



LA SITUATION DU DROIT DES FEMMES CAMEROUNAISES AU
TRAVAIL

Article Présenté par :

KUISSU KAMDEM Falone Carole

Doctorante en Droit

Pour Publication par la FSM

Janvier 2017

Yaoundé (Cameroun)

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

Première partie : l'amélioration du droit des femmes camerounaises a l'accès au travail

A- Le libre choix de la profession

- 1) Libre accès aux concours
- 2) Liberté de conclure un contrat de travail
- 3) La liberté d'entreprendre

B- L'interdiction de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe

C- Les limites des droits des femmes et suggestions

Deuxième partie : la protection des droits de la femme travailleuse

A- Des droits des femmes identiques à ceux du genre masculin

- 1) Le droit au salaire
- 2) le droit à des heures raisonnables de travail
- 3) Le droit aux congés payés
- 4) le droit aux autres types de congés
- 5) le droit à l'action syndicale
- 6) le droit aux conditions de travail conformes aux règles de sécurité et d'hygiène au travail
- 7) Des droits à la fin du travail

B- Du droit spécifique au genre féminin

- 1) le droit aux congés de maternité et à la protection de la maternité
- 2) Autres prérogatives

Conclusion

RESUME

Le droit des femmes peut être considéré comme l'ensemble des droits réclamés pour les femmes et les filles. Ces droits sont souvent institutionnalisés ou soutenus par la Loi. Ils sont de divers ordres au rang desquels le droit de travailler figure en bonne place. Le droit de travailler est reconnu à tous comme un droit fondamental au Cameroun par la Constitution et également par le Code du travail en son article 2. Ceci sous-entend et ce conformément à l'article 11 de la convention de l'OIT portant élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes « le droit aux mêmes possibilités d'embauche..., y compris l'application des mêmes critères de sélection ..., le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la protection, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, le droit à l'égalité de rémunération... aussi bien qu'à l'égalité de traitement pour un travail d'égal valeur » .

Le droit à la dignité dans le travail est lié de près à l'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé. C'est ce que proclame l'OIT en son préambule (préambule de la Constitution de 1944 de l'Organisation internationale du travail) en parlant de l'urgence de remédier aux conditions d'injustice, de misère et de privation.

L'étude du droit des femmes camerounaises au travail montre d'une part que la femme camerounaise a droit au travail tout comme l'homme. D'autre part, la femme qui travaille à tous les droits dont disposent l'homme et bien plus encore. Il s'agit des droits spécifiques sur la maternité, l'allaitement, les congés liés à sa position de mère. Mais dans la pratique, il existe des limites d'ordre pratique, culturel et légal notamment sur la protection du travailleur indépendant. Nous encourageons le législateur à développer d'avantage un cadre propice à l'amélioration des conditions de travail et en particulier les maladies professionnelles.

ABSTRACT

Women's rights can be seen as the set of rights claimed for women and girls. These rights are often institutionalized or supported by the Act. They are of various kinds, including the right to work. The right to work is recognized by all as a fundamental right in Cameroon by the Constitution and also by the Labor Code in its Article 2. This implies, in accordance with Article 11 of the ILO on all forms of discrimination against women "the right to the same possibilities of hiring ..., including the application of the same selection criteria ..., the right to free choice of profession and employment, Protection, stability of employment and all benefits and conditions of work, the right to vocational training and retraining, the right to equal remuneration ... as well as equal treatment For work of equal value ".

The right to dignity in work is closely linked to the prohibition of slavery, servitude and forced labor. This was proclaimed by the ILO in its Preamble (Preamble to the 1944 Constitution of the International Labor Organization), referring to the urgent need to remedy the conditions of injustice, misery and deprivation.

The studies of female Cameroonian workers shows that on one hand the Cameroonian woman has the right to work just like the man. On the other hand, the woman who works has all legal rights as the man and much more. These are specific rights on maternity, breastfeeding, leave etc. related to her position as mother. But in practice, there still exist limits to these rights which are practical, cultural and legal as far as self-employed protection is concerned. We encourage the legislator to further develop a framework conducive to the improvement of women working conditions, in particular professional diseases.

INTRODUCTION GENERALE

L'histoire du droit du travail des femmes met en évidence les diverses périodes de revendications du statut et des droits des femmes. Les revendications portant sur le droit des femmes au travail dénotent non seulement les droits des travailleuses mais aussi leurs droits au travail. Au XIII^{ème} siècle, les femmes ont combattues leurs exclusions dans divers secteurs d'activités. Ces revendications mettent en lumière le rôle social de la femme. La femme, considéré comme épouse et mère est le socle de l'équilibre familial et par conséquent celui de la société toute entière et le travail salarié de la femme était considéré comme menaçant cet équilibre.

Pendant longtemps, les femmes avaient besoin de l'autorisation de leur mari pour exercer une profession. Le droit adhérer à un syndicat sans le consentement du mari ; le droit de disposer librement de son salaire s'est fait progressivement avec les mouvements syndicaux¹.

Le droit des femmes peut être considéré comme l'ensemble des prérogatives réclamées pour les femmes et les filles. Ces droits sont souvent institutionnalisés ou soutenus par la Loi. Ils sont de divers ordres au rang desquels le droit de travailler figure en bonne place. Le droit de travailler est reconnu à tous comme un droit fondamental au Cameroun par la Constitution² et également par le Code du travail en son article 2³. Ceci sous-entend et ce conformément à l'article 11 de la convention de l'OIT portant élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes « le droit aux mêmes possibilités d'embauche..., y compris l'application des mêmes critères de sélection ..., le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la protection, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, le droit à l'égalité de rémunération... aussi bien qu'à l'égalité de traitement pour un travail d'égal valeur »⁴.

¹ <http://pratiques.fr/Une-histoire-du-droit-au-travail.html>

² Le préambule de la constitution du 18 janvier 1996 prévoit que « Proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ; La nation protège et encourage la famille, base naturelle de la société humaine. Elle protège la femme, les jeunes, les ... »

³ Loi N° 92/007/ du 14 Aout 1992 portant Code du Travail

⁴ Plusieurs textes vont dans le même sens notamment : L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) garantit que chacun a droit au travail, au libre choix de son travail, des conditions équitables et satisfaisantes de travail et la protection contre le chômage.

Le droit au travail est le premier des droits spécifiques reconnus dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

Par situation, on entend la position effective, l'état général du droit des femmes au travail. Il devient alors intéressant de se demander quelle est la situation du droit des femmes camerounaises au travail ?

Cette interrogation revêt un intérêt autant juridique que social. Elle est intéressante à plusieurs égards notamment parce qu'elle nous permettra de faire l'état de la situation du droit positif sur les droits des travailleurs en général au Cameroun, tout en évaluant son statut social. Cette interrogation nous amène à examiner implicitement également la question de la protection du travailleur. Une réflexion sur le droit des femmes au travail nous amène à examiner implicitement également la question de la protection du travailleur. En Afrique Noire francophone en général, la protection des travailleurs est marquée par cinq périodes notamment : avant 1952, de 1952 à 1960, de 1960 à 1991, de 1992 à 1997 et la période actuelle. En 1952, la législation du travail était marquée par des arrêtés gubernationaux et des conventions collectives. En 1952, la loi cadre du 15 décembre 1952 a participé au progrès social. Dans les années 1960, des textes particuliers substituaient la loi de 1952. En 1992, la crise économique qui a frappée l'Afrique, a poussé les Etats à entreprendre une réforme du droit du travail parmi lesquels le Cameroun.

Dans l'article 6(1), le PIDESC spécifie le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail. Il est aussi dit dans l'article 6(2) que le plein exercice de ce droit doit inclure l'orientation et la formation technique et professionnelle, l'élaboration de programmes.

L'article 1(2) de la Convention 122 de l'OIT spécifie que chaque membre devra s'assurer qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en qui te de travail.

Le droit au travail traite exclusivement de l'accès au travail, nous nous intéresserons d'avantage au droit dont jouit le travailleur après avoir eu accès au travail. Et en particulier ceux des femmes au Cameroun. Par droit, nous entendrons ici, les prérogatives légitimes dont dispose tout travailleur. Il s'agit des droits humains des travailleurs. Ils sont de divers ordres parmi lesquels : Le droit à la dignité dans le travail; le droit à une rémunération équitable; le droit à une journée de travail limitée et la rémunération des périodes de repos; le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale; le droit à un traitement égal; le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail. l'interdiction de l'esclavage ou de la servitude, le droit de prendre part à des activités syndicales, le droit de recevoir un traitement similaire en matière de sécurité sociale, le droit aux soins de santé etc.⁴.

Le droit à la dignité dans le travail est lié de près à l'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé. C'est ce que proclame l'OIT en son préambule (préambule de la Constitution de 1944 de l'Organisation internationale du travail) en parlant de l'urgence de remédier aux conditions d'injustice, de misère et de privation.

L'amélioration du droit des femmes à l'accès au travail (Première partie) et la protection des droits de la femme travailleuse (Deuxième partie), tels sont les axes qui nous permettent de rendre compte de la situation du droit des femmes Camerounaises au travail.

PREMIERE PARTIE : L'AMELIORATION DU DROIT DES FEMMES CAMEROUNAISES A L'ACCES AU TRAVAIL

L'accès au marché du travail des femmes n'a pas toujours été chose aisée pour le genre féminin au regard de leur position de mère (arrêt de travail après une naissance⁵), des écarts de rémunération par rapport aux hommes, le manque de qualification professionnelle, la discrimination des employeurs, la qualité et la quantité de l'emploi à la portée des femmes etc. Le taux d'activité des femmes au Cameroun connaît une nette progression malgré le chômage existant (le taux d'inactivité des femmes étant supérieur à celui des hommes). Le législateur Camerounais garanti le libre accès au travail à la femme, qui peut se traduire par le libre choix de sa profession (A) et l'interdiction de discrimination d'embauche fondé sur le sexe (B).

A- Le libre choix de la profession

Chaque citoyenne a le droit de choisir une profession et le droit d'exercer celle-ci sans devoir obtenir au préalable l'accord de son conjoint. Cette règle est applicable qu'il s'agisse d'une profession exercée dans le cadre d'un statut de fonctionnaire (1) d'un contrat de travail (2) ou dans le cadre d'une activité indépendante à titre complémentaire ou principale (3).

1- Libre accès aux concours

Toute personne a la liberté de prendre part aux divers concours si elle remplit les conditions d'admissibilité. La fonction publique regroupe les établissements publics, les collectivités territoriales (communes, départements, régions) et des structures intercommunales (communauté d'agglomération, communauté de communes...). Elle est régie par le décret no 94-199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat modifié et complété par le décret no 2000/287 du 12 octobre 2000.

⁵ L'arrivée d'un enfant est plus souvent liée à des ruptures de trajectoires pour les femmes, cet effet étant croissant au fil des naissances.

L'accès à la fonction publique territoriale se fait par concours avec des conditions d'accès (de diplômes ou de qualification), différentes selon la catégorie hiérarchique et le cadre d'emploi, différente également selon le type de concours. Il existe une possibilité d'accès direct sans concours : le recrutement direct par les collectivités.

Le respect du principe d'égalité des citoyens dans l'accès à la fonction publique suppose une transparence totale dans les procédures de recrutement et le libre accès des femmes à la Fonction publique. La seule limite ne pouvant être que la corruption et le favoritisme. Qui constituent des limites indirectes sérieuses à cette liberté.

2- Liberté de conclure un contrat de travail

La femme est libre de contracter ou de ne pas contracter ; elle est libre de choisir son cocontractant et de choisir les clauses de son contrat⁶. Elle est désormais libre de conclure un

⁶ Le Code du travail distingue différents types de contrats de travail: Les contrats typiques que sont le contrat de travail à durée indéterminée, et le contrat de travail à durée déterminée. Des contrats atypiques avec le contrat d'apprentissage, le tâcheronnat et les contrats de travail précaire.

Les contrats typiques

Le contrat de travail à durée indéterminée 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.

Le contrat de travail à durée déterminée 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. Toutefois, certains de ces contrats ne peuvent pas être renouvelés: si le terme du contrat est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de l'une des parties; si le contrat a été conclu pour un ouvrage déterminé.

Si un contrat de travail à durée déterminée est renouvelé plusieurs fois avec la même entreprise, il se transforme en contrat de travail à durée indéterminée.

Les contrats atypiques

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 tâcheron (art. 48) est "*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*".

Innovation de ce Code, le travail précaire est traité à l'article 25-4. Le Code prévoit trois formules:

le travail temporaire ayant 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'oeuvre supplémentaire. Ce contrat ne peut durer plus de trois mois, et peut être renouvelé une seule fois. Les entreprises de travail temporaire font l'objet de dispositions spécifiques à l'article 26 et dans le décret du 15 juillet 1993.

le travail occasionnel ayant 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 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.

contrat de travail sans l'autorisation ni assistance de qui que ce soit. Elle a la pleine capacité juridique dès lors qu'elle remplit les conditions fixées par le code du travail.

Avant la signature du contrat, il existe une phase précontractuelle.

La phase précontractuelle, c'est la période antérieure à la conclusion du contrat de travail qui peut être contraignant juridiquement ou non selon l'option choisi par l'employeur (Négociation informelles : pourparlers, l'offre de contrat ; Négociations encadrées : accord de principe, promesse d'embauche). A cette phase, il est difficile de parler des droits du potentiel employé, mais la partie malhonnête peut engager sa responsabilité délictuelle sur le fondement de l'article 1382 du Code civil. Il existe des controverses jurisprudentielles quant à l'admission ou non de la réparation en cas de perte de chance de matérialiser la convention prévue. (c'est le cas des promesses, compromis, avant-contrats etc.) qui peuvent être valablement revendiqués par le futur travailleur qu'il soit homme ou femme. Examinons brièvement la valeur juridique de la promesse d'embauche :

La promesse d'embauche est une offre ferme et définitive adressée par l'employeur au candidat. Elle précise l'emploi proposé et la rémunération, éventuellement le lieu de travail, etc. La promesse d'embauche vaut contrat de travail, même si elle ne remplace pas la rédaction d'un contrat en bonne et due forme.

La promesse d'embauche est justifiée lorsque le contrat de travail ne peut pas être immédiatement signé, par exemple lorsque le futur salarié doit effectuer un préavis dans l'entreprise qu'il quitte...⁷

Pour être valide, les juges considèrent généralement que la promesse d'embauche doit comporter au moins 3 mentions :

- la fonction qu'occupera le salarié,
- le montant de la rémunération,
- la durée du travail (horaires).

Le lieu du travail peut également y être inscrit, mais cette mention n'est pas obligatoire car ce lieu peut changer pendant l'exécution du contrat. Au moment de signer le contrat de travail, en cas de changement injustifié (dans l'intitulé du poste ou la rémunération...), le salarié pourra demander des dommages et intérêts pour rupture de la promesse.

⁷ Ressources internet, <https://www.general.fr/dossier/valeur-juridique-promesse-embauche/>

La promesse d'embauche est un engagement réciproque : elle est opposable à l'employeur comme au futur salarié. Si l'un des deux ne respecte pas son engagement, l'autre peut demander réparation pour préjudice et obtenir des dommages et intérêts. La rupture d'une promesse d'embauche par l'employeur équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3- La liberté d'entreprendre

La liberté d'entreprendre est la capacité de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier. La Loi du 10 Aout 1990 portant réglementation de l'activité commerciale dispose que « toute personne camerounaise ou étrangère est libre d'entreprendre une activité commerciale au Cameroun sous réserve du respect des droits et règlements en vigueur ». La femme peut donc exercer toutes sortes d'activités agricole, artisanale, être chef d'entreprise, associée d'une société commerciale lui conférant ou non la qualité de commerçant... sauf que dans ce dernier cas, elle ne peut pas faire partie société commerciale dans laquelle elle et son mari auraient la qualité de commerçant. En effet, la femme d'un commerçant n'aura la qualité de commerçante que si elle accomplit les actes de commerce à titre de profession et séparément de ceux du mari. La condition pour qu'elle exerce le commerce avec la capacité nécessaire est que ce commerce soit distinct de celui du mari. Si elle exploite un même fonds de commerce avec son mari, elle ne sera jamais commerçante même si elle signe des chèques, appose sa signature pour des traites. En conclusion pour avoir la qualité de commerçante, la femme doit avoir un commerce distinct de celui de son mari c'est-à-dire un fonds de commerce différent.

Dans plusieurs pays comme le Cameroun notamment le Gabon, le Mali, la Guinée et le Sénégal, les femmes qui exercent une profession séparée peuvent percevoir librement leur salaire, le gérer comme elles l'entendent et ouvrir un compte en banque personnel.

Au Cameroun, la femme mariée a la capacité de gérer ses biens propres, d'en user et d'en jouir après s'être acquittée de sa contribution aux charges du ménage.

Si les Camerounaises peuvent ouvrir un compte bancaire personnel et disposer des fonds qu'elles y déposent, les créanciers de leur mari ont le droit d'y prélever des fonds s'ils établissent que la dette du mari a été contractée dans l'intérêt du ménage.

-Si la solidarité est retenue l'ensemble des biens et revenus des deux époux (propres et communs) répondent de la dette engagée par un seul des époux. Le créancier peut s'adresser

à son cocontractant direct mais il peut aussi se retourner contre l'un ou l'autre époux (même celui qui n'a pas souscrit) pour demander l'intégralité de la dette à un seul époux.

-Si la solidarité est écartée, chacun des époux reste isolément tenu et la créance est divisée. L'époux qui a contracté reste personnellement tenu sur la dette sur ses biens propres ou personnels et ses revenus.

Si les époux sont mariés sous un régime séparatiste, seuls les biens personnels et revenus de l'époux contractant pourront être saisis. Dans tous les cas, le créancier pourra saisir les salaires du débiteur, mais pas ceux de son époux.

Si les époux sont mariés sous un régime communautaire, les biens propres et les revenus de l'époux contractant seront saisissables y compris les biens communs, avec une nuance en matière d'emprunts et cautionnement.

Aussi, s'agissant de la liberté d'entreprendre, le législateur camerounais n'a pas organisé un régime général du travail indépendant⁸. L'exercice d'une profession indépendante dépend donc des modalités variées, en fonction du type d'activité. En fonction de l'activité considérée, un agrément voire une autorisation peut être nécessaire. Certains travailleurs indépendants sont suffisamment organisés au point de se constituer en corporations ou en coopératives. De telles initiatives ne bénéficient pas cependant d'un bon encadrement de la loi. Mais elles ne sont pas interdites, puisque de façon générale la loi fondamentale proclame la liberté de réunion, d'association et syndicale. Malgré la disparité des régimes applicables, l'encadrement administratif se fait par le détour des questions d'hygiène et de sécurité, de protection des consommateurs. L'administration fiscale est toujours théoriquement présente. En général les travailleurs indépendants se rémunèrent sur le prix de vente des produits ou des prestations librement fixé. Le législateur a pensé à la protection sociale des travailleurs indépendants. Mais l'initiative est restée très timide⁹, et a du reste eu un résultat plutôt médiocre. En effet, le législateur n'a pas organisé un système spécifique de protection sociale pour les travailleurs indépendants. La formule utilisée a consisté à étendre aux indépendants quelques régimes de prévoyance sociale conçus pour les travailleurs dépendants quitte à imaginer une modalité différente de contribution au financement du régime. La loi n/

⁸ PAUL GERARD POUGOUE, Situation de travail et protection des travailleurs

⁹ PAUL GERARD POUGOUE, Situation de travail et protection des travailleurs

77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles prévoit la faculté pour toute personne non salariée de s'assurer volontairement au régime des accidents de travail et maladies professionnelles. La cotisation est alors à la charge de cet assuré volontaire, alors qu'elle est à la charge de l'employeur lorsque le régime est appliqué au travail salarié. La même formule est utilisée par la loi n/ 84/007 du 04 juillet 1984 modifiant celle n/ 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pension de vieillesse, d'invalidité et de décès.

B- L'interdiction de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe

Lorsqu'il a un poste de travail à pourvoir, l'employeur est libre du choix du candidat qu'il retiendra sous réserve de l'observation des principes de non-discrimination. L'employeur ne peut écarter une candidate d'une procédure de recrutement, en raison de son sexe (ou autre motif : de son origine, de ses mœurs, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique).

La discrimination est une violation du principe d'égalité inscrit dans la constitution Camerounaise. Mais le problème qui existe à ce stade est celui lié aux difficultés d'établir la preuve de la discrimination dans la mesure où les chefs d'entreprise ne déclarent presque jamais les vraies raisons pour lesquelles ils ont recruté telle personne et non telle autre.

C- Les limites des droits des femmes et suggestions

En Afrique en générale, les femmes mariées sont toujours soumises à la tutelle de leur époux, élevé au rang de chef de famille par les codes et les lois régissant les rapports personnels. Toutefois, la plupart des nouveaux textes africains consacrent la capacité de la femme à exercer une profession séparée de celle de son mari, à effectuer des actes juridiques, à ouvrir un compte de dépôts ou de titres en son nom personnel. Mais ces droits sont limités, ici et là, par certaines clauses et formulations ambiguës.

En général, chaque époux a le droit de décider librement d'exercer une profession séparée. Mais l'un est souvent plus libre que l'autre... La plupart des législateurs d'Afrique, ont en effet opté pour une restriction « douce » de la liberté de l'épouse : la femme peut travailler sans autorisation de son mari, mais celui-ci peut s'y opposer si l'intérêt de la famille est menacé.

Au Cameroun, la femme peut, depuis 1981, exercer une profession sans autorisation préalable de son mari. Mais ce dernier a le droit de s'y opposer, par exemple si son salaire n'est pas supérieur aux dépenses occasionnées par son absence du foyer ou si l'emploi qu'elle désire occuper menace, selon lui, sa santé. Certes, cette autorisation préalable n'est plus requise. Cependant le droit de s'opposer qu'a le mari au travers d'une action en justice, quant à la nature ou aux conditions du travail qui parfois peuvent nuire au foyer que ce soit sur le plan matériel ou moral.

Une opposition axée non pas sur le droit au travail de l'épouse, mais sur la nature du travail. Il importe dans ce cas, qu'il y ait une concertation entre les époux qui sont plus à même que quiconque de connaître ce qui convient le mieux dans l'intérêt des enfants et du foyer en général¹⁰. En tout état de cause l'époux ne peut empêcher son épouse de travailler, mais il peut invoquer le préjudice en cas de séparation par le divorce. Nous dénotons, la volonté du législateur à vouloir protéger la cellule familiale mais aussi une limitation des droits des femmes au travail.

Il existe également le facteur culturel limitatif de la femme Camerounaise, notamment dans le grand Nord où la femme en grande partie musulmane, n'est pas instruite¹¹. Les politiques éducatives devraient combattre les préjugés culturels (stéréotype de la femme ménagère, mariage précoce, mère de famille etc.) qui heurtent quotidiennement les filles et les femmes, ce qui aurait un impact crucial sur l'élimination des disparités et les inégalités de genre¹². Certes il y a un problème de fond qu'est la pauvreté (qui oblige les parents à privilégier la scolarisation des garçons) mais il y a aussi le poids des traditions.

¹⁰ Ahmed YOUNES, Le travail de la femme et l'autorisation du Mari, Chronique juridique, Le temps, 09/06/2010

¹¹ Selon l'UNESCO, Aujourd'hui, 16 % de la population adulte mondiale est analphabète, soit 781 millions de personnes. Parmi elles, deux tiers sont des femmes.

Selon le rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous « L'éducation multiplie non seulement les chances des filles et des femmes de trouver un emploi, d'être en bonne santé et de participer pleinement à la société mais elle a aussi une forte incidence sur la santé de leurs enfants et accélère la transition des pays vers une croissance démographique stable ». Cf. <http://www.la-croix.com/Actualite/Monde/L-alphabetisation-des-femmes-un-facteur-de-developpement-2014-09-08-1202867>

¹² UNESCO, De l'accès à l'égalité, 2013, P. 62

Dans la pratique, l'emploi est en nombre insuffisant. Les femmes restent plus présentes dans les situations dégradées, moins visibles du marché du travail. Si l'égalité dans l'emploi entre femmes et hommes est encadré, les discriminations dont elles sont encore victimes dans la pratique témoignent des freins récurrents qui restent encore très présents.

L'on note l'ineffectivité de la législation du travail et surtout de la prévoyance sociale, au point de segmenter le monde du travail camerounais en deux grands blocs : le bloc des travailleurs bénéficiant de la protection légale et le bloc, plus important, des travailleurs qu'on pourrait dire au noir¹³. Il convient donc de mettre sur pied des stratégies d'accroissement du taux d'emploi des femmes, à condition que celle-ci soit véritablement effective et efficace et cela requiert une volonté politique forte. Il convient également de favoriser la mixité des métiers afin d'élargir l'éventail des emplois pour les femmes car les femmes ont parfois des problèmes d'adéquation s'agissant des métiers considérés comme typiquement masculin.

DEUXIEME PARTIE : LA PROTECTION DES DROITS DE LA FEMME TRAVAILLEUSE

L'une des importantes causes des mouvements des femmes au fil du temps fut celui de la reconnaissance de l'égalité des droits de l'homme et de la femme sur tous les plans et dans le cadre de la société capitaliste existante. Le dialogue social, qui caractérise l'approche intégratrice de l'OIT dans toutes ses activités, constitue le fondement de l'égalité entre hommes et femmes car il reconnaît la nécessité pour les femmes et les hommes d'avoir une voix égale dans le monde du travail.

Le droit des femmes travailleuses est un droit mettant en lumière la justice sociale. La femme travailleuse a des droits et devoirs du fait de sa position de travailleuse. Au Cameroun, ces droits sont les mêmes pour les hommes comme pour les femmes (A) avec des droits spécifiques propre au statut de femme (B).

A- Des droits des femmes identiques à ceux du genre masculin

¹³ PAUL GERARD POUGOUE, Situation de travail et protection des travailleurs, P 1,

Qu'elle soit dans la fonction publique ou privée, la femme a des droits au travail identiques à ceux dont bénéficie le genre masculin. Examinons successivement quelques droits qui ne sont pas exhaustifs. Il s'agit du droit au salaire (1), le droit à des heures raisonnables de travail (2), Le droit aux congés payés (3), le droit aux autres types de congés (4), le droit à l'action syndicale (5), le droit aux conditions de travail conformes aux règles de sécurité et d'hygiène au travail (6), des droits à la fin du travail (7), des droits à la fin d'un contrat à durée déterminée et indéterminée (8) pour ne citer que ceux-là.

1- Le droit au salaire

Selon le code du travail camerounais, en son article 61, le terme "salaire" signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus. A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse (alinéa 2 du même article).

L'employeur a l'obligation de verser une rémunération minimale, le salaire minimum interprofessionnel garanti, fixé par décret après avis de la Commission nationale consultative du travail (art. 62). Sauf usage professionnel, le salaire est versé mensuellement, les acomptes sont possibles. L'employeur se doit de remettre à chaque salarié une fiche de paie. En dehors des prestations prévues à l'article 66, alinéas (1) et (3), le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, tout autre mode de paiement étant interdit. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet (article 67) ; Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

L'article 70 garantit sur la créance de salaire une fraction insaisissable, qui constitue la somme nécessaire aux besoins vitaux du travailleur et de sa famille.

Le salaire doit être protégé en limitant le droit de l'employeur d'opérer des retenues et il importe de déterminer dans quelles conditions, il peut être amené à le faire. Ainsi, l'article 75 énumère ces cas limités: la saisie-arrêt; le prélèvement des cotisations syndicales; par cession volontaire souscrite par le cédant en personne et communiquée pour vérification à l'inspecteur du travail du ressort quand il s'agit du remboursement d'avances consenties par

l'employeur et devant le président du tribunal compétent dans les autres cas; en cas d'institution de sociétés de secours mutuels comportant le versement de cotisations par le travailleur.

En dehors de ces cas, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré ne peut être restreinte par l'employeur. L'article 62 alinéa 2 du code du travail renvoie aux conventions collectives et accords d'établissement la fixation des catégories professionnelles et salaires y afférents. Cette évolution était souhaitée aussi bien par le patronat local¹⁴ que par les institutions financières internationales, en l'occurrence le FMI et la Banque Mondiale¹⁵.

2- Le droit à des heures raisonnables de travail

Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail ne peut excéder quarante (40) heures par semaine. On distingue selon qu'il s'agit d'une activité agricole ou non: s'il s'agit d'une entreprise agricole ou assimilée la durée légale annuelle est de 2400 heures dans la limite maximale de quarante-huit heures par semaine; s'il s'agit d'une activité non agricole, la durée légale hebdomadaire maximum est de quarante heures (article 80). Les travailleurs bénéficient à cet égard du principe de non-discrimination en matière d'âge, de sexe, et du mode de rémunération pour l'application de la disposition sur la durée du travail.

Des textes réglementaires fixent les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires.

Le travail de nuit est celui effectué entre dix heures du soir et six heures du matin. Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie.

3- Le droit aux congés payés

Après un an d'ancienneté dans une entreprise, tout travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi-ouvrable par mois de service effectif

¹⁴ P G. POUGOUE, La flexibilité du marché du travail et la protection de l'emploi au Cameroun, Etude pour l'OIT, 1991

¹⁵ V. Rapport conjoint d'audit du Fonds Monétaire International et de la Banque Mondiale sur l'économie camerounaise, Yaoundé, 1990

(article 89) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail.

Les jours de congé sont majorés dans certains cas notamment (article 90): *le congé annuel est porté à deux jours et demi par mois pour les jeunes de moins de dix-huit ans; les mères salariées bénéficient de deux jours ouvrables par mois et par enfant âgé de moins six ans; les travailleurs* bénéficient aussi d'un congé supplémentaire de deux jours ouvrables par période de cinq ans de service.

4- Le droit aux autres types de congés

Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif (article 89). Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail.

Sont considérés comme période de service effectif: les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle; dans la limite de six mois, les absences pour maladies médicalement constatées; le chômage technique.

De plus, dans la limite de dix jours par an, des permissions exceptionnelles d'absences payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer (naissance, mariage, décès...)

5- Le droit à l'action syndicale

La liberté syndicale

La Constitution camerounaise reconnaît dans son préambule la liberté d'association, la liberté de réunion, et la liberté syndicale comme des droits inaliénables et sacrés. Il s'agit donc de libertés publiques à valeur constitutionnelle. Mais l'histoire syndicale du pays se résumait jusqu'à ces dernières années à un long monolithisme de 1972 à 1995. Le rôle du syndicat consistait plutôt en une justification des décisions patronales ou gouvernementales qu'à la

défense des intérêts des travailleurs. Cette période a laissé des traces, et même si aujourd'hui le pluralisme est de retour, la présence syndicale est très relative dans les entreprises: le taux national de syndicalisation était de 46,85 pour cent en 1996.

Selon l'article 3 du code du travail, la loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, 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, culturel et moral de leurs membres. Toute activité qui n'est pas de nature à promouvoir ces objectifs demeure interdite aux syndicats professionnels.

Le législateur Camerounais se montre ainsi protecteur de la liberté syndicale tant pour le travailleur que pour l'employeur dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité. .

L'arrêté n° 019/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixe les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions de délégué du personnel, comme par exemple, ce qui concerne leur local, le droit d'affichage ou l'obligation de réunion mensuelle avec le chef d'établissement.

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. Les personnes protégées sont les délégués du personnel pour lesquels est envisagée une mutation les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur mandat dans leur établissement d'origine, sauf accord des intéressés devant l'inspecteur du travail du ressort; les anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à compter de l'expiration de leur mandat; les candidats aux fonctions de délégué du personnel pendant six mois à compter de la date du dépôt des candidatures.

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.

- 6- le droit aux conditions de travail conformes aux règles de sécurité et d'hygiène au travail

- S'agissant de la sécurité

Selon l'article 95 du code du travail camerounais, les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont définies par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. Ces arrêtés tendent à assurer aux travailleurs, tout en prenant en considération les conditions et contingences locales, des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail doit recourir à la procédure de mise en demeure. Toutefois, en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail ordonnent les mesures immédiatement exécutoires.

Lorsque des conditions de travail non visées par les arrêtés prévus à l'article 95 sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier. En cas de contestation de l'employeur, le litige est soumis à l'arbitrage de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail. Dans tous les cas, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail adresse rapport à ladite Commission sur les conditions jugées dangereuses, en vue de l'élaboration éventuelle des mesures réglementaires appropriées.

- Concernant la santé

Le travailleur en général a droit à de bonnes conditions d'hygiène du travail. Un service médical et sanitaire au profit du travailleur doit veiller aux risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires.

Le service médical et sanitaire est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine du travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié. A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du Travail, prise après avis du ministre chargé de la Santé publique en ce qui concerne le personnel paramédical et après avis du Conseil de l'ordre des médecins en ce qui concerne les médecins. Les conditions d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du

ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé publique. Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service médico-sanitaire est organisé: a) soit, sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles; b) soit, sur la base d'une convention passée avec un établissement hospitalier privé ou public.

Tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche. Il doit par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière. En cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés dans les conditions prévues à l'article 66 ci-dessus avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par arrêté du ministre chargé du Travail, pris après avis de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail, les médicaments et accessoires nécessaires. L'employeur est par ailleurs tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade et hospitalisé dans l'infirmerie de l'entreprise. L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. Si les blessés ou les malades ne sont pas transportables, l'autorité administrative, saisie par l'employeur, fait procéder à une intervention médicale sur place.

7- Des droits à la fin du travail

Plusieurs raisons justifient la fin du travail, le départ à la retraite pour le fonctionnaire ; l'écoulement de la durée du contrat pour les contractuels (Un contrat de durée déterminée expire normalement par écoulement de la durée. Si la période est écoulée, le rapport de travail est terminé sans qu'il soit nécessaire de donner congé) ; le décès de l'une des parties (le contrat prend fin au décès du travailleur. Le décès de l'employeur n'entraîne la fin du rapport de travail que si le contrat a été conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur) ; la fin par contrat (Un contrat entre l'employeur et le travailleur dit contrat de rupture permet de mettre, d'un commun accord, fin au rapport de travail à une date déterminée) ; la résiliation du contrat etc.

Selon le Code du travail Camerounais, le contrat de travail peut être suspendu ou résilié pour plusieurs raisons notamment : en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif; pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux, quel qu'en soit le motif; pendant la durée de

l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six (6) mois; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur; pendant la durée du congé de maternité prévu à l'article 84; pendant la période de mise à pied prononcée dans les conditions définies à l'article 30; pendant la durée du congé d'éducation ouvrière défini à l'article 91; pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle; d'accord parties pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination; pendant la période de la garde à vue ou la détention préventive du travailleur; pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation. Cette durée est limitée à deux (2) ans, éventuellement renouvelable d'accord parties; pendant la durée du chômage technique, dans la limite de six (6) mois maximum; le chômage technique étant défini comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable).

En cas de résiliation, l'employeur est tenu de verser au travailleur, une indemnité qui varie selon que l'on est dans un contrat à durée indéterminé (article 34 alinéa 1) ou déterminé (article 39). Il n'existe pas de distinction basée sur le genre s'agissant de l'attribution des droits.

a-Des droits à la retraite

- Pension vieillesse

Le fonctionnaire classé à la catégorie B, C ou D admis à la retraite a droit à une pension retraite. Il devra avoir atteint la limite d'âge réglementaire prévue par le statut général de la fonction publique FP ou les statuts particuliers ou alors avoir travaillé au moins 15 ans dans la FP.

Selon la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, Le montant mensuel de la pension de vieillesse est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré. Si le total des mois d'assurance dépasse 180, ce taux est majoré de 1% pour chaque période d'assurance de 12 mois au-delà de 180 mois. Le titulaire d'une pension de vieillesse peut prétendre à la

majoration de sa pension si, pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, il a besoin de l'aide d'une tierce personne ce besoin étant apprécié par le Médecin Conseil de la CNPS. La majoration pour tierce-personne correspond à 40% de la pension de vieillesse de l'assuré. Le montant de la pension de vieillesse doit être au moins égal à la moitié du SMIG* et au plus égal à 80% de la rémunération mensuelle moyenne du travailleur. La rémunération mensuelle moyenne est définie comme la 36e ou la 60e partie du total des rémunérations plafonnées perçues au cours des 3 ou 5 dernières années précédant la date de cessation d'activité, le choix étant dicté par l'intérêt de l'assuré.

- Pension vieillesse anticipée

Le montant mensuel de la pension de vieillesse anticipée est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré qui réunit 180 mois d'assurance.

Si le total des mois d'assurance dépasse 180, ce taux est majoré de 1% pour chaque période d'assurance de 12 mois au-delà de 180 mois.

Le montant de la pension de vieillesse anticipée doit être au moins égal à la moitié du SMIG* et au plus égal à 80% de la rémunération mensuelle moyenne du travailleur. Le titulaire d'une pension de vieillesse anticipée peut prétendre à la majoration de sa pension si, pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, il a besoin de l'aide d'une tierce personne ce besoin étant apprécié par le Médecin Conseil de la CNPS, cette majoration correspond à 40% de la pension de vieillesse de l'assuré

- Pension d'invalidité

Le montant mensuel de la pension d'invalidité est égal à 30% de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré qui réunit 180 mois d'assurance. Si le total des mois d'assurance dépasse 180, ce taux est majoré de 1% pour chaque période d'assurance de 12 mois au-delà de 180 mois. Le montant de la pension d'invalidité doit être au moins égal à la moitié du SMIG* et au plus égal à 80% de la rémunération mensuelle moyenne du travailleur. Pour la détermination du nombre de mois d'assurance, les années comprises entre l'âge de 60 ans et l'âge effectif de l'invalidité à la date d'effet de la pension d'invalidité sont assimilées à des périodes d'assurance à raison de six mois par année. Le montant mensuel de la majoration pour tierce-personne est égal à 40% du montant mensuel de la pension d'invalidité.

- La pension de survivants

Le montant total de la pension accordée aux survivants est celui de la pension que percevait le pensionné décédé ou celui de la pension qui aurait pu revenir à l'assuré à la date de son décès. Le partage de ce montant entre les survivants se fait ainsi qu'il suit : 50% pour le ou les conjoints, 25% pour les orphelins de père et de mère, 15% pour les orphelins de père ou de mère, 10% pour les ascendants.

La part de chacun des groupes ci-dessus est équitablement répartie aux membres dudit groupe. En cas d'inexistence d'un des groupes de survivants susvisés à l'ouverture des droits, la totalité de leur pension est attribuée aux autres groupes par parts égales. Ce partage est définitif.

- L'allocation de vieillesse

Une allocation de vieillesse peut être accordée à tout assuré âgé de 60 ans au moins et qui ne remplit pas les conditions d'attribution d'une pension. Le montant de l'allocation de vieillesse est égal à la rémunération mensuelle moyenne du travailleur multipliée par le nombre de périodes de 12 mois d'assurance que l'assuré compte.

Si l'assuré compte moins de 36 mois d'assurance, la rémunération mensuelle moyenne retenue est la moyenne arithmétique de ses salaires.

- L'allocation de survivants

Une allocation de survivants peut être accordée aux ayants droit d'un assuré qui au moment de son décès réunissait moins de 180 mois d'assurance. Le montant de l'allocation de survivants est égal au nombre de périodes de six mois d'assurance que comptait l'assuré décédé multiplié par 30% de sa rémunération mensuelle moyenne. En cas de pluralité d'ayants droit, le montant de l'allocation de survivants est divisé entre eux par parts égales.

- Les frais funéraires

- En cas de décès d'un assuré qui n'a pas laissé d'ayant droit au sens de la législation sur les pensions, les frais funéraires sont remboursés à toute personne physique ou morale qui les a supportés. Ces frais comprennent la fourniture d'un cercueil ordinaire ou

zingué et le transport de la dépouille mortelle. Le remboursement des frais funéraires est effectué par le Centre de Prévoyance Sociale du lieu du dernier emploi de l'assuré décédé : en espèces, pour les montants inférieurs à 100.000 francs, par chèque, pour les montants au moins égaux à 100.000 francs, par virement bancaire si le requérant en exprime le besoin et produit ses références bancaires, par mandat de prévoyance sociale.

- Des droits à la fin d'un Contrat à durée déterminée et indéterminée

Cette résiliation est subordonnée à un préavis écrit donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture avec indication du motif de la rupture (art. 34), sauf faute lourde. Pendant la durée du préavis, le travailleur dispose d'un jour de liberté par semaine, payé, pour trouver un nouvel emploi. Le non-respect total ou partiel du préavis entraîne l'obligation de réparation à l'autre partie sous forme d'indemnité.

-Le droit à la résiliation sur l'initiative de l'employeur

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'origine patronale selon l'article 37, sauf faute lourde, concernant le travailleur ayant une ancienneté d'au moins deux ans, lui donne droit à une indemnité de licenciement spécifique. Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts (article 39).

La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat et le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat. Dans tous cas de licenciement, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue. Le montant des dommages-intérêts est fixé compte-tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment: a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, de son niveau de qualification et de l'emploi occupé; b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits à quelque titre que ce soit.

Toutefois, le montant des dommages-intérêts, sans excéder un (1) mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, ne peut être inférieur à trois (3) mois de salaire.

En cas de licenciement légitime d'un travailleur survenu sans observation par l'employeur des formalités prévues, le montant des dommages-intérêts ne peut excéder un (1) mois de salaire. Le salaire à prendre en considération aux alinéas précédents est le salaire moyen mensuel brut des douze (12) derniers mois d'activité du travailleur.

Il existe des mesures spécifiques de licenciement. C'est le cas du licenciement économique qui n'obéit pas aux dispositions de l'article 34. Constitue donc un licenciement économique selon l'article 40 « *tout licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes* ». Il entraîne la mise en place d'une procédure spécifique de licenciement: Il doit donner lieu à l'information de l'inspecteur du travail et des représentants du personnel. Les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet en présence de l'inspecteur du travail en vue d'aboutir à un accord. Il faut au moins une réunion. Les représentants du personnel sont ensuite consultés sur la liste des salariés menacés de licenciement et ils ont huit jours pour donner une réponse. La liste des salariés et les observations des représentants du personnel sont alors transmises au ministre du Travail. Les licenciements sont prononcés dans un délai de trente-huit à quarante-six jours après la première phase. Le licenciement des délégués du personnel est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Les travailleurs licenciés bénéficient d'une priorité d'embauche de deux ans dans l'entreprise.

Le législateur a institué (article 40 alinéa 3 du code du travail) une obligation de rechercher par voie de négociation, avant tout licenciement pour motif économique, des mesures alternatives au licenciement¹⁶.

- Des droits dans la résiliation sur l'initiative du travailleur

Le travailleur peut choisir de retrouver sa liberté par la notification écrite de sa démission adressée à l'employeur et indiquant les motifs du départ, sous réserve du respect du délai de préavis fixé par texte réglementaire. La non-observation de ce délai oblige le travailleur à verser des dommages et intérêts à l'employeur.

¹⁶ Paul-Gérard POUGOUE et Jean-Marie TCHAKOUA: "le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais". 2000.

B-Des droits spécifiques au genre féminin

1- Le droit aux congés de maternité et à la protection de la maternité

L'article 84 dispose que *toute femme a droit à un congé maternité de quatorze semaines qui commence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches.* Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.

Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé maternité, à la charge de la Caisse nationale de prévoyance sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail; elle conserve le droit aux prestations en nature. Dans la pratique, la procédure est longue et complexe. Et l'indemnisation se fait dans des délais relativement longs.

Pendant quinze mois à compter de la naissance, la mère a droit à un repos quotidien pour l'allaitement d'une heure (article 85). Au cours de toute cette période, la femme peut rompre son contrat sans préavis pour raison médicale.

2- Autres prérogatives

Au-delà des droits dont disposent tout travailleur, la femme dispose de certaines prérogatives durant la phase contractuelle, il s'agit du droit de rompre le contrat en cas de constatation médicale de son état de grossesse (article 84 alinéa 1 CT).

En somme, nous pouvons dire que le droit positif camerounais prend en compte les droits des femmes au travail. Un encadrement renforcé serait louable notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et en particulier les maladies professionnelles car l'encadrement existant met l'accent presque qu'exclusivement sur les femmes enceintes et allaitantes. C'est certainement dans ce sens que Florence CHAPPERT parle de «*Chausser les lunettes du genre permet de mieux diagnostiquer et prévenir certains problèmes de santé et de conditions de travail. Pour les femmes, comme pour les hommes*», Car les problèmes de

santé des hommes et des femmes au travail trouvent souvent leur origine dans des organisations encore très «sexuées»¹⁷. La question du mauvais traitement et de l'exploitation du genre sur le lieu du travail peut également être explicitement encadrée par le Législateur Camerounais.

¹⁷ Elle explique cela ainsi qu'il suit : Personne en revanche n'avait pris conscience que la tâche des femmes impliquait un nombre très élevé de gestes par minute (entre 50 et 60) , créateurs de troubles musculo-squelettiques importants. L'agilité des femmes, souvent louée (à tort ou à raison) par leurs employeurs, a donc son revers dans la multiplication de petits gestes qui, à la longue, favorise le développement de TMS. Une pénibilité pourtant qui, parce qu'elle n'est pas directement visible, passe donc plus souvent inaperçue.

CONCLUSION

Pour suspendre à ce niveau notre exposé, rappelons qu'il était question de parler de la situation des droits des femmes camerounaises au travail. Les droits des femmes sont indissociables de celles du travailleur en général avec en plus des spécificités relevant de sa condition même de femme. Les droits des femmes sont des droits humains qui nous rappellent le droit à la dignité humaine. Au regard du droit positif camerounais, les femmes jouissent des mêmes prérogatives juridiques que les hommes ainsi que d'une protection spécifique en cas de grossesse d'allaitement et d'indemnités de congé.

Le préambule constitutionnel se réclame de multiples textes internationaux: la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte des Nations Unies ou encore la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, et nombre de conventions internationales. La Constitution reprend donc des principes fondamentaux et garantit ainsi entre autre le droit au travail (autres droits : 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.

Dans la pratique, il y a de plus en plus des femmes à divers postes de responsabilités. Mais la question de leur représentativité continue à se poser. Aussi, Dans la pratique l'inégalité professionnelle persiste ainsi que la moindre qualité des emplois occupés ; les femmes, lorsqu'elles sont en emploi, n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. L'inégalité de salaires est persistante.

La protection des travailleurs, et plus particulièrement des plus démunis, est une préoccupation du législateur camerounais. Mais sur le terrain, les résultats de ses efforts sont loin d'être satisfaisants. Le taux d'ineffectivité du droit du travail et de la prévoyance sociale est très élevé¹⁸, alors déjà que ce droit est organisé autour du travail subordonné et non du travail tout court. Ainsi, l'évasion de responsabilité des employeurs s'organise à partir du déguisement de la relation de travail salarié en relation de travail indépendant. Plusieurs conséquences en découlent : le manque de protection sociale, la non-application des dispositions sur le droit de négociation collective et en général sur la dimension collective des

¹⁸ PAUL GERARD POUGOUE, Situation de travail et protection des travailleurs.

rapports de travail, la compétence des juridictions et l'application des procédures de droit commun pour le règlement des différends susceptibles de naître.

Nous suggérons au Le législateur et aux politiques de renforcer la protection de la femme pendant la grossesse ; renforcer la protection de la femme à l'issu de la maternité (en renforçant le caractère dissuasif et les sanctions) ; renforcer la mixité des métiers. Inciter les intermédiaires du marché du travail à proposer des candidatures des deux sexes sur chaque offre d'emploi ; Encourager une politique de l'emploi en faveur d'emplois de meilleure qualité pour les femmes ; Développer et pérenniser les financements, notamment des associations, pour l'emploi des femmes; Le soutien à la lutte contre toutes les violences faites aux femmes

Rappelons que nous avons fait une synthèse de la question car un tel sujet peut faire l'objet d'une thèse de droit. La résolution totale des problèmes du genre ne se fera pas d'un coup de baguette magique mais la mise en lumière des problèmes des femmes et des propositions de solutions permettra à coup sûr de faire avancer la cause des femmes dans le monde du travail. Les employeurs devraient favoriser des environnements respectueux de l'égalité du genre. Les décideurs devraient favoriser la représentativité des femmes à toutes les entités publiques, parapubliques et privées. Le législateur devrait améliorer le cadre juridique de protection du genre. Et les pouvoirs publics devraient veiller à l'effectivité de la surveillance de l'application effective des textes.

BIBLIOGRAPHIE

- La constitution du 18 janvier 1996
- Loi N° 92/007/ du 14 Aout 1992 portant Code du Travail
- Codes du travail du 12 juin 1967 et du 27 novembre 1974
- 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.
- Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)
- Convention 122 de l'OIT
- Constitution de 1944 de l'Organisation internationale du travail
- UNESCO, De l'accès à l'égalité, 2013

- Le décret du 26 mai 1993 fixe les modalités de licenciement pour motif économique.
- Le décret n° 93/578 du 15 juillet 1993 sur les conventions collectives
- L'arrêté n° 019/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixe les modalités de l'élection et les conditions d'exercice des fonctions de délégué du personnel
- Paul-Gérard POUGOUE et Jean-Marie TCHAKOUA: "le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais". 2000.
- P G. POUGOUE, La flexibilité du marché du travail et la protection de l'emploi au Cameroun, Etude pour l'OIT, 1991
- P E KENFACK, « la modification du contrat de travail en droit camerounais », RJA, 1994, 199
- V. Rapport conjoint d'audit du Fonds Monétaire International et de la Banque Mondiale sur l'économie camerounaise, Yaoundé, 1990
- Ahmed YOUNES, Le travail de la femme et l'autorisation du Mari, Chronique juridique, Le temps, 09/06/2010

- <https://www.generalif.fr/dossier/valeur-juridique-promesse-embauche/>

- http://droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=52&id=759

- https://fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration_syndicale_mondiale

- http://www.wftucentral.org/download/publications/en/Osiris%20Oviedo%20-%20The%20current%20situation%20of%20Working%20Women-WFTU%20Priorities_En_Esp_FR.pdf/?lang=fr
- <http://pratiques.fr/Une-histoire-du-droit-au-travail.html>

http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158861/lang--fr/index.htm