licenciement :

- L'indemnité de congé payé
- Aux frais de transport pour lui-même et pour sa famille du lieu du travail au lieu de sa résidence habituelle. La jurisprudence décide que le travailleur aura droit aux frais d'attente si après la rupture du contrat de travail l'employeur tarde à remettre le titre de transport au travailleur.
- Au certificat de travail qui est dû quel que soit le motif de licenciement tel que prévu à l'article 44 C T.

Au reçu pour solde du compte qui consacre que tous les droits dus au travailleur ont été liquidés et qu'aucune protestation ultérieure n'est irrecevable L'art 69 ai 3 C.T permet la remise en cause d'un tel acte.

Sujet 21 :

La procédure du licenciement pour motif économique dans le Code du Travail du 14 août 1992

Directives

Le législateur a apporté des modifications substantielles les dans la nouvelle méthode à suivre en cas de licenciement économique Avant l'article 43 C- i de 1974 exigeait tout simplement l'établissement de l'ordre du licenciement en tenant compte des critères légaux cumulatifs d'ancienneté, d'aptitude professionnelle et de charges familiales et la communication de la liste établie à cet effet aux délégués du personnel. L'article 40 du Nouveau Code de Travail conditionne le licenciement économique au respect de certains procédés. Si l'article 40 ne parle que de la phase non contentieuse, il n'en demeure pas moins vrai que les parties peuvent toujours faire recours aux tribunaux donnant lieu à une phase contentieuse.

I- La phase non contentieuse

Cette phase se subdivise en trois étapes : le préalable obligatoire des négociations tripartites, la préparation proprement dite du licenciement et l'arbitrage du Ministre du travail.

A- Le préalable obligatoire des négociations tripartites

Il s'agit d'une innovation importante qui participe du souci du législateur de la sauvegarde de l'emploi. Ce préalable se présente comme une sorte de tentative d'arrangement à l'amiable En effet, en cas de difficultés dans le maintien de l'organisât on ancienne de son entreprise, l'employeur doit désormais tenter d'éviter le pire en recherchant avec les délégués du personnel en présence de l'Inspecteur du travail du ressort, une nouvelle définition des conditions de travail L'article 4) al 3 est ainsi libellé « pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique y employeur qui envisage un tel licenciement doit réunir les délégués du personnel

su en existe et rechercher avec eux en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les autres possibilités...»

Deux hypothèses sont envisageables à l'issue de la tentative de négociation : le succès de celle-ci ou l'échec

1- En cas de succès des négociations tripartites

A l'initiative de l'employeur et sous sa direction, le personnel de l'entreprise et celui-ci doivent rechercher en cas de contraintes économiques ou structurelles toutes les autres possibilités d'une nouvelle organisation ces relations de travail, pour parler devant intervenir sous le contrôle de 1 Inspecteur du travail du ressort.

Durant trente jours, au maximum les parties doivent aboutir à un accord dans le sens de concessions faites exclusivement par les salariés. En effet, les nouvelles possibilités retenues à titre indicatif sans doute par le législateur portant sur la réduction des heures de travail, le travail par déroulement, le chômage technique, le réaménagement des primes, indemnité et avantages de toute nature et enfin la réduction de salaire lorsque s'accordent, un procès-verbal du protocole d'accord est établi précisant les mesures retenues et leur durée et est signé par l'employeur, les salariés et l'Inspecteur du travail.

Les contrats sont ainsi maintenus avec les réaménagements décidés d'accord partie et le licenciement pour motif économique est ainsi évité ou dans la pire des hypothèses retardées.

2- En cas d'échec des négociations

Si dans trente jours les travailleurs n'acceptent pas les nouvelles conditions de travail su énoncée ; ils doivent le préciser par écrit. L'on parlera alors d'échec de la tentative d'arrangement liée au licenciement pour motif économique.

Il convient de noter a ce niveau que le licenciement peut également même en cas de succès des négociations lorsque malgré les « mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires ».

B- L'élaboration du licenciement

Le principe de l'élaboration est demeuré le même à savoir le respect de l'ordre de licenciement et la communication de la liste aux délégués du personnel.

1- L'ordre de licenciement

Contrairement dans l'ancien Code le chef d'entreprise doit établir l'ordre de licenciement en tenant compte des critères légaux qui sont : l'ancienneté dans l'entreprise, les charges familiales des travailleurs et les aptitudes professionnelles. Cependant, alors qu'avant la prise en compte de ces critères était cumulative, maintenant la priorité est donnée aux aptitudes professionnelles.

Reprenant l'arrêté n°01/ES/SG/CS du 26 mai 1993 « seront licenciés en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes pour les emplois maintenus, et en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté, étant majorée d'un an. Par conjoint légitime et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales ».

2- La communication de la liste aux délégués du personnel

L'employeur doit établir une liste spécifiant l'ordre de licenciement de même que les critères de choix retenus et la communiquer par écrit aux délégués du personnel afin de recueillir leurs avis et suggestions. Le délai de réponse qui était auparavant de quinze jours. Sans doute le législateur a-t-il tenu compte du souhait des employeurs d'éviter autant que faire ce peu des indiscretions sur le nom des employés proposés à la compression dont les réactions ; peuvent entamer sérieusement le patrimoine de l'entreprise :

L'article 40 al 7 dispose que les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation de l'Inspecteur du travail du ressort.

L'élaboration du licenciement telle que prévue par le législateur a le mérite d'obliger l'employeur à un minimum d'objectivité dans

la décision des salariés à compresser. L'avis des délégués du personnel n'étant qu'indicatif, il apparaissait sans effet avant, l'employeur n'en tendent pas souvent compte.

L'intervention de la haute autorité administrative donne ainsi plus d'importance audit avis qui va dès lors nécessairement influencer l'employeur dans son choix des employés à licencier ou à maintenir.

C- L'arbitrage du Ministre chargé du travail

L'intervention de la haute autorité administrative dans le licenciement pour motif économique est l'une des principales innovations du législateur dans l'organisation du licenciement économique.

La liste des employés proposée au licenciement par l'employeur de même que les suggestions de délégués du personnel doivent être transmises sans délais ; au Ministre du Travail pour arbitrage. En effet, la décision finale appartient au Ministre qui va désormais en cas de désaccord entre l'employeur et les délégués du personnel sur l'ordre des licenciements prendre position. Bien que la Code ne le spécifie pas, on pense que la décision du Ministre s'impose à l'employeur qui n'est pas tout à fait démuné de tout recours tout comme le salarié compressé.

II- La phrase contentieuse : le recours devant les tribunaux

La procédure de licenciement pour motif économique ne s'arrêtera généralement pas à la phase non contentieuse car l'employeur peut prétendre que la Ministre, autorité administrative a commis un excès de pouvoir et que le salarié a refusé de se soumettre à la procédure notamment de participer aux négociations pourtant obligatoires. Aussi le salarié peut-il contester son licenciement soit pour absence de motif économique soit pour non-respect de la procédure notamment la non autorisation de l'autorité administrative. Il y a là un problème de juridiction compétente- Mais, il est nécessaire de

distinguer selon que l'action judiciaire est initiée par le salarié (A) ou par l'employeur (B) :

A- Le recours devant les tribunaux du salarié

Le salarié compressé qui s'estime d'un abus peut saisir les juridictions sociales pour solliciter des dommages et intérêts <>u de juridictions répressives lorsque les agissements dénoncés constituent des infractions prévues soit par le code P niai doit par le code de Travail notamment en ses articles 1 36 et suivants.

Il peut aussi saisir le juge social pour non-respect du préalable des négociations Bipartites ou la priorité de réembauchage ou pour absence d'autorisation du Ministre du Travail ou de l'inspecteur du travail s'il s'agissait d'un délégué du personnel. Dans de telles hypothèses, il s'agira d'un licenciement irrégulier

B- Le recours de l'employeur devant les tribunaux