

Sujet 23 :

Les contrats atypiques vous paraissent-ils adaptés à la situation économique de notre pays ?

Eléments de réponse

1- Depuis l'avènement du Code de Travail de 1992, les entreprises camerounaises disposent d'une large gamme d'options pour se procurer directement ou indirectement la main d'œuvre nécessaire à la réalisation de leurs objectifs.

2- la crise économique des années Du a poussé le législateur camerounais à institutionnaliser de nouvelles formes d'embauches. Si le contrat de travail à durée indéterminée reste la norme sociale et juridique, les politiques d'emploi des entreprises jouent aujourd'hui sui la différenciation des statuts a contrat de travail précaire se sont multipliés.

La crise économique a manifestement concouru à sensibiliser es entreposes a la nécessité d'une gestion prévisionnelle plus rigoureuse de leur effectif le progrès de l'informatique et des méthodes de direction en ont fourni les moyens.

2- En tout état de cause, la diversité contractuelle a fait son apparition avec le Code de 1992 (Contrat de travail temporaire article 25 al 4 à CTC, contrat de travail occasionnel 25 al)

Faut-il se féliciter de cette diversité ?

- Au plan économique

4- La compression des coûts fixes et la nécessaire « adaptation quantitative et qualitative de la force de travail aux besoins et aux performances de l'entreprise » sont autant de raisons qui justifient le recours au travail précaire.

Cette technique permet en effet de dégager rapidement du personnel d'appoint pour les entreprises qui manquent épisodiquement : (suspension, surcroit, occasionnel, travaux exceptionnels) de la main d'œuvre.

- Sur le plan social

5- Ne peut-on pas craindre le risque de précarisation de l'emploi ?

La réponse à la question posée est controversée

Certains auteurs redoutent le risque de précarisation (Cf. J.M NYAMA « Diversification flexible » 2 J A 1994 N° spécial P. 133)

Contrairement à d'autres auteurs qui soutiennent au contraire que cette crainte est sans doute exagérée (Job MBANDANG EBONGUE * Le code camerounais du travail du 14 août 1992, FRIEDRICH EBERT STI PT J NG 1997 P. 52) en tout état de cause, les entreprises ont pour raison d'efficacité économique besoin d'un personnel stable, familiarisé avec les méthodes de production et de gestion de l'entreprise.

Elles n'ont donc pas intérêt à recourir à une proportion déraisonnable à l'emploi typique. Une entreprise qui ne comporte qu'un personnel instable est certainement vouée à l'échec, à la faillite

Par ailleurs, le chef d'entreprise qui voudrait uniquement recourir à une telle solution ne le pourrait pas en raison des garanties apportées par le décret d'application du 15 juillet 1995 et qui traduisent dans les faits que dans l'esprit du législateur, le principe demeure le contrat de travail à durée indéterminée.

Et aux termes de l'article 2 du décret, « nul ne peut être considéré comme travailleur temporaire ou occasionnel si ce n'est effectivement été au service de la même entreprise, ou d'un employeur pendant une période de plus de trois mois consécutifs ». Ce qui signifie qu'au-delà du terme, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée.

6- Cette solution est d'ailleurs expressément envisagée par l'article 7 du décret en ces termes : « lorsque la période maximale prévue dans le présent décret est dépassée et que les relations de travail se poursuivent y le contrat de travailleur temporaire, occasionnel ou saisonnier se transforme de plein droit en contrat à durée indéterminée » plus décisives sont les dispositions de l'article 7 al 2 le remplacement d'un travailleur temporaire ou saisonnier au terme de son contrat par un autre est interdit, sauf

cas d'empêchement du travailleur. Dans ce cas, l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la prévoyance sociale est requise ».

7- Du reste, la possibilité de contrôle par l'inspecteur du travail qui reçoit déclaration chaque fois qu'est conclu un contrat de travail atypique (article 6 al 2 du décret N° 93/57//PM du- 15 juillet 1998) à laquelle s'ajoute les sanctions pénales prévues à l'article 2370 du Code pénale devraient conduire le chef d'entreprise à plus de raison

Si donc le contrat à durée indéterminée continue de rester le principe, la consécration législative de ces nouvelles formes est salubre même si elles traduisent pour leurs bénéficiaires une situation de précarité par rapport au travail à durée indéterminée, n'en sont pas moins nécessaires pour les sans emploi et pour les entreprises confrontées à des difficultés économiques et des variations de la conjoncture.

Conclusion

Accorder une sécurité quasi absolue à l'emploi constitue une approche salubre lorsque les conditions économiques le permettent. Mais lorsque les conditions sont défavorables, la souplesse de la gestion des effectifs, qui peut être assurée par le recours, dans une proportion raisonnable, à d'autres formes d'emplois est nécessaire et c'est probablement le cas actuellement. Il s'agit ici de concilier l'intérêt de l'entreprise et l'exigence de l'emploi.

I- Les contrats atypiques permettent une bonne gestion de la main d'œuvre

A- Permet de dispenser les entreprises des obligations juridiques au droit du licenciement économique B- Permet aux entreprises de disposer d'une large gamme d'options pour se procurer la main d'œuvre nécessaire à la réalisation de leurs objectifs.

II- Le problème de la précarisation de l'emploi A- Les solutions juridiques à la précarisation de l'emploi B- L'effectivité des solutions juridiques

NB : Le plan ainsi ébauché est indicatif.

www.orniformation.com par Brainprepa