

## PIERRE ETIENNE KENFACK Université Yaoundé 2»

<sup>1</sup> Cf. Code du travail camerounais, Loi n° 92/007 du 14 août 1992, in *Juridis Info*, n° 12, 1992, pp. 7 et s.

<sup>2</sup> Sur ces différents points, lire, P. -G. Pougoué et J.M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 1999, pp. 198-223.

<sup>3</sup> Lire P. E.Kenfack, « Un enjeu inattendu dans le droit du travail camerounais : la protection de l'employeur », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2006, pp. 3-22.

La présentation du décret n° 2011/119 du 18 mai 2011 fixant les dispositions communes aux personnels d'appui des institutions universitaire publiques au Cameroun, relatif au statut professionnel du personnel d'appui, c'est-à-dire, conformément à l'article 2 du texte, des « personnels recrutés par les institutions universitaires publiques et qui occupent dans ces institutions un poste de travail technique » est importante parce qu'il confirme un choix relatif aux sources du droit du travail (I) et met en perspective un régime dérogatoire au droit commun (II).

**I - Du point de vue des sources**, ce texte tranche un débat qui opposait deux tendances revendiquant la singularisation de la situation professionnelle et sociale du personnel d'appui des Universités d'État du Cameroun. L'une souhaitait que la question soit réglée par voie de négociation aboutissant à l'adoption d'une convention collective, l'autre qu'elle le soit par un acte administratif.

En faveur de la logique conventionnelle, outre la facilité d'accès de ce personnel aux conseils des spécialistes de droit social avec lesquels ils partagent le même campus et collaborent au quotidien, un argument de texte majeur pouvait être mobilisé : la consécration par les articles 62 et suivants du Code du travail adopté en 1992 de la négociation comme technique de détermination du salaire<sup>1</sup>, cœur des conditions de travail.

Abandonnant cette voie qui aurait permis de mieux prendre en compte leur situation particulière, le gouvernement camerounais a préféré la logique de statut, qui permet à l'État d'être l'acteur principal dans le processus de production des normes de droit du travail. Ce choix n'est pas nouveau. Avant l'adoption du Code du travail de 1992, la préférence pour la logique de statut était déjà affichée lorsqu'il a fallu singulariser la situation des domestiques et employés de maison, des maîtres de l'enseignement privé, etc. On la retrouve également dans plusieurs textes d'application du Code de 1992 qui règlent des questions qui auraient dues être tranchées par des conventions collectives<sup>2</sup>. C'est un choix en cohérence avec un environnement dans lequel les délégués du personnel et les syndicats qui sont les seules instances de représentation du personnel sont insuffisamment préparés à la négociation<sup>3</sup>.

Au-delà de la confirmation d'un choix relatif à la question des sources, ce texte fait apparaître en faveur du personnel d'appui des universités d'État un régime véritablement dérogatoire au droit commun.

**II - Le décret n°2011/119 du 18 mai 2011 déroge au droit commun** parce qu'il comporte plusieurs points qui marquent une rupture par rapport aux règles contenues dans le Code du travail.

Le premier est relatif au recrutement dans ses conditions de fond et de forme. Le fond concerne la nationalité et l'âge d'admission au travail. L'article 17 n'ouvre la possibilité de recrutement à un emploi de personnel d'appui dans les universités

d'État qu'aux nationaux âgés de 17 ans au moins ; les candidatures étrangères n'étant recevables qu'en cas d'absence de celles des nationaux. Au-delà du renforcement de la limitation de l'accès à l'emploi des étrangers, ce texte est une curiosité relativement à l'âge d'admission au travail. Il admet une dérogation *in pejus* des droits des jeunes salariés qui, sans doute, peut se justifier par la singularité du travail à l'Université, mais contredit l'articulation des sources du droit du travail au Cameroun. Une contestation portant sur ce point a des chances d'aboutir par voie d'action ou d'exception devant les juridictions. Sur la forme, le texte indique deux modalités de recrutements : le contrat de travail pour les salariés des catégories 7 à 12 et la décision pour les salariés des catégories 1 à 6. Si le contrat ne pose aucun problème, le terme décision soulève quelques difficultés. Signifie-t-il que l'autorité universitaire prend la décision de recruter sans le consentement du travailleur ? La réponse négative vient de ce que l'opération de recrutement est l'aboutissement d'un processus qui commence par une offre suivie d'une réponse des candidats parmi lesquels un choix est opéré. Seul un échange de consentement scelle l'accord et dans les deux cas, il s'agit d'un contrat. Il est souhaitable que le terme décision, qui n'ajoute rien au processus, soit simplement supprimé.

Le deuxième point porte les conditions de travail et le déroulement de la carrière. Outre les règles posées par le Code du travail, le personnel d'appui des universités a droit à une prime de technicité, une prime d'appui à l'enseignement supérieur, à une indemnité de transport et à une indemnité de non logement qui se justifient par le milieu particulier dans lequel leurs activités s'exercent. L'article 15 du décret traite de l'évaluation des travailleurs sans en tirer une quelconque conséquence. Quant aux articles 16 et suivants, ils traitent de l'avancement en précisant les conditions et la durée. L'innovation majeure du texte est la prise en compte automatique des nouveaux titres et diplômes et de la manière de servir.

Le troisième point concerne les droits et libertés. Le personnel d'appui des Universités a le droit d'être entendu avant toute sanction disciplinaire. Pour mettre en œuvre cet important droit, il est prévu aux articles 36 et suivants une commission de discipline qui doit siéger avant toute sanction. C'est une dérogation *in favorem*, majeure, qui mérite d'être signalée. Il a également droit à une prise en charge en cas de maladies et accidents quelle qu'en soit l'origine. Les accidents et maladies d'origine non professionnelle dont la prise en charge est partielle est une nouveauté. Par contre, la prise en charge par les Universités des maladies professionnelles est une curiosité parce que la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale auprès de laquelle ces institutions sont affiliées et versent des cotisations sociales est supposée jouer ce rôle. C'est un point qu'il faudra clarifier pour éviter des conflits négatifs de compétence nuisibles aux salariés concernés. Le personnel d'appui des Universités d'État au Cameroun a également droit à la liberté syndicale et à la représentation dans les instances universitaires de dialogue, notamment aux assemblées générales des facultés et écoles et surtout au Conseil d'administration. Est-ce l'amorce d'une participation des travailleurs à l'orientation de l'activité de leur entreprise ? Il faut l'espérer.

Malgré ses imperfections, ce texte singularise de manière utile la situation du personnel d'appui des Universités d'État camerounaises.