

Sujet 9 :

« *L'histoire du droit du travail est celle du développement des instruments juridiques de la protection des Salariés.* »

Cette affirmation vous semble-t-elle, exprimer avec exactitude les ambitions actuelles de ce droit au Cameroun?

En Afrique francophone en général et au Cameroun en particulier, le droit du travail, beaucoup plus qu'ailleurs, a été introduit et a évolué sous le signe de l'ordre public de protection. L'avènement du droit du travail en 1952 est une réplique à un prolétariat à la dérive et un mystique de Légalité des travailleurs. Dans cette perspective, le droit du travail n'est pas loin d'être perçu comme un droit de justice sociale pour reprendre le Pr. P.G. Pougoué. Le droit du travail régit le rapport entre les employeurs qui font travailler et les salariées qui travaillent pour eux. Dans cette relation de dépendance, il faut avoir à l'esprit, une double réalité. D'une part, le travail est un besoin vital, un moyen pour l'homme de s'accomplir ; le droit du travail est même un droit de l'homme. Le travail de l'homme, pour reprendre P. Durant, n'est donc pas "un bien matériel, soumis à la loi du marché". D'autre part, le travail dépendant, met en face à face l'employeur qui donne les ordres, et le travailleur salarié est un subordonné, exécutant et obéissant. La donnée de base est ainsi une inégalité de fait. Aussi, la majorité de la doctrine a-t-elle longtemps considéré le droit du travail comme étant le droit par lequel la collectivité assure la protection du faible contre le fort, du salarié contre l'employeur.

En somme, (histoire du droit de travail serait-elle celle du développement des instruments juridiques de la protection des salariés. Cette approche est sans doute globalement exacte et compréhensible, mais demeure très historique. Aussi, une analyse historique s'inscrit-elle forcément dans le temps et procède-t-elle toujours d'un certain syncrétisme. Si à un moment donné de son histoire, la finalité du droit du travail a été la protection des salariés, il n'en reste pas moins que la seule protection des salariés, a quelque chose d'excessif et ne traduit aujourd'hui qu'imparfaitement les ambitions de ce droit. La

vitalité du code de 1974 tient à son souci* majeur de conciliation de la sauvegarde de l'entreprise et de la protection des salariés. Il y a même lieu de constater une primauté de l'intérêt de l'entreprise (I) sur la protection du salarié (II), même si la protection de l'entreprise vise en dernier ressort, celle du travailleur. On pourrait dire qu'il s'agit d'une approche certes exacte et compréhensible mais, historique et quasi désuète.

I - Intérêt de l'entreprise : nouvel enjeu prioritaire

Cette priorité donnée à l'intérêt de l'entreprise dans le nouveau code 1990 peut aisément s'apprécier à travers des mesures-de—sauvegarde de l'entreprise préconisées par ledit code en temps normal (A) et en temps de crise (B).

A- En période normale

- 1 - Choix entre plusieurs-types de contrat : art, 25 C.T.
- 2 - Révision des conditions de travail : art. 42 al. Z

B - En période de crise

1 - Chômage technique : art. 32 al. K : “pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six mois maximum (le contrat est suspendu); le chômage technique étant définit comme l'interruption collective de-travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise et d'un établissement résultant, soit des causes accidentelles ou de forces majeures, soit d'une conjoncture économique défavorable.

2- Licenciement pour motif économique : art. 10

3- Plafonnement des dommages et intérêts. Art. 39 al. 4

Toutefois, il ne s'agit point d'une suppression de toutes; les mesures de protection du salarié mais plutôt une sorte de relégation au second plan d'une telle sauvegarde.

II. Maintien des mesures de protection des travailleurs

La protection des salariés est demeurée une nécessité, mais un enjeu secondaire. Les mesures de protection des employés

sont maintenues tant sur le plan de la recherche de la stabilité de l'emploi (A) qu'au plan de la réglementation des conditions de travail (B)

A- La recherche de la stabilité de l'emploi

1 - Le contrat à durée indéterminée considérée comme un contrat de travail de base

2- La novation des contrats d'essai et à durée déterminée en contrat de travail durée indéterminée ; art. 20 cl 25 CT.

3- Le maintien des contrats en cas de changement d'employeur : art. 42 al. 1

3- La réglementation des conditions de travail

1 - Le temps de travail : art. 80 C T.

2 - Les périodes de repos : congés payés, repos dominical et jours fériés : art. 88 et 89 C.T.

3 - La santé et la sécurité : art. 95 et suivant C.T.

4 - La prévoyance sociale