BIBLIOTHÈQUE AFRICAINE ET MALGACHE
DROIT, SOCIOLOGIE POLITIQUE ET ÉCONOMIE
sous la direction de
P.-F. GONIDEC
Professeur à l'Université de Paris I (Panthéon-Sorbonne)

TOME XXI

MANUEL DE DROIT DU TRAVAIL DU CAMEROUN

PAR
ROGER DOUBLIER
Docteur en droit
Ancien Magistrat
Maître-Assistant à la Faculté de Droit
de Yaoundé

Préface du

Recteur JEAN IMBERT
Vice-chancelier de l'Université du Cameroun

PARIS
LIBRAIRIE GÉNÉRALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE
R. PICHON & R. DURAND-AUZIAS
20 et 24, Rue Soufflot (5e)

1973

MANUEL DE DROIT
DU TRAVAIL DU CAMEROUN

Liste des ouvrages parus dans la même collection

TOME 1. — P.-F. GONIDEC : *Les Droits africains* (Evolution et sources).

TOME 2. — J. de DREUX-BREZE : *Le Problème du regroupement en Afrique Equatoriale.*

TOME 3. — A. MAHIOU : *L'Evolution vers le parti unique en Afrique Noire d'expression française.*

TOME 4. — Maurice-A. GLELE : *Naissance d'un Etat noir* (L'évolution politique et constitutionnelle du Dahomey, de la colonisation à nos jours).

TOME 5. — J.-M. BIPOUN-WOUM : *Le Droit international africain* (Problèmes généraux - Règlement des conflits).

TOME 6. — H. VIDAL : *La séparation de l'Eglise et de l'Etat à Madagascar* (1861-1968).

TOME 7. — M. YONDO : *Dimension nationale et Développement économique en Afrique Noire* (théorie-application dans l'U.D.E.A.C.).

TOME 8. — P.-F. GONIDEC : *L'Etat africain.*

TOME 9. — Francis WODIE : *Les institutions régionales en Afrique occidentale et centrale.*

TOME 10. — Jacques VANDERLINDEN : *Introduction au droit de l'Ethiopie moderne.*

TOME 11. — François ZUCCARELLI : *Un parti politique africain : L'Union progressiste sénégalaise.*

TOME 12. — Victor GASSE : *Le Régime foncier en Afrique - Evolution et Indépendance.*

TOME 13. — Michel VILLENEUVE : *La situation de l'agriculture et son avenir dans l'économie marocaine.*

TOME 14. — P.-F. GONIDEC : *Les systèmes politiques africains* (deux tomes).

TOME 15. — Michel MASSIOT : *L'Administration publique à Madagascar.*

TOME 16. — Mme Nicole DELORME : *L'Association des Etats africains et malgache à la Communauté économique européenne.*

TOME 17. — Yves PRATS : *Le développement communautaire à Madagascar.*

TOME 18. — Albert LEY : *Le régime domanial et foncier et le développement économique de la Côte-d'Ivoire.*

TOME 19. — Ouvrage collectif : *Les Elites maghrébines.*

TOME 20. — Madjid BENCHIKH : *Les Instruments juridiques de la politique algérienne des hydrocarbures.*

BIBLIOTHÈQUE AFRICAINE ET MALGACHE

DROIT ET SOCIOLOGIE POLITIQUE

sous la direction de

P.-F. GONIDEC

Professeur à l'Université de Paris I (Panthéon-Sorbonne)

TOME XXI

MANUEL DE DROIT DU TRAVAIL DU CAMEROUN

PAR

Roger DOUBLIER

Docteur en Droit
Ancien Magistrat
Maître-Assistant à la Faculté de Droit de Yaoundé

Préface du

Recteur JEAN IMBERT

Vice-chancelier de l'Université du Cameroun

PARIS

LIBRAIRIE GÉNÉRALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

R. PICHON ET R. DURAND-AUZIAS

20 et 24, rue Soufflot, 20 et 24

1973

OUVRAGES JURIDIQUES DU MEME AUTEUR, PUBLIES

1. La propriété foncière en Algérie (en collaboration avec le Professeur François Luchaire) : *Jurisclasseur civil*, mai 1956.
2. Juges de paix et cadis d'Algérie : *Revue algérienne*, 1956.
3. Le consentement de la victime, dans « Quelques aspects de l'autonomie du Droit pénal » : *Dalloz*, 1956.
3. La propriété foncière en Afrique Occidentale : Imprimerie du Gouvernement, Dakar, 1957.
5. Les récentes réformes du régime foncier algérien : *Revue juridique et politique de l'Union française*, juillet-septembre 1957.
6. Le travail : *Annales de la Faculté de Droit du Cameroun*, Yaoundé, 1970.
7. Réflexions sur le délit d'outrage public à la pudeur : *Revue de Science criminelle*, 1971.

PREFACE

M. Roger Doublier, maître-assistant des Facultés de Droit, enseigne à l'Université du Cameroun depuis octobre 1968. Bien avant son arrivée à Yaoundé, M. Doublier s'était intéressé aux problèmes africains, soutenant à Grenoble en 1952 une thèse sur la propriété foncière en Afrique Occidentale Française, thèse qui devait être rééditée avec une excellente mise à jour en 1957. Sa carrière de magistrat, d'avocat et d'enseignant l'avait mis au contact des réalités sociales et économiques et c'est tout naturellement que notre Université lui confia en 1968 le cours de droit du Travail qui jusque-là n'avait été traité que de manière épisodique et partielle.

Le moment était bien choisi, puisque l'année précédente avait vu la naissance du Code du Travail, et que l'industrie se trouvait alors en pleine expansion, par la multiplication des entreprises et l'accroissement corrélatif du nombre des salariés. Actuellement, plus de 100 000 salariés du secteur privé — et ce chiffre ne fait qu'augmenter — sont concernés par l'application des lois sociales dans un Cameroun en pleine évolution dynamique. Le prodigieux développement économique ne pouvait pas ne pas avoir des conséquences importantes dans le domaine social : le législateur, les magistrats, les inspecteurs du Travail ont, chacun pour leur part, contribué à l'harmonisation judicieuse des impératifs économiques et du bien-être social.

Pour mener à bien son ouvrage, l'auteur devait opérer le recensement des multiples textes législatifs, des arrêts et des jugements, ce qu'il a réalisé de main de maître, mais aussi faire des enquêtes et des sondages auprès des inspections du Travail, des employeurs et des syndicats. Cette recherche fastidieuse mais combien nécessaire à la connaissance exacte du droit appliqué a été menée avec persévérance au cours des quatre dernières années, et permet de faire pleine confiance aux affirmations énoncées dans ce traité.

Deux traits se dégagent aisément de l'étude du droit du Travail camerounais. D'abord l'originalité des solutions adoptées : en ce domaine comme en bien d'autres, le Cameroun a su s'évader des influences antérieures, trouver des solutions adaptées aux nécessités nationales, tout en respectant les normes inspirées par les instances internationales (B.I.T., etc...) Peut-être l'histoire du pays a-t-elle favorisé, plus que partout ailleurs, ces prises de position particularistes, dans la mesure même où, au sein d'un même système juridique, se rencontraient non seulement des tendances juridiques divergentes, héritées à la fois de la France et de la Grande-Bretagne, mais aussi une solide tradition de « participation » issue des « palabres » ancestraux.

Ensuite — et ce deuxième trait est également propre au Cameroun — une propension très nette à éviter le recours à la force. Certes, les procédures de conciliation existent dans la plupart des législations du monde, mais sans doute nulle part ailleurs ne sont-elles utilisées avec autant de fréquence et de succès. Grèves et lock-out sont officiellement autorisés mais en fait ne sont jamais utilisés : la raison doit en être cherchée, semble-t-il, dans la pondération et l'esprit de justice sociale qui animent les inspecteurs du Travail et les magistrats chargés de régler les conflits.

Bien d'autres traits seraient encore à souligner : le lecteur attentif les découvrira tout au long des pages de cet ouvrage qui rendra les plus grands services aussi bien aux employeurs et aux syndicats qu'aux savants étrangers soucieux de mieux pénétrer la législation originale d'un pays en quête de justice sociale et d'harmonie économique.

M. Doublier a fait œuvre de précurseur dans la mesure où son travail est le premier manuel rédigé en français à l'usage des étudiants de notre Faculté de Droit : puisse son exemple être suivi !

Jean Imbert.

NOTE

Cet ouvrage était entièrement rédigé lorsqu'est intervenu le Référendum du 20 mai 1972, transformant la République Fédérale du Cameroun en Etat unitaire.

On n'a pu corriger partout le texte.

Il demeure d'ailleurs justifié de parler du « Cameroun Oriental » et du « Cameroun Occidental », car les expressions restent valables et nécessaires sur les plans historique et géographique.

D'autre part, certains textes, comme par exemple la loi 66-2 COR du 7 juillet 1966 sur le mariage, ne sont toujours applicables que dans ce qui formait l'Etat fédéré du Cameroun Oriental. L'inverse existe.

Enfin reste nécessaire, au niveau Cassation, d'indiquer si la décision provient de la Cour Suprême du Cameroun Oriental ou de celle du Cameroun Occidental. C'est seulement à l'avenir, en application de l'Ordonnance 72-4 du 26 août 1972 portant organisation judiciaire de l'Etat unifié du Cameroun, modifiée par l'Ordonnance 72-21 du 19 octobre 1972 et n'envisageant, dans son article 2, qu'une seule Cour Suprême dont la composition, la compétence, les conditions de saisine et la procédure seront fixées par une loi spéciale, que pourra s'établir une Jurisprudence unifiée pour tout le Cameroun.

AVANT-PROPOS

La législation sociale et le droit du travail du Cameroun achèvent une rapide et complète mutation.

Le Code du travail, le Code des prestations familiales et la Loi portant organisation de la Prévoyance sociale ont tous trois été votés le 12 juin 1967. Depuis lors et jusqu'à celle du 10 novembre 1969 instituant un régime de retraite, six autres lois sont intervenues et, sauf omission, vingt-deux décrets et trente-trois arrêtés d'application (1), jusqu'au décret du 28 février 1972. Il ne reste rien des anciennes réglementations d'origine anglaise ou française.

La nouvelle s'en inspire (surtout du « Code du travail pour les Territoires d'Outre-Mer de l'Union française » du 15 décembre 1952), mais les harmonise et parfois innove, tant en ce qui concerne les institutions que les règles juridiques, en tout cas refond l'ensemble de telle sorte qu'aucune référence aux textes anciens n'est utilisable.

Au surplus, même les remarquables ouvrages du professeur Gonidec, auxquels le chercheur devra, bien sûr, toujours se reporter, ne traitent qu'incidemment du Cameroun, leur sujet étant plus vaste (2). D'autres s'appliquent également, soit à l'ensemble des pays ayant constitué les Territoires d'Outre-Mer de l'ex-Union française (3), soit à tous les pays francophones d'Afrique (4). Les étudiants camerounais en tirent malaisément des renseignements concernant leur propre Droit (5).

---

(1) Liste générale à la fin de l'ouvrage.

(2) Notamment, Gonidec : *Traité de Droit du travail des Territoires d'Outre-Mer* (en collaboration avec Kirsch), 1958 ; *Cours de Droit du travail africain et malgache*, 1966.

(3) Kirsch : *Mémento du Droit du travail Outre-Mer*, ne faisant d'ailleurs que mentionner le Code de 1967, non les décrets et arrêtés d'application, tous postérieurs à sa publication (début 1968) et qui n'y auraient probablement pas trouvé place étant donné la généralité du sujet.

(4) Grosdidier de Matons : *Droit du travail africain*, 1969.

(5) Les traités ou manuels de Droit du travail français, intéressants pour eux par les idées générales qu'ils développent, ne leur sont évidemment d'aucun secours à propos du droit positif camerounais.

Le seul ouvrage écrit spécifiquement pour le Cameroun est le « Guide de Législation et d'Education sociale » de Pierre Malet, très clair et précis mais très succinct et dont la dernière édition remonte à 1967, avant les Codes. Comme en utilisant les travaux ci-dessus mentionnés, il faut à chaque ligne modifier la référence en vérifiant si la Législation nouvelle n'a pas transfiguré l'institution décrite ou la règle énoncée.

Il était donc indispensable de présenter le Droit du travail (englobant succinctement la législation sociale) en restant (sauf dans l'Introduction, pour situer les problèmes) sur le plan du seul Droit camerounais, à jour des textes actuels.

On l'a tenté en ayant particulièrement à l'esprit le programme de Droit du travail en 3e année de licence à la Faculté de Droit de l'Université du Cameroun à Yaoundé, pour procurer à ces étudiants le manuel qui doit être leur instrument de travail et qui s'est modelé depuis quatre ans sous les yeux de leurs prédécesseurs en même temps que le nouveau visage de la matière elle-même. Ce cours étant semestriel, le manuel se devait de se restreindre aux proportions correspondantes.

Il est cependant, croyons-nous, suffisamment complet pour que tout le monde en ait l'usage, y compris les étudiants de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (E.N.A.M.) et de l'Institut d'Administration des Entreprises (I.A.E.) de Yaoundé, y compris les praticiens qui chercheront l'élément positif applicable à leur affaire et les usagers (salariés ou employeurs) souvent perdus. Pour tous, il espère être un outil dont ils aimeront se servir — une table alphabétique y aidant — visant à leur être utile (6).

Qu'ils veuillent bien excuser les imperfections et les lacunes subsistant encore et qui disparaîtront quand les nouveaux textes seront digérés et rôdés, comme aussi grâce aux précisions, critiques et suggestions que chacun voudrait bien faire à cette première édition (7), dans laquelle on essaiera de décrire, après une *introduction* sur son évolution et ses objectifs, les *institutions* (première partie) et les *rapports juridiques* (deuxième partie) du Droit du travail au Cameroun.

---

(6) Les seuls autres Etats de l'ex-Union française où le Droit du travail national ait fait l'objet d'une étude particulière semblent être Madagascar (ouvrage de Palazzo) et le Sénégal (*Commentaires du Code du travail*, avec préface d'Abdou Rahmane Diop).

(7) Ecrire à Roger Doublier, Maître-assistant à la Faculté de Droit, B.P. 1365, *Yaoundé* (Cameroun).

INTRODUCTION

EVOLUTION, SOURCES ET OBJECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL

1. — *Plan.* — Ecrivant essentiellement (c'est notre devoir !) pour les étudiants de 3e Année de Licence à la Faculté de Droit de Yaoundé, nous débuterons en reliant le Droit du travail à leur programme de 2e Année en Droit civil : les obligations. Puis nous verrons l'évolution du Droit du travail en l'orientant pour aboutir aux problèmes et aux solutions propres au Cameroun, évolution dont se dégageront les sources et les objectifs de ce Droit, comme aussi le plan de l'ouvrage.

CHAPITRE Ier

DROIT DU TRAVAIL ET DROIT DES OBLIGATIONS

2. — *Divergence progressive et camerounisation.* — Le contrat de travail fait naître des obligations à la charge de l'employeur et à la charge du salarié. La première idée qui vient à l'esprit (et qui fut effectivement admise au XIXe siècle) est d'appliquer les règles du Droit civil des obligations. Mais des impératifs sociaux, que l'on verra succinctement, amenèrent peu à peu à s'écarter de ces règles, conduisant, partout dans le Monde, à une différenciation.

D'autre part, alors que la plus grande partie du Droit civil (et notamment tout le Droit des obligations) reste encore, au Cameroun oriental, le Droit français (et au Cameroun occidental un Droit d'origine anglaise), le Droit du travail a fait l'objet, en 1967, d'un Code camerounais, s'appliquant aux deux Etats fédérés.

SECTION I

DIFFERENCIATION PROGRESSIVE

3. — *Les principes du Code Civil.* — Le travail salarié crée une obligation réciproque entre l'employé (qui fournit son travail) et l'employeur (qui l'utilise et, pour cela, paye un salaire). Une telle obligation prend naissance par la volonté des intéressés, qui acceptent d'être liés par un contrat de travail. Employeur et salarié sont les *parties* à ce contrat qui, sous la dénomination de « louage des domestiques et ouvriers », ne faisait l'objet, dans le Code civil, que des articles 1780 et 1781, lesquels, à l'origine, outre une disposition surpre-

nante à propos de la preuve (1), se bornaient à interdire d'engager ses services autrement « qu'à temps ou pour une entreprise déterminée » (2). Les règles de formation étaient donc nécessairement celles de tous les contrats, notamment celles de l'article 1108, et l'on appliquait, pour l'exécution, celles régissant les contrats synallagmatiques, à titre onéreux et à exécution successive, ce qu'est le contrat de travail. Il s'agissait en principe d'un simple cas particulier du Droit des obligations.

Mais les parties contractantes sont dans des situations respectives très différentes.

4. — *Nécessité d'amendements.* — Sans doute, l'employeur a besoin du salarié, mais il y a toujours, dans tous les pays du Monde, un certain nombre de chômeurs, plus ou moins grand, de telle sorte que si un candidat salarié se montre trop exigeant l'employeur en trouve aisément d'autres qui le seront moins, d'autant plus aisément qu'il peut attendre, étant généralement dans une situation financière qui le lui permet.

Le salarié, lui, ne peut pas attendre. Il faut qu'il se nourrisse et, souvent, fasse vivre sa famille. Il a donc la tentation d'accepter n'importe quelles conditions d'emploi.

C'est pourquoi lorsque, pendant près d'un siècle, en France (3), ont été appliquées aux relations de travail les règles du Droit des obligations, y compris la liberté des contrats découlant de l'autonomie de la volonté, le sort des salariés fut très misérable, on le verra (4).

Malgré les avantages économiques du libéralisme, il fut donc nécessaire, afin de fournir aux travailleurs un sort humain, que l'Etat intervienne et réglemente en dérogation des principes généraux. Dès lors, et de plus en plus d'année en année, le Droit du travail s'est détaché du Droit des obligations.

Il n'est pas question pour l'instant d'examiner les règles particulières du Droit du travail, ni même entièrement de les énumérer. Ce sera l'objet de tout cet ouvrage. Il semble bon cependant, dès le départ, de dégager quelques notions qui dominent les propos ultérieurs.

---

(1) « Le maître est cru sur son affirmation : pour la quotité des gages ; pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante » (abrogé par la loi du 2 août 1868).

(2) Début de l'article 1780, toujours en vigueur.

(3) Depuis le décret du 17 mars 1791 instituant la liberté du travail et la loi Le Chapelier du 17 juin 1791, interdisant toute association professionnelle, jusqu'en 1874, première loi réglementant les conditions de travail effectivement appliquée.

(4) Chap. 2 ci-après, section 1.

5. — *L'intervention de l'Etat.* — C'est à l'occasion des relations de travail qu'a été combattue en premier lieu la théorie de l'autonomie de la volonté, base classique de la partie contractuelle du Droit des obligations.

L'Etat est intervenu, réglementant de plus en plus étroitement les conditions de travail, le salaire, la durée du travail, les congés ; bref, faisant que le contrat de travail ne sera bientôt plus qu'un contrat d'adhésion, non pas seulement pour l'une des parties (ainsi qu'on le rencontre en Droit des obligations), mais pour les deux parties.

L'intervention de l'Etat se manifeste par des lois hautement impératives et, au surplus, par des contrôles qui enserrent les relations de travail dans un tel réseau que le Droit du travail semble être sorti du Droit privé pour entrer dans le Droit public. Il est en grande partie un droit réglementaire.

6. — *L'action collective.* — Une autre différence est le groupement de ceux qui vont contracter. Pour remédier à l'infériorité qui pesait sur les salariés, dans la discussion du contrat de travail, lorsqu'ils la conduisaient individuellement, les *syndicats ouvriers* furent autorisés en 1884. Dès lors, parlant au nom de toute une profession, puis d'un groupe de professions et, par moments, au nom de la classe ouvrière entière, les syndicats devinrent une force qui obtint du Gouvernement de nouvelles dispositions légales et réglementaires, de plus en plus favorables aux salariés. Pour faire entendre aussi leurs voix sur le plan national, les employeurs se groupèrent également en *syndicats patronaux.* Puis, au lieu de s'adresser uniquement au Pouvoir afin d'essayer qu'il adopte une ou l'autre de leurs thèses, les syndicats ouvriers et patronaux négocièrent pour fixer les règles générales du travail dans chaque profession ; il en résulta les *conventions collectives.* Le Droit du travail devenait, non seulement réglementaire en grande partie, mais, pour le surplus, essentiellement collectif.

7. — *Du Droit privé au Droit public.* — Le contrat de travail individuel, qui obéit en principe encore aux règles du Droit des obligations, n'a plus, de ce fait, qu'un champ d'application très limité, ne pouvant contrevenir ni aux dispositions légales ni à celles des conventions collectives qui perdent d'ailleurs, elles aussi maintenant, ce qui leur restait de contractuel puisqu'elles en viennent à régir, on le verra (5), des personnes qui n'y ont en aucune manière adhéré. Si de tels rapports juridiques conservent, dans leur forme, une apparence contractuelle, ils sont très loin des contrats de Droit privé. Mais seuls des juristes désespérément attachés à leurs classifications peuvent le regretter.

---

(5) N°s 101 à 106 et n°s 283 à 299.

8. — *Facteurs économiques.* — Cette évolution était d'autant plus nécessaire, afin de protéger les salariés, du fait de la concentration du travail dans de grandes entreprises, extrêmement puissantes et relativement peu nombreuses. Si le salarié pouvait encore, à la rigueur, discuter seul à seul avec un petit patron n'ayant que quelques ouvriers, il ne le peut plus, s'il ne se groupe et si la loi ne le protège, avec les énormes forces industrielles modernes.

Ces forces ne laissent pas le Cameroun en dehors de leur champ d'action. Le Droit du travail, dont la nécessité n'était pas impérieuse au temps d'une économie entièrement agricole et familiale (6), a dû s'y introduire après « l'apparition d'un phénomène capital : le salariat » (7).

Ce fut d'abord par des textes français, dont le plus important sera le Code du travail du 15 décembre 1952. Mais la République Fédérale du Cameroun a promulgué son propre Code du travail le 12 juin 1967

SECTION II

LEGISLATION CAMEROUNAISE EN DROIT DU TRAVAIL

9. — *Le Droit privé au Cameroun, en général.* — Pour toutes les branches du Droit, tant civil que commercial ou pénal, l'article 51 de la Constitution camerounaise du 4 mars 1960 dispose, en ce qui concerne ce qui était alors la « République du Cameroun » et devint, le 1er octobre 1961, l'Etat fédéré du Cameroun Oriental, que « la législation résultant des lois, décrets et règlements, applicables au Cameroun à la date de prise d'effet de la présente Constitution, reste en vigueur dans ses dispositions qui ne sont pas contraires aux stipulations de celles-ci, tant qu'elle n'aura pas été modifiée par la loi ou par des textes réglementaires pris par le Gouvernement dans les domaines de sa compétence ». Le Droit français des obligations, qui était alors applicable à un très grand nombre de personnes et dans la plupart des cas, n'avait rien de contraire à la Constitution. N'ayant jamais été, dans son ensemble, modifié par une loi ni un texte réglementaire (le Code civil camerounais étant toujours à l'étude, à l'état

---

(6) Et ne l'est toujours pas dans ce domaine, exclu d'ailleurs par le Code du Travail (article 1-4).

(7) Gonidec et Kirsch : *Traité de Droit du travail des Territoires d'Outre-Mer*, p. 43.

de projet), le Droit français des obligations reste donc en vigueur au Cameroun oriental. Au Cameroun occidental, il faut appliquer l'article 46 de la Constitution fédérale du 1er septembre 1961 : « Pour tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions de la présente Constitution, la législation antérieure des Etats fédérés reste en vigueur » (8), ce qui est répété par l'art. 43 de la constitution du 20 mai 1972.

10. — *Textes fédéraux en Droit du travail.* — Au contraire, le Droit du travail qui, aux termes de ladite Constitution fédérale, relève de la compétence des autorités fédérales, a fait l'objet, de la part de ces autorités, d'une réglementation complète, qui abolit tous les textes antérieurs, français ou anglais, comme le précise d'ailleurs l'article 193 du Code du travail du 12 juin 1967.

Le caractère entièrement camerounais de la législation et de la réglementation actuelles du travail a une conséquence extrêmement heureuse et importante : au lieu que, comme en Droit civil, on doive appliquer tantôt les règles juridiques françaises, tantôt celles anglaises et tantôt les diverses règles coutumières (selon les personnes intéressées, selon qu'on est au Cameroun oriental ou occidental et selon la qualification juridique), en Droit du travail les *mêmes* dispositions s'imposent, dans toute la République, quelles que soient les personnes concernées, à tous les rapports juridiques découlant d'un travail exécuté au Cameroun, sauf l'exception prévue à l'alinéa 2 de l'article 29 du Code du travail pour les travailleurs en mission n'excédant pas six mois.

C'est, d'une part, une utile simplification ; d'autre part, un gage de cohésion nationale, car l'unité de législation est sans aucun doute un grand élément de cohésion.

Le Droit du travail du Cameroun a pour base essentielle le *Code du Travail* institué par la loi 67-LF-6 du 12 juin 1967 (9). Il prévoyait que des décrets et des arrêtés seraient pris pour l'application des dispositions dont il ne traçait que les principes généraux. Ces textes ont été promulgués (10) et formeront, avec le Code lui-même, l'objet principal de cette étude, après l'évocation du développement historique, à travers le Monde et l'Afrique, des rapports et du Droit du travail.

---

(8) Voir Philippe Comte, Cours de Droit privé, fasc. 1, p. 3 et 4.

(9) Le Code du Travail du Cameroun forme une petite brochure verte, contenant le texte en français et en anglais, publiée par l'Imprimerie Nationale du Cameroun, en vente dans toutes les librairies (300 francs CFA en 1972) et que les étudiants doivent absolument se procurer.

(10) Voir leur liste en annexe, avec celle des lois.

Chapitre II

DEVELOPPEMENT HISTORIQUE

11. — *L'Antiquité.* — La seule forme du travail exécuté pour autrui c'est, hélas ! pendant la quasi totalité de la période historique, l'esclavage. Il existe en Egypte antique, en Grèce, à Rome, et les plus grands penseurs ne conçoivent même pas, alors, qu'il puisse en être autrement.

12. — *Jusqu'en 1874, en France.* — L'esclavage ne va disparaître, en Europe, qu'au début du Moyen-Age. Mais il existe encore des « serfs », attachés à la terre et servant les seigneurs, tandis que dans les bourgs la nouvelle organisation du travail, qui s'instaure avec les Corporations, procède d'un esprit créant des cadres rigides dans lesquels l'individu n'a presque aucun espoir d'échapper à un sort héréditairement fixé (1).

Lorsque la loi Le Chapelier, du 17 juin 1791, aura supprimé les corporations, une nouvelle forme d'asservissement des travailleurs surgira bientôt, car les employeurs, libres dans la conclusion des contrats de travail et considérés, en tant que propriétaires, comme maîtres absolus des moyens de production, dictent leur loi. C'est essentiellement pour y remédier que naîtra le Droit du travail, par un essai temporaire en 1841, véritablement en 1874.

13. — *Au Cameroun.* — L'esclavage n'avait jamais cessé en Afrique et particulièrement au Cameroun où « il existait dans les sociétés traditionnelles camerounaises avant la traite. Il a continué après la suppression de celle-ci » (2).

---

(1) Cette affirmation, vraie en général, mériterait d'être nuancée, car les corporations comportaient un cadre et des disciplines permettant au travailleur de s'intégrer dans sa profession (voir notamment « Le compagnonnage et les métiers » par Luc Benoist).

(2) Mveng et Beling-Nkoumba : *Manuel d'Histoire du Cameroun*, p. 90.

Mais il avait changé d'aspect vers le milieu du XVIIe siècle, les chefs africains vendant leurs esclaves à destination de l'Amérique où quinze millions d'entre eux furent transportés en deux siècles (3), jusqu'à l'abolition de l'esclavage par l'article 6 de la Constitution française du 4 novembre 1848, sous l'impulsion de Victor Schoelcher, ce qui n'empêcha pas qu'un trafic clandestin subsiste et que, d'autre part, le travail forcé au profit d'entreprises privées soit imposé aux populations d'Outre-Mer, au moins jusqu'à la convention relative à l'esclavage adoptée le 9 septembre 1926 par la Société des Nations, dans laquelle les Etats membres s'engageaient à supprimer l'esclavage de façon totale et qui interdisait le travail forcé, sauf dans l'intérêt des collectivités publiques (4). Il fallut attendre, en ce qui concerne les Territoires d'Outre-Mer de l'Union Française, la loi du 6 avril 1946 pour que le travail forcé soit complètement interdit et la loi du 15 décembre 1952 (Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer) pour que l'interdiction commence en fait à être prise en considération, grâce aux sanctions pénales prévues par l'article 228 du Code.

On retrouvera ce problème après avoir examiné plus en détails l'évolution du Droit du travail en France (section 1), où les grands courants mondiaux (section 2) n'ont pas manqué de faire sentir leur influence, ainsi qu'ils le firent plus tard en Afrique (section 3) et au Cameroun (section 4).

SECTION I

EN FRANCE

14. — *Tentative avortée en 1841.* — La première loi, véritable acte de naissance du Droit du travail, est celle du 22 mars 1841. Bien qu'il n'ait eu qu'une existence éphémère, ce texte historique mérite d'être cité, du moins dans ses premiers articles :

« *Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.* »

Au Palais des Tuileries, le 22 mars 1841.

---

(3) Gonidec et Kirsch : *Droit du travail des Territoires d'Outre-Mer* (Lib. Gén. de Droit et de Jurisprudence 1958), p. 24.

(4) Le travail forcé, difficilement justifiable et applicable en régime libéral, est consacré par l'article 12 de la Constitution soviétique : « qui ne travaille pas ne mange pas » (Gonidec et Kirsch, *op. cit.*, p. 28). Voir, pour le Cameroun actuel, l'article 2 (al. 2 et 3) du Code du travail de 1967.

Louis-Philippe, Roi des Français, à tous présents et à venir, Salut. Nous avons proposé, les chambres ont adopté, nous avons ordonné et ordonnons ce qui suit :

Article premier. — Les enfants ne pourront être employés que sous les conditions déterminées par la présente loi :

1° Dans les manufactures, usines et ateliers à moteur ou à feu continu, et dans leurs dépendances ;

2° Dans toute fabrique occupant plus de vingt ouvriers réunis en atelier.

Art. 2. — Les enfants devront, pour être admis, avoir *au moins huit ans.* De huit à douze ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de huit heures sur vingt-quatre, divisées par un repos.

De douze à seize ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de douze heures sur vingt-quatre, divisées par des repos.

Art. 3. — Tout travail entre neuf heures du soir et cinq heures du matin est considéré comme travail *de nuit.*

Tout travail de nuit est interdit pour les enfants *au-dessous de treize ans.*

Art. 4. — Les enfants *au-dessous de seize ans* ne pourront être employés *les dimanches* et jours de fêtes reconnues par la loi. »

Il est bon d'avoir présente à l'esprit cette première loi, qui permet de mesurer le chemin parcouru, car il semble incroyable aujourd'hui qu'en *France* il ait fallu une loi pour empêcher le travail d'enfants de moins de huit ans dans les usines et pour limiter, de 12 à 16 ans, la durée du travail à 72 heures par semaine, ce que des adultes refuseraient maintenant d'effectuer.

Il est encore plus effarant de penser que, les patrons reprochant à cette loi de fausser les mécanismes économiques, elle fut abrogée en 1849 avec quelques autres, proclamées en 1848 et qui ne furent jamais appliquées.

Une exploitation révoltante reprit.

15. — *Les grands moments.* — Il faut attendre la loi du *19 mars 1874* (il y a moins d'un siècle) pour que soit à nouveau réglementé le travail des enfants (sur les bases de 1841), ainsi que le travail des femmes. Pour que son application soit assurée, cette loi crée l'*inspection du travail* dont l'importance et le rôle vont devenir, peu à peu, considérables.

Jusqu'alors l'ouvrier pouvait d'autant moins lutter que toute association professionnelle était interdite (5). C'est la loi du *21 mars*

---

(5) Depuis 1791.

1884 qui reconnut la liberté d'association professionnelle et permit donc la création des *syndicats,* sous la pression desquels furent obtenues la plupart des réformes ultérieures, dont voici les principales :

— loi du *9 avril 1898* sur la sécurité du travail, qui impose à l'employeur, en dehors de toute responsabilité, de garantir le salarié contre le risque d'accident du travail (6) ;

— loi du *30 mars 1900,* limitant à dix heures par jour le travail des femmes et des enfants (toujours pas de limitation pour les hommes au-dessus de seize ans) ;

— loi du *13 juillet 1906* accordant un repos hebdomadaire (il n'y en avait pas jusqu'alors, sauf pour les enfants en-dessous de seize ans !).

— *1919 :* semaine de 48 heures de travail (7), en six journées de huit heures (on arrive à une conception moderne !) ;

— et promulgation du *Code du Travail,* dont la rédaction avait commencé en 1910 ;

— loi du *5 mars 1928,* qui établit les *assurances sociales,* première tentative pour mettre les travailleurs à l'abri du besoin provoqué par la maladie, la vieillesse ou l'invalidité ;

— loi du *19 juillet 1928,* grâce à laquelle le congédiement du salarié ne peut plus être prononcé librement, sans motif et sans délai, par le patron ; elle crée d'une part le *délai de préavis* et, d'autre part, la possibilité pour les juges d'accorder des *dommages-intérêts* au salarié injustement renvoyé.

— *1936 :* la technique du progrès social emprunte une nouvelle voie : non plus des lois, mais des accords collectifs entre syndicats ouvriers et patronaux, sortes de traités de paix entre forces sociales antagonistes, que le Législateur favorise en leur accordant un statut approprié et force exécutoire. Ce sont les *Conventions Collectives de travail.*

En même temps, la conciliation et l'arbitrage deviennent obligatoires, mais, hélas ! ne le sont plus en France aujourd'hui. Enfin, la semaine de travail est réduite à *40 heures* dans les établissements industriels et commerciaux (8) et, ce qui transforme absolument

---

(6) Jusqu'alors, les accidents du travail étaient soumis au droit commun de l'article 1382 du Code civil : le salarié devait prouver la faute de l'employeur ; il n'y avait même pas de responsabilité du fait des choses, la construction jurisprudentielle sur l'article 1384 débutant en 1920.

(7) Loi du 23 avril 1919.

(8) Loi du 21 juin 1936. Dans l'agriculture, on en était resté aux 48 heures de la loi du 23 avril 1919, que la loi du 10 mars 1948 a transformées en 2 400 heures par an, chiffres actuels tant en France qu'au Cameroun (n° 34 ci-après).

la vie des travailleurs, ils obtiennent un *congé payé annuel* de 15 jours (9). Les *délégués ouvriers* font aussi leur apparition dans les entreprises importantes, pour constituer un intermédiaire entre la direction et la masse salariée dont ils traduisent les revendications.

L'ensemble de ce nouvel état du salariat représente un progrès extraordinaire par rapport à ce qui existait à peine trente ans auparavant, en 1906, année de la création du repos hebdomadaire dans une durée de travail illimitée.

Cependant, un nouveau bond vers le progrès social se produisit en *1946*.

16. — *La situation présente.* — La Constitution française de 1946 fait figurer pour la première fois, dans son préambule, à côté des libertés politiques, le droit syndical, le droit de grève et le droit à la *sécurité sociale*, laquelle regroupe tous les anciens modes de garantie contre les risques sociaux (10).

Enfin, toujours en 1946, sont créés les *comités d'entreprise*, qui sont formés, dans les grandes entreprises privées, par les représentants élus des ouvriers et qui collaborent avec le patronat pour la gestion même de l'entreprise. On réserve également une place aux représentants du personnel dans la gestion des entreprises nationalisées.

Ce progrès se poursuit constamment.

La loi du *11 février 1950* crée le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.), indexé en 1952.

A partir de *1958*, outre des tentatives (sans grand succès) pour faire participer la masse des travailleurs aux résultats de l'entreprise (conception dite de l'association capital-travail), outre un appel à une meilleure collaboration des syndicats et outre un certain élargissement du rôle des comités d'entreprise par la loi du *18 juin 1966*, on s'est surtout préoccupé de l'éducation et de la *promotion ouvrière :* poursuite de la démocratisation de l'enseignement, prolongation de la scolarité, développement de l'enseignement technique, loi sur la formation professionnelle, promotion des adultes, efforts qui concordent avec l'évolution mondiale.

---

(9) Porté à un jour et demi ouvrable par mois de service aux termes de la loi du 27 mars 1956, rendue applicable au Cameroun le 10 novembre 1956 (n° 36 ci-après).

(10) N°s 157 à 159 ci-après.

SECTION II

SUR LE PLAN INTERNATIONAL

17. — *Le levain.* — Deux forces tendent à promouvoir et harmoniser le Droit du travail dans le Monde : les syndicats ouvriers et l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.).

18. — *Fédérations syndicales.* — L'action des grandes fédérations internationales de syndicats ouvriers (« Confédération internationale des syndicats libres », groupant les syndicats anglo-saxons, « Confédération internationale des syndicats chrétiens » et « Fédération syndicale mondiale », groupant tous ceux qui n'adhèrent pas aux deux premières, notamment la C.G.T. française) se situe sur un terrain qui dépasse le cadre d'une étude essentiellement juridique, à moins qu'elle ne s'exerce à l'intérieur de l'O.I.T. (où les syndicats sont représentés), laquelle retiendra seule ici l'attention.

19. — *Débuts de l'O.I.T.* — L'O.I.T. est une institution permanente dont la Charte primitive résultait des articles 387 à 417 du Traité de Versailles de 1919. Elle avait (et conserve) pour objectif principal d'étudier les problèmes du travail et de proposer des solutions, en partant de cette idée que la justice sociale est le premier élément d'une paix durable. Elle faisait alors partie de la Société des Nations (S.D.N.). C'est le seul de ses organismes qui lui ait survécu après la tourmente de 1939-1945. Elle a conservé son siège à Genève, où était celui de la S.D.N., quoique dépendant maintenant de l'O.N.U. (11)

C'est, depuis 1919, une réunion d'Etats s'engageant à lutter contre l'inégalité sociale et la misère, à œuvrer pour « la reconstruction d'un monde pacifique qui se développerait non seulement dans la prospérité matérielle mais aussi dans le respect de la dignité humaine et des valeurs spirituelles » (12).

Composée d'abord d'Etats européens (notamment Belgique, France, Italie, Pologne, Royaume-Uni, Tchécoslovaquie) et du Japon, elle reçut bientôt l'adhésion du Canada, de l'Inde, de l'Australie, de la Nouvelle-Zelande, des Etats de l'Amérique du Sud ; en 1932 de l'Egypte.

En avril-mai 1944, alors que la seconde guerre mondiale était à son point culminant, la Conférence, réunie exceptionnellement à Philadelphie et comprenant les représentants des gouvernements,

---

(11) La Charte des Nations Unies confère aussi au Conseil économique et social, ou même à l'Assemblée générale, certaines possibilités en matière de Droit international du travail.

(12) David Morse (Directeur général de l'O.I.T.) : *L'origine et l'évolution de l'O.I.T., son rôle dans la communauté mondiale,* p. 14.

employeurs et travailleurs de 41 pays, élabora une Déclaration mettant en relief deux principes fondamentaux : « premièrement, le but central de toute politique nationale et internationale doit être la réalisation de conditions permettant à tous les hommes de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ; deuxièmement, tous les efforts nationaux et internationaux doivent être appréciés en fonction des possibilités qu'ils offrent de se rapprocher de cet objectif » (13).

En octobre 1945, la Conférence internationale du travail se réunit à Paris, révise la Charte de 1919 et négocie avec l'O.N.U. L'accord entre les deux organisations est approuvé par l'Assemblée des Nations Unies en décembre 1946.

20. — *Composition.* — En 1968 (14), cent dix-huit Etats sont membres de l'O.I.T. qui comprend :

— un organe délibérant qui siège périodiquement, la Conférence du travail, composée de quatre membres par Etat (deux représentant le Gouvernement, un représentant les employeurs et un les salariés) dont le rôle essentiel est d'élaborer les textes qui devraient former le Droit international du travail ; d'autre part, elle élit le Conseil d'administration du B.I.T. qui comprend 24 délégués des gouvernements, 12 délégués des employeurs et 12 des salariés ;

— et un organisme permanent (15), le Bureau International du Travail (B.I.T.) qui siège à Genève et remplit un rôle de documentation et de diffusion, prépare les conférences et participe au contrôle de l'application des Conventions.

21. — *Les Conventions de l'O.I.T.* — Celles-ci sont des textes votés par la Conférence et proposés à la ratification des Etats-membres, qui deviennent obligatoires, avec la force d'un Traité international, pour l'Etat qui les a ratifiées. Il en sera plus longuement parlé dans les sources du Droit du travail (16).

22. — *Les Recommandations.* — En dehors des Conventions, l'O.I.T. propose aux Etats-membres des « Recommandations », lesquelles, comme leur nom l'indique, sont de simples conseils, mais dont le Droit du travail des divers pays a tendance à se rapprocher.

L'idéal serait que toutes les conventions soient ratifiées par tous les Etats-membres. Des obstacles divers le rendent impossible (17), au moins temporairement.

---

(13) David Morse, *op. cit.*, p. 34.

(14) *Revue internationale du travail*, août 1968.

(15) Le B.I.T. employait en 1968, deux mille deux cents personnes, contre 500 en 1948 (David Morse, *op. cit.*, p. 44).

(16) Chap. III ci-après, section 1 (n°s 40 à 43).

(17) En 1968, 120 conventions avaient été élaborées. La France, qui détient pourtant un des meilleurs rangs, n'en avait ratifié que 73.

23. — *La coopération technique.* — Pour surmonter les obstacles, pour créer dans chaque pays les conditions économiques, administratives et psychologiques nécessaires à l'application des Conventions et des Recommandations, le B.I.T. a, depuis 1948, étendu son action à la coopération technique, « devenue la plus importante de toutes les activités de l'O.I.T. du point de vue des sommes dépensées. En 1949, elle avait absorbé 101 000 dollars, soit à peu près 2 % du budget de l'O.I.T. En 1968, l'O.I.T. dépensera plus de 20 millions de dollars pour les activités de coopération technique, soit 45 % de ses ressources financières » (18). Cette coopération consiste notamment dans l'envoi de missions aux pays qui en font la demande.

Ces missions :

— procèdent aux études qui leur sont demandées (exemple : 1962 - « Rapport au Gouvernement de la République Fédérale du Cameroun sur une mission d'enquête sur la main-d'œuvre » et « Rapport au Gouvernement de la République Fédérale du Cameroun sur l'organisation du service de l'emploi ») ;

— conseillent les Gouvernements (par exemple, octobre 1969 à Yaoundé pour l'instauration d'une véritable Sécurité sociale au Cameroun) ;

— fournissent les moyens d'application du droit du travail (par exemple : création à Yaoundé, en 1968, du Centre de Formation des Contrôleurs du Travail des pays francophones) ;

— ou aident à promouvoir plus de justice sociale, en dépassant même le Droit du travail (exemple : création de coopératives, dont plusieurs en projet en 1969, l'une d'elles fonctionnant déjà, pour ne parler que du Cameroun, à Ebolowa).

Cette coopération technique nous amène, par les applications qui viennent d'être citées, à l'histoire du Droit du travail en Afrique.

SECTION III

EN AFRIQUE

24. — *Action de l'O.I.T. décentralisée.* — L'évolution plus ancienne étant comparable à celle du Cameroun (section 4), nous enchaînerons sur le rôle de l'O.I.T. qui, pour donner plus d'efficacité à son action, entreprit, à partir de 1948, non seulement d'apporter sa coopération technique aux pays en voie de développement, mais aussi de se décentraliser.

---

(18) David Morse, *op. cit.*, p. 54 et 55.

Le mieux est de citer l'artisan de cette œuvre, M. David Morse, qui fut Directeur général de l'O.I.T. de 1948 à 1969 : « Dès le coup d'envoi, en 1949, de nos programmes d'activités pratiques, j'ai estimé qu'il était nécessaire d'envisager un nouveau type de bureaux extérieurs, qui seraient chargés de toutes les activités d'assistance technique dans une région donnée et serviraient d'instrument pour une collaboration étroite et continue entre l'O.I.T. et les pays recevant une assistance. Le premier bureau de ce genre, appelé centre d'action, fut créé en Asie en 1949 et doté d'une équipe de fonctionnaires internationaux. Au début des années soixante, il y avait deux centres d'action en Amérique latine, deux en Afrique, un en Asie et un au Moyen-Orient. Durant les trois dernières années (19), j'ai intensifié ce processus de décentralisation. Le réseau des services extérieurs est en train d'être fortement renforcé. Les centres d'action sont actuellement appelés bureaux de zone, chacun d'eux couvrant un petit nombre de pays. A leur tour, les bureaux de zone dépendent d'un bureau régional, dirigé par un coordonnateur régional, qui est responsable de tous les programmes et projets de l'O.I.T. dans la région. Mais la décentralisation et la régionalisation de nos activités ne toucheront pas seulement la coopération technique ; je suis en train de régionaliser également, petit à petit, certaines autres fonctions : recherche, information, application de normes, relations générales. Cependant, je tiens à préciser que l'intensification de nos activités régionales n'a nullement pour corollaire un affaiblissement de la mission mondiale de l'O.I.T., bien au contraire. Même si des fonctions de plus en plus importantes sont dévolues aux organismes régionaux et aux services extérieurs de l'O.I.T., le contrôle général restera assuré par les organes qui déterminent la politique de l'organisation : la Conférence, le Conseil d'administration et le B.I.T., à Genève. Je vois dans le renforcement des activités régionales un moyen d'accroître la capacité de l'O.I.T. à atteindre ses objectifs mondiaux, en la rapprochant des réalités régionales et nationales » (20).

Dans cette optique fut créée la *Commission consultative africaine,* dont la première session eut lieu à Luanda (Angola) du 30 novembre au 10 décembre 1959 et la seconde à Tananarive en avril 1962 (21). Elle comprend les représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés. Elle formule des avis transmis au Conseil d'administration et des recommandations sur la convocation de conférences régionales africaines, leur organisation et la fixation de leur ordre du jour, finalement déterminé par le Conseil d'administration.

---

(19) L'ouvrage cité est de 1969.

(20) David Morse, *op. cit.,* p. 69 à 71.

(21) Gonidec : *Cours de Droit du Travail Africain et Malgache,* p. 95 à 99.

Une *conférence régionale africaine,* ayant la même composition paritaire que la Commission, s'est réunie à Lagos en 1960 (22) et à Addis-Abéba en 1964. Elle a également pour mission de « conseiller l'O.I.T. sur les problèmes propres à une région déterminée ou sur les aspects régionaux des problèmes généraux » (23). La seule différence importante avec la Commission consultative est leur compétence territoriale : la conférence est panafricaine alors que la commission ne s'étend qu'aux pays sub-sahariens.

Quant aux organismes permanents de l'O.I.T., un Bureau pour l'Afrique existe à Addis-Abéba et des directeurs dans chaque zone africaine, celui dont le siège est à Yaoundé s'occupant de huit Etats de l'Afrique centrale.

D'autre part, des institutions purement africaines, adaptées à l'indépendance des divers Etats et au mouvement d'unité africaine, exercent leur activité en dehors de l'O.I.T.

25. — *Premiers efforts sur le seul plan africain.* — Dès 1947, l'Angleterre, la Belgique et la France avaient créé une Commission de Coopération Technique Africaine (C.C.T.A.) pour le sud du Sahara, tenant des conférences périodiques (24) et comportant, à partir de 1950, un organisme administratif permanent, le Bureau Interafricain du Travail, dont le siège était à Brazzaville.

26. — *L'O.U.A.* — Après l'accession des divers pays intéressés à l'indépendance et la création par eux, de l'Organisation de l'Unité Africaine (O.U.A.), celle-ci, lors de la Conférence des Chefs d'Etats de juillet 1964 au Caire, décida d'absorber la C.C.T.A. qui devint la « Commission Scientifique, Technique et de la Recherche » et dont l'activité s'étendit sur trente-quatre Etats-membres de l'O.U.A., du nord de l'Afrique à Madagascar inclus. Son budget se trouvait intégré à celui de l'O.U.A. dont elle n'est plus qu'un rouage, ayant pour mission l'étude et la préparation de résolutions qui seront proposées à la conférence des ministres, préparant elle-même les textes soumis à l'organe suprême de l'O.U.A., la Conférence des Chefs d'Etats et de gouvernements, qui se réunit périodiquement.

27. — *L'O.C.A.M.* — Sur un plan plus restreint, puisqu'elle ne comprenait que quatorze membres (25) en 1969, l'Organisation Commune Africaine et Malgache (O.C.A.M.), dont le siège est à Yaoundé (26), se propose égaement « d'harmoniser l'action des Etats-

---

(22) Compte rendu des travaux dans *Revue Internationale du Travail,* mars 1961, p. 225 à 243.

(23) Gonidec, *op. cit.*, p. 102.

(24) Jos (Nigéria) en février 1948, Elisabethville en 1950, Bamako en 1953.

(25) République Fédérale du Cameroun, Centrafricaine, Congo (Brazzaville), Congo (Kinshasa), Côte-d'Ivoire, Dahomey, Gabon, Haute-Volta, Malgache, Niger, Rwanda, Sénégal, Tchad et le Togo.

(26) Accord du 5 mai 1967.

membres dans les domaines économiques, social, technique et culturel » (27).

Le domaine social englobe évidemment le Droit du travail, avec lequel il se confond même en grande partie en Afrique. Sans doute, pas plus que l'O.U.A., l'O.C.A.M. n'est pas une autorité supranationale ayant le pouvoir d'imposer des décisions aux Etats-membres, mais rien ne l'empêche d'adopter des projets de conventions qui seraient ratifiées par ces Etats, permettant de constituer un droit régional du travail.

C'est bien ce qu'a suggéré la Conférence des ministres du Travail à Fort-Lamy (28), pour « l'harmonisation des législations sociales sur les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, le mode de fixation des salaires et les problèmes du syndicalisme ». La conférence des Chefs d'Etat, en janvier 1969 à Kinshasa, propose deux recommandations essentielles aux Etats-membres, l'une concernant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'autre la libre circulation des travailleurs au sein des pays membres de l'O.C.A.M. (29). La mise en pratique est à l'étude.

SECTION IV

AU CAMEROUN

28. — *Avant 1919.* — Avant la pénétration européenne, « l'unité de production est la cellule familiale et toute l'activité économique orientée vers l'auto-consommation ; le chef de famille dirige la production et répartit les produits du travail entre les membres de la communuaté » (30). Le travail est effectué d'une manière assez détendue.

---

(27) Article 3 de la Charte de l'O.C.A.M., du 27 juin 1966.

(28) 28-31 mars 1967.

(29) C'est la même tendance que celle ayant abouti à la libre circulation des travailleurs entre les pays membres de l'Europe des Six (Voir *J.C.P.* 1969, I, 2222). Elle mettra, souhaitons-le, moins longtemps pour se réaliser, car le processus a débuté, en Europe, par la déclaration française du 9 mai 1950, selon laquelle « l'Europe ne se fera pas d'un seul coup ; elle se fera par des réalisations concrètes créant d'abord une solidarité de fait », réalisations qui furent amorcées par la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (C.E.C.A. = Traité de Paris du 18 avril 1951) et la Communauté Economique Européenne (C.E.E., ou « Marché Commun » = Traité de Rome du 25 mars 1957), à laquelle sont associés les Etats-membres de l'O.C.A.M. (Convention de Yaoundé, du 20 juillet 1963, renouvelée en octobre 1969).

(30) Boumtjé : *L'évolution de la législation du travail au Cameroun*, p. 1.

Aussi va-t-il être impossible de trouver qui que ce soit comprenant et admettant de travailler selon le rythme européen, d'autant moins que ce nouvel et dur labeur n'apporte aucun avantage appréciable. Malheureusement et nécessairement, le premier régime est donc celui du travail forcé, que les Allemands pratiquent avec une rudesse qui ne facilite pas la solution du problème et prépare mal l'avenir.

29. — *La difficile évolution.* — A partir de 1919, sous mandat français, l'évolution va tendre, avec trop de lenteur sans doute, à supprimer le travail forcé, comme on l'a signalé, puis, à mesure que le salariat se développe, à introduire les règles les plus indispensables du Droit du travail, que les difficultés rencontrées de part et d'autre et l'incompréhension rendront difficilement applicables.

Le premier texte est un Décret du Président de la République Française (31) du 4 août 1922, instituant le « contrat de travail » dans les entreprises commerciales, industrielles ou agricoles inscrites au rôle des patentes ou en possession d'un titre régulier d'exploitation. Le contrat était lu et traduit par le Chef de Subdivision au futur salarié qui le signait avec l'employeur. Il devait être conclu pour une durée supérieure à trois mois et inférieure à deux ans. C'était un progrès, puisqu'il y avait théoriquement accord du travailleur, alors que précédemment le « contrat » était passé entre les entreprises privées et l'administration qui leur fournissait une main-d'œuvre forcée. Mais les conditions de travail étaient toujours fixées par l'administration (sans comparaison possible avec celles des Européens !), de telle sorte que les autochtones n'ont vu, semble-t-il, dans cette nouvelle technique, qu'un moyen de les lier davantage. « La plupart quittaient les régions où venait s'installer une exploitation agricole ou forestière » (32), la création, par le même décret du 4 août 1922, des « conseils d'arbitrage », ayant pour mission de régler les différends individuels du travail (33), ne les rassurant pas mieux.

Pour enrayer cette fuite, le décret du 9 juillet 1925 ne permet à l'autochtone de quitter son unité administrative qu'avec un laissez-passer ou un contrat de travail visé par l'administration locale (34), à peine d'y être ramené *manu militari* et d'y subir un emprisonne-

---

(31) Boumtjé : *op. cit.*, p. 24.

(32) Boumtjé : *op. cit.*, p. 24.

(33) Ce furent les précurseurs des Tribunaux du Travail, mais présidés par le Chef de l'unité administrative, en qui les salariés autochtones ne pouvaient pas mettre un grand espoir d'impartialité, d'autant moins qu'il ne jugeait qu'eux, les salariés européens devant porter leurs litiges devant le tribunal civil. Ajouté à la disparité des sanctions, par exemple en cas de rupture abusive du contrat, selon qu'elle provenait d'eux ou de l'employeur, cela explique amplement leur échec.

(34) Même ainsi muni d'un contrat de travail, il ne peut se faire accompagner par sa femme et ses enfants hors de sa circonscription administrative.

ment pouvant atteindre quinze jours (35). Le décret de 1925, en contre-partie, fixe minutieusement le contenu du contrat de travail, réglemente les obligations de l'employeur, lui impose enfin de soigner à ses frais les travailleurs blessés ou malades et de veiller à la stricte application des mesures d'ordre sanitaire (36). Afin d'essayer de faire appliquer cette réglementation, le décret instituait un Corps de contrôle de la réglementation du travail (37). Mais, devant la réaction des employeurs, le décret du 9 juillet 1925 ne fut pas réellement appliqué.

Il fallut douze ans pour qu'un nouvel effort soit entrepris. Le décret du 17 novembre 1937 interdit l'emploi des enfants de moins de 12 ans et, pour ceux de 12 à 18 ans, comme aussi pour les femmes, le travail de nuit ; accorde à la femme un congé de maternité de huit semaines, une partie avant, l'autre après l'accouchement ; crée le carnet-pécule, qui permit « à de nombreux travailleurs, surtout ceux des exploitations agricoles et forestières, de réaliser des économies substantielles » (38) ; réglemente les économats, dans lesquels les employeurs fournissent des marchandises diverses aux salariés qu'ils emploient ; pose le principe, révolutionnaire en Afrique à ce moment-là, que « tout accident survenu à des travailleurs employés à titre permanent ou journalier, avec ou sans contrat, donne droit à indemnité lorsque l'accident s'est produit au cours et en conséquence du travail », et indique les bases de la réparation. Enfin, le décret du 17 novembre 1937 crée des « Offices du travail », embryons des futurs services de la main-d'œuvre, et définit les attributions et prérogatives des Inspecteurs du Travail (39).

Ce nouvel effort de l'autorité française échoue à nouveau, par la mauvaise volonté des employeurs et la complicité de l'administration locale qui continue à « recruter » pour imposer le contrat de travail. « Dès l'annonce de l'arrivée des recruteurs, les hommes désertaient les villages et les plantations pour vivre dans la brousse. Pour les retrouver, les recruteurs devaient se livrer à une véritable chasse à l'homme » (40).

Alors survient la guerre, d'abord coup de frein brutal à l'évolution, puis moteur de cette évolution.

30. — *1944 : Conférence de Brazzaville.* — D'Alger, tandis que la France est encore entièrement sous le joug de l'ennemi, le Général de Gaulle réunit la « Conférence africaine de Brazzaville », propo-

---

(35) Boumtjé : *op. cit.*, p. 24.

(36) Boumtjé : *op. cit.*, p. 25 à 29.

(37) Embryon de la future Inspection du Travail. Mais, celle-ci étant encore insuffisante, on peut imaginer ce qu'était le Corps de contrôle en 1925 !

(38) Boumtjé : *op. cit.*, p. 33.

(39) Mais ceux-ci restent des agents de l'Administration générale (métropolitains).

(40) Boumtjé : *op. cit.*, p. 39.

sée et organisée par René Pleven, « Commissaire national aux Colonies » dans le Comité de Libération. « Autour de lui seront réunis vingt gouverneurs-généraux et gouverneurs, au premier rang desquels Félix Eboué. Seront également présents Félix Gouin, président, et une dizaine de membres de l'Assemblée consultative, ainsi que diverses compétences non officielles » (41).

Sans doute, elle ne s'occupe pas en particulier du Cameroun. Elle concerne toute l'Afrique Noire. Nous en parlons dans cette section car nous voulons commencer à nous placer dans l'optique camerounaise et la ressentir comme on a pu le faire ici (de même à propos de la loi du 15 décembre 1952 n°s 32 à 35 ci-après). A l'ouverture de la Conférence, le 30 janvier 1944, le Général de Gaulle prononce un discours qui reste historique et dont il semble important de citer quelques extraits : « Depuis un demi-siècle... les Français ont pénétré, pacifié, ouvert au monde, une grande partie de cette Afrique Noire que son étendue, les rigueurs du climat, la puissance des obstacles naturels, la misère et la diversité de ses populations, avaient maintenue, depuis l'aurore de l'Histoire, douloureuse et imperméable... L'œuvre que nous avons entreprise ici nous impose sans cesse de plus larges tâches... La guerre elle-même précipite l'évolution... surtout parce que cette guerre a pour enjeu ni plus ni moins que la condition de l'homme... Tirant à mesure du drame les conclusions qu'il comporte, la France est animée, pour ce qui la concerne elle-même et pour ce qui concerne tous ceux qui dépendent d'elle, d'une volonté ardente et pratique de renouveau... En Afrique française, comme dans tous les autres territoires où les hommes vivent sous notre drapeau, il n'y aurait aucun progrès si les hommes, sur leur terre natale, n'en profitaient pas moralement et matériellement, s'ils ne pouvaient s'élever peu à peu jusqu'au niveau où ils seront capables de participer chez eux à la gestion de leurs propres affaires » (42).

31. — *Propositions et réalisations.* — Les travaux de la Conférence « aboutiront à des propositions qui seront surtout d'ordre administratif, social et culturel, car la réunion des Gouverneurs ne peut, évidemment, trancher les questions constitutionnelles que pose la transformation de l'Empire en Union française » (43).

Parmi les propositions faites sur le plan social, deux sont presqu'aussitôt réalisées :

a) le décret du 7 août 1944 (44) transpose à tous les territoires africains, avec quelques modifications, les dispositions du Code français du travail relatives aux syndicats ;

---

(41) Général de Gaulle : *Mémoires de guerre,* tome II (l'unité), p. 183.
(42) De Gaulle : *op. cit.,* p. 555 à 557.
(43) *Id.,* p. 184 et 185.