

REVUE



2017/1

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122** ALGÉRIE CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
p. 126 RÉPUBLIQUE DU CONGO STANI ONDZE Université Marien Ngouabi

AMERIQUES

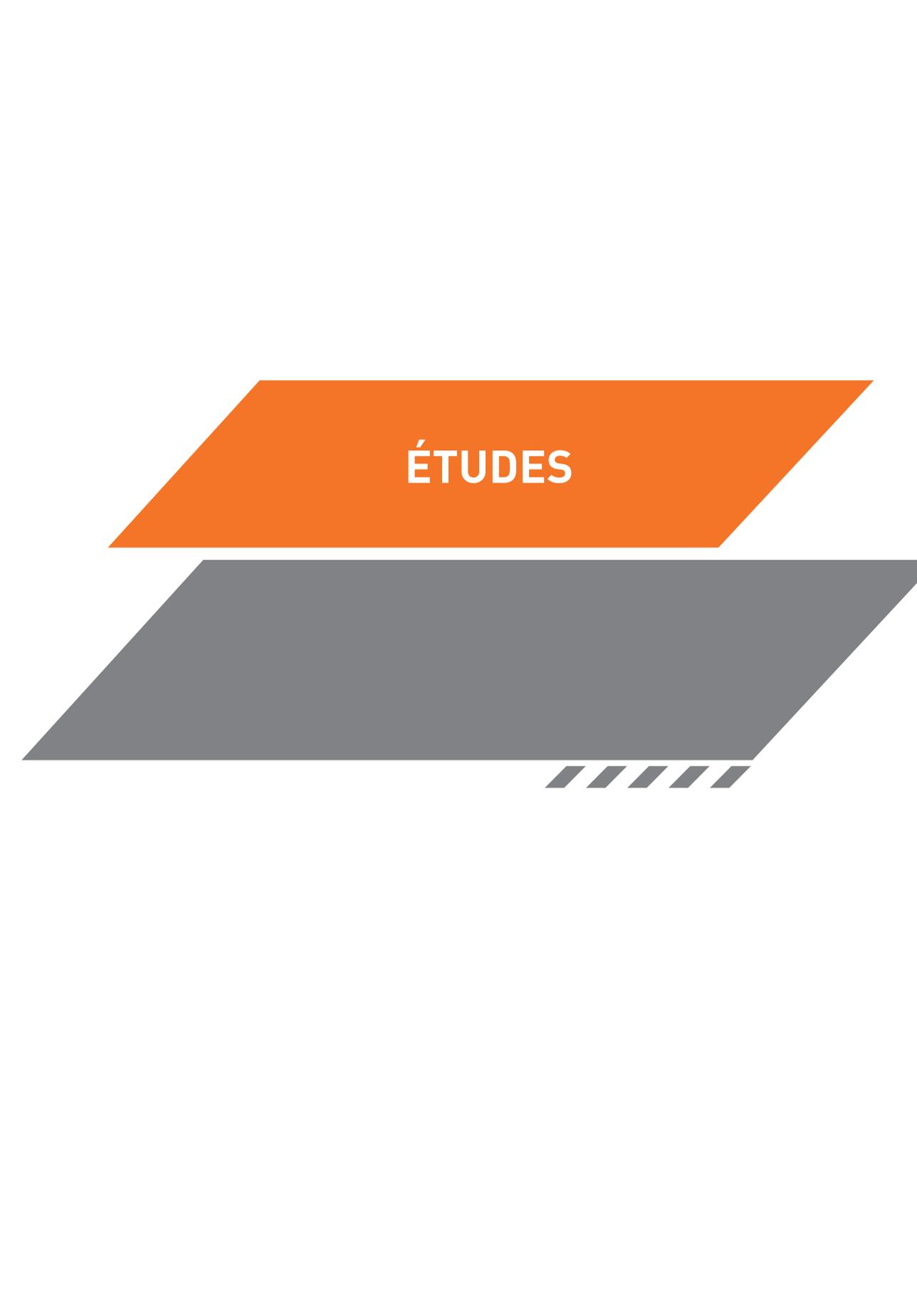
- p. 130** ARGENTINE DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
p. 134 BRÉSIL JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
p. 138 CANADA RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
p. 142 CHILI SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
p. 146 ÉTATS-UNIS RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150** AUSTRALIE SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 154 JAPON YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158** AUTRICHE GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
p. 162 BELGIQUE AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
p. 166 BULGARIE YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
p. 170 DANEMARK CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
p. 174 ESPAGNE JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
p. 178 FÉDÉRATION DE RUSSIE ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
p. 182 FRANCE JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
p. 186 ITALIE SYLVAIN NADALET Université de Vérone
p. 190 PORTUGAL TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
p. 194 ROYAUME-UNI JO CARBY-HALL University of Hull
p. 198 SERBIE FILIP BOJIC Université de Belgrade
p. 202 SUISSE KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
p. 206 TURQUIE MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ÉTUDES

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES



ABSTRACT

The informal economy is far from being marginal in the world. The ILO adopted recommendation 204 relating thereto. Although this recommendation seems revolutionary and ambitious, the socio-economic and cultural realities in Cameroon indicate that it would be difficult to « formalize the informal economy ». If this reasoning permits us to draw informal labor relations close to wage earning, it loses clarity in the case of certain forms of employment. A change of paradigm is therefore necessary to be able to achieve the global challenging goal of decent employment for all.

KEY WORDS : Informal economy, cameronian labour law, decent work, common labor law, legal syncretism.

RÉSUMÉ

L'économie informelle est loin d'être marginale dans le monde. L'OIT a adopté la recommandation 204 y relative. Si cette recommandation se veut révolutionnaire et ambitieuse, les réalités socio-économiques et culturelles au Cameroun démontrent qu'il sera difficile de « formaliser l'économie informelle ». En effet, si ce cadre de pensée permet de saisir les relations de travail proche du salariat, il perd en clarté quand on y intègre certaines formes d'emploi. Un changement de paradigme est alors nécessaire si l'on veut atteindre l'objectif du travail décent pour tous considéré comme un défi mondial.

MOTS CLÉS : Economie informelle, droit du travail camerounais, travail décent, droit commun du travail, syncrétisme juridique.

Il n'est facile ni de déterminer l'ampleur ni de suivre l'évolution et de répertorier les emplois de l'économie informelle. On s'accorde toutefois à dire que le monde de travail, surtout dans les pays en développement, se caractérise par une informalité omniprésente et qui est loin d'être un phénomène marginal¹. C'est sans doute la raison pour laquelle la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a manifestement toujours été une priorité importante de l'Agenda de l'OIT. La question est d'autant plus importante qu'on assiste à un regain d'intérêt de la part des décideurs, des partenaires sociaux et des acteurs en faveur de l'élaboration de politiques efficaces dans le but d'assurer une protection des travailleurs de l'économie informelle. Ceci a conduit à l'adoption par la Conférence internationale du Travail, de la Recommandation n°204 de l'OIT relative à l'économie informelle² qui traduit un consensus tripartite historique sur l'objectif de la sortie de l'informalité.

Dans la Recommandation n°204, le terme « économie informelle » désigne « *toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles* » ; ces mêmes termes ne désignent pas « *les activités illicites* ». Aux fins de cette Recommandation, « *les unités économiques de l'économie informelle comprennent : a) les unités qui emploient de la main-d'œuvre; b) les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés; c) les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire* »³.

L'OIT a fait le choix dans le cadre de la Recommandation de retenir l'expression « économie informelle » dont l'acception est nettement plus large que le concept de « secteur informel ». Vue l'extrême diversité des acteurs, des activités et des secteurs économiques en jeu, et les manifestations spécifiquement nationales du phénomène de l'informalité, les mandants tripartites n'ont pas cherché à obtenir une définition unique. Ils ont plutôt proposé des paramètres généraux pour appréhender la situation et les enjeux.

Au Cameroun, comme dans tous les pays de l'Afrique subsaharienne, l'économie informelle représente une fraction importante de l'emploi⁴. Elle est aujourd'hui le plus grand pourvoyeur d'emploi national avec 90,5% de travailleurs qui y exercent leur activité⁵.

En dépit de son importance et du fait qu'elle est souvent présentée comme une économie marquée par un grave déficit de travail décent et représentant une part disproportionnée des travailleurs pauvres⁶, aucune approche globale et intégrée pour enrayer la progression de l'informalité n'a été arrêtée au Cameroun comme d'ailleurs dans beaucoup d'autres pays. En effet, face aux difficultés que rencontre l'État dans la résorption du chômage, l'informalité est devenue au fil du temps un substitut de la politique de l'emploi. Dans ce cas, l'économie informelle « est perçue comme une chance à saisir plus que comme un problème et, dans certains cas, un problème d'ordre juridique »⁷. Elle est d'ailleurs considérée par « les autorités comme un secteur d'avenir »⁸.

1 BIT, *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector employment*, Genève, 2012.

2 Recommandation 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée par la Conférence internationale du Travail, lors de sa 104^{ème} session le 12 juin 2015 à Genève.

3 Cf. Points 2 (a, b) et 3 (a, b, c) de la recommandation 204.

4 BIT, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, Genève, 2013.

5 Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2) 2010, www.statistics-cameroon.org.

6 BIT, *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Genève, 2014, p. 3.

7 Ch. Nathan, « Le travail informel : du concept à l'action », in *Main-d'œuvre non protégée : quel syndicalisme pour l'économie informelle ? Education ouvrière*, 2002, n° 127, p. 7.

8 A. Emane, « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », *Afrilex*, 2000, p. 5.

De telles considérations politiques conduisent à accorder une moindre importance à la reconnaissance juridique et à l'application du droit à la notion d'informalité. Le concept ne faisant pas référence explicitement à la corruption et les acteurs concernés par cette forme d'emploi semblant si bien s'en accommoder, celle-ci est passée sous silence, même si elle joue un rôle important dans la création et le maintien d'activités informelles. Une approche globale nécessitait alors d'être adoptée. D'où l'inscription à l'ordre du jour de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail d'une question normative en vue de l'élaboration d'une recommandation. La Recommandation n°204 s'inscrit dans cette philosophie.

Si l'OIT a pu, par le passé, apparaître quelque peu ambigu vis-à-vis du « secteur informel », concept dont elle a un temps assuré la promotion, son analyse est toutefois depuis les années 2000 nettement critique⁹. Aujourd'hui, l'Organisation estime clairement que « *de par son ampleur, l'économie informelle, sous toutes ses formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, à des conditions de travail décentes, au développement inclusif et à la primauté du droit, et qu'elle a un impact négatif sur l'essor des entreprises durables (...) et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux* »¹⁰.

L'OIT a tout particulièrement insisté sur la nécessité d'assurer « *la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* »¹¹. On en conviendra aisément ; mais c'est aussi précisément là que le bât blesse. L'expression économie informelle dans le contexte camerounais englobe des réalités très diverses. Les besoins et les problèmes de cette main-d'œuvre disparate sont aussi divers que les obstacles et les contraintes auxquels on se heurte dans les tentatives d'encadrement. Si la Recommandation est révolutionnaire et ambitieuse, les réalités socio-économiques et culturelles qui nous entourent montrent combien il est difficile de mettre en application les stratégies et les orientations pratiques sur les politiques qui peuvent faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle « *essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous* »¹². En effet, ce cadre de pensée qui convient parfaitement à la relation de travail, spécialement lorsque celle-ci possède une certaine permanence, perd en clarté quand on y intègre les formes traditionnelles de travail et les formes d'emplois précaires qui se sont multipliées au Cameroun depuis la crise économique des années quatre-vingt. Les recommandations de l'OIT en matière d'économie informelle sont loin de certaines réalités africaines, voire camerounaises.

Il est donc difficile d'imaginer défendre les intérêts des travailleurs de l'économie informelle, sans passer par l'identification et la compréhension des diverses situations. L'économie informelle se caractérise par une certaine spécificité des relations de travail. On y voit « d'autres relations de subordination », on y négocie d'autres droits et on « fait face à de nouvelles obligations qui renvoient à une articulation originale des rapports sociaux »¹³. Ces opérations conclues de façon générale sans grand formalisme et sans précaution relative à la durée, se rapprochent souvent d'autres contrats que du contrat de travail. Cette diversité paraît ajouter aux difficultés de mise en œuvre des principes prônés par l'OIT.

Ce constat conduit à s'interroger sur les possibilités réelles de mise en œuvre des principes directeurs de la Recommandation. Comment ces formes de travail, difficilement qualifiables de relation de travail, peuvent-elles être intégrées dans l'optique d'une formalisation ? L'hypothèse ici est

9 BIT, *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, Genève, 2008.

10 Préambule de la Recommandation.

11 Point 27 de la Recommandation.

12 Préambule de la Recommandation.

13 E. Le Roy, « Les usages politiques du Droit », in C. Coulon, D. C. Martin (dir), *Les Afriques Politiques*, Paris, La découverte, 1991, p. 120.

que l'accompagnement de la transition de l'économie informelle constitue un défi particulier d'ordre méthodologique qui interroge certains choix controversés de l'OIT (I). Par ailleurs, que ce soit dans le cadre d'un objectif de soutien ou de formalisation, ceux-ci doivent être adaptés aux spécificités de cette économie ; il faut tenir compte des mécanismes et des logiques à l'œuvre ainsi que de l'hétérogénéité qui la caractérise. D'où la proposition d'un changement de paradigme dans l'appréhension de l'économie informelle (II).

I - Les choix controversés de l'OIT sur l'économie informelle

L'efficacité des interventions efficaces conçues pour faciliter la transition vers l'économie formelle oblige avant tout à prendre conscience du caractère hétérogène de l'économie informelle. L'hétérogénéité des situations d'informalité n'a pas échappé à l'OIT qui a renoncé à dégager une définition unique¹⁴, ce qui a eu pour conséquence l'élargir le champ d'application de la Recommandation rendant ainsi, à certains égards, le choix de l'OIT controversé (A). Cette controverse s'observe aussi au niveau de certains postulats retenus par la Recommandation (B).

A - La controverse relative au champ d'application de la Recommandation

L'OIT a fait le choix d'un inventaire à la Prévert des entreprises et des emplois dits informels. Si certains éléments composant le champ d'application sont acceptables (1), l'approche hétéroclite adoptée conduit à le rendre discutable à certains égards (2).

1 - Les éléments acceptables du champ d'application

Au Cameroun, le droit du travail est le fruit de la colonisation¹⁵. Il s'inspire largement du droit du travail introduit en Europe à partir de la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle pour réglementer les formes de travail issues de la révolution industrielle puis du taylorisme. Dans son interprétation classique, le critère de subordination juridique du salarié vis-à-vis de l'employeur rend compte de cette conception marquée par une organisation hiérarchique du travail et la standardisation des tâches. Bien qu'elle soit historiquement datée et mal adaptée aux nouvelles formes du travail, la subordination continue d'être consacrée comme l'unique critère du contrat de travail. C'est donc, la subordination dans laquelle se trouve le salarié qui caractérise les relations auxquelles s'appliquent les normes en matière sociale.

Cette réalité n'a pas échappé à l'OIT qui vise dans le champ d'application de la Recommandation n°204 des activités et des entreprises de l'économie informelle « *les unités qui emploient de la main-d'œuvre; les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés; les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire ; (...) les salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages* ».

De cette énumération, il ressort clairement que l'OIT s'intéresse à des figures de l'informalité qui, sans se confondre de façon stricte avec le salariat présentent de nombreuses similitudes avec le modèle-type d'entreprise, répertoriée, assujettie, avec à sa tête un employeur responsable légal, des travailleurs subordonnés liés par un contrat de travail, un lieu de production bien identifié. On est plus en présence d'un « informel d'opportunité » ou d'un évitement de la législation, proche ou équivalent de ce que l'on dénomme dans les pays développés le « travail dissimulé », y compris les entreprises

14 Cf. Points 2, 3, 4 de la Recommandation.

15 C'est le Code du travail d'Outre-mer de 1952 qui marque la naissance d'un véritable droit du travail au Cameroun.

« formalisées »¹⁶. On peut alors aisément ici sous couvert de fraude ou d'un contrôle de l'inspection du travail rendre applicable les principes en matière de protection des travailleurs.

Cependant, si les figures ainsi énumérées rassemblent des conditions préalables pour assurer une mise en place effective des principes posés par l'OIT, il n'en va pas de même d'autres formes de travail visées dans la Recommandation n°204. L'énumération faite par l'OIT perd en clarté et son champ d'application devient discutable.

2 - Les éléments discutables du champ d'application

Dans la définition du champ d'application, la Recommandation vise expressément les « *employeurs* », les « *travailleurs à leur propre compte* », les « *travailleurs familiaux non rémunérés* », les « *travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée (...)* », ce qui confère à l'ensemble une dimension assez confuse.

Les notions de « *travailleurs à leur propre compte* » et d'« *employeurs* »¹⁷ renvoient en réalité à la figure du travail indépendant. Le travailleur « à son propre compte tout comme « l'employeur » est entrepreneur. Leur intégration dans le champ d'application de la Recommandation amène à s'interroger sur le choix opéré par l'OIT, et singulièrement sur le critère de la subordination juridique. L'OIT a-t-elle voulu, acté, l'adoption d'un statut pour les travailleurs économiquement dépendants souvent mis en avant ?¹⁸

Même s'il semble que l'existence d'un lien de subordination juridique ne suffit pas à justifier la qualification de contrat de travail aujourd'hui¹⁹, il reste encore, sauf changement de paradigme, le critère distinctif du contrat de travail. Les normes en matière sociale sont des règles qui président aux rapports juridiques qui naissent du travail accompli pour le compte d'autrui. Elles ne s'appliquent pas, par définition, aux travailleurs indépendants et aux employeurs qui n'aliènent pas leur force de travail mais vivent du résultat d'un travail dont ils sont maîtres. Il s'agit là d'une incompatibilité pratique, que l'on ne saurait nier en l'état du droit positif camerounais actuel. L'opposition entre travail indépendant et travail salarié est donc tenace même s'il devient commun de constater la recrudescence de relations de travail qui invitent à repenser la frontière entre ces deux modes de mise au travail²⁰.

De même, la référence explicitement faite aux « *travailleurs familiaux non rémunérés* » et à ceux dont la « *relation de travail n'est pas reconnue ou réglementée* »²¹ paraît assez controversée. Elles apparaissent comme des notions « fourre-tout » susceptibles de viser le travail coutumier. Si l'on ne peut nier l'existence du travail dans ces cadres, il convient de relever que c'est le domaine par excellence de l'hétérogénéité et des formes de relations de travail les plus ambiguës.

En visant les relations de travail non reconnues ou réglementées, l'OIT invite à rechercher la qualité de travailleur à partir des critères classiques d'identification du travailleur, à partir du lien de subordination sans rechercher le cadre coutumier ou traditionnel d'exercice de l'activité. *A priori*, le travail salarié peut désormais se concevoir dans le cadre traditionnel de la famille ou dans le cadre communautaire. C'est la problématique de la requalification du contrat qui est posée ici. Il appartient-

16 Ph. Auvergnon, « Economie informelle et inspection du travail en Afrique subsaharienne : la révolution nécessaire », Colloque du CRADAT / Yaoundé 7-11 novembre 2016, p. 4, inédit.

17 Point 4 a [i et ii].

18 P. Lokiec, « Le droit du travail à l'épreuve de l'emploi », *Droit social*, 2016, p. 323.

19 C. Radé, « Des critères du contrat de travail, « Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Droit social*, 2013, p.202.

20 E. Peskine, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue Droit du Travail*, 2008, p. 371.

21 Point 4 d.

dra alors à notre sens, au juge ou à l'inspecteur du travail de qualifier les relations de travail dans ces cadres. D'un point de vue juridique, le risque est grand, s'agissant de l'inspecteur du travail, qu'il soit « confronté à des difficultés permanentes d'appréciation, de qualification des relations de travail dans des milieux de travail recourant souvent à des « apprentis », à de la main-d'œuvre familiale, à des prestations occasionnelles ou non, en tout cas, à des « emplois » ne faisant pas l'objet d'un écrit et pouvant correspondre à du travail véritablement subordonné comme à du travail indépendant»²².

Il paraît illusoire, voire inefficace, de laisser à chaque agent le soin d'intervenir à titre individuel dans l'économie informelle en fonction d'une information reçue ou d'un « ressenti personnel »²³. De même, il serait trop risqué au regard de la situation de travail au Cameroun, d'utiliser des « concepts trop génériques » concernant un secteur aussi complexe et hétérogène que l'économie informelle. Il faut distinguer les différentes situations si on veut les traiter de manière réaliste et efficace, car toutes ne trouvent pas de réponse dans la seule vulgarisation des normes en matière sociale et les faits en attestent suffisamment. Les rapports de travail visés ci-dessus suscitent des interrogations et rendent peu pertinent le choix opéré par l'OIT dans la définition du champ d'application de la Recommandation. Il en est de même de certains postulats relatifs à l'économie informelle qui méritent d'être nuancés.

B - La controverse relative à quelques postulats sur l'économie informelle

Selon l'OIT, « la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous »²⁴. De cette assertion, l'économie informelle apparaît alors comme un espace de « non droit ». D'où la volonté persistante de formalisation (1), et comme un vecteur par essence de précarité (2). Si ces postulats longtemps posés ont fini par s'imposer comme de véritables paradigmes, il est indispensable de les relativiser.

1 - La volonté persistante de formalisation

Jusqu'au milieu des années quatre-vingt et aujourd'hui encore, la problématique de l'OIT, de la banque mondiale et de la plupart des gouvernements du tiers-monde est dominée par l'idée de « formalisation de l'informel ». Le dénominateur commun est d'insinuer qu'il s'agit d'une figure négative du travail, construite par opposition au salariat perçu comme le travail normal, d'où le postulat de formalisation souvent évoqué.

Formaliser consisterait alors à rendre formel et d'un point de vue du droit à introduire au sein de l'économie informelle des normes, des droits et des réglementations issus de « l'économie moderne ». Il s'agit plus concrètement, d'intégrer tous les travailleurs de l'économie informelle au sein d'une nouvelle légalité, respectant et intégrant les règles et pratiques de l'économie formelle. Deux arguments majeurs sont alors souvent avancés pour défendre cette approche, à savoir, la protection des travailleurs de l'économie informelle et la contribution de celle-ci à l'effort collectif national et local²⁵.

Les arguments en faveur de la formalisation ainsi énoncés sont largement répandus et acceptés. Ils reposent sur l'idée préconçue selon laquelle les acteurs de l'économie « informelle évoluent dans une zone de « non droit »²⁶ d'une part et sur le postulat du salariat comme seul mode de mobilisation de la main-d'œuvre d'autre part. Si ces théories s'accommodent aisément de certains montages frauduleux ou comportements observés dans l'économie informelle visant à éluder les règles de droit

22 Ph. Auvergnon, *op. cit.* p. 4.

23 *Idem*

24 Préambule de la Recommandation.

25 C. Maldonado, « Entre l'illusion de la normalisation et le laissez-faire : vers la légalisation du secteur informel », Montréal, *Cahier/Discussion paper/Cuaderno* 2000-04, p. 12.

26 J. Carbonnier, « L'hypothèse du non-droit », *Archives de philosophie du droit*, Paris, Sirey, 1963, p. 55.

du travail, il faut se garder de toute généralisation. En effet, les partisans de la théorie du « non droit » se réfèrent à la norme écrite donc aux lois et règlements en vigueur pour catégoriser tous ceux qui évoluent en deçà des textes légaux²⁷. Ce que l'on nomme aisément « économie informelle » correspond en réalité à ce que nous qualifierions d'activités « non-salariées »²⁸ par opposition aux activités salariées.

En réalité, si le « travailleur non salarié » évoluant dans l'économie informelle est avant tout un travailleur sans statut, cela ne signifie pas pour autant que son activité n'obéit à aucune norme²⁹. Ces activités évoluent non pas en marge de la loi mais selon des propres règles et selon des normes sociales et culturelles du milieu dans lequel elles ont vu le jour et très souvent sur la base de normes à caractère commercial. La pratique du « *two parties* » en cours dans certaines régions du Cameroun est à ce propos très illustrative³⁰. Il s'agit bien plus ici d'une situation d'inadéquation entre deux normes que d'absence de norme. Il s'agit d'un mode de fonctionnement complexe et cohérent de ces sociétés en raison de l'inadaptation des codes aux réalités locales³¹.

Les stratégies d'encadrement de l'économie informelle dans le contexte camerounais devraient privilégier des approches concertées et intégrées et éviter de vouloir à tout prix formaliser l'informel ou, encore moins, « d'informaliser le formel ». Les rapports de travail qui se déroulent dans les cadres traditionnels, communautaires ou dans les cercles familiaux échappant aux catégories juridiques qui rendent applicables les principes de l'OIT, il doit s'agir plutôt « de trouver des instances de régulation adéquates, d'appliquer les mêmes normes et principes juridiques, mais avec des tolérances et des pratiques tenant compte des spécificités des activités informelles »³². Comme le relèvent si bien certains auteurs, outre « des ordres normatifs contrôlés par l'État, il en existe nombre d'autres qui ne le sont pas, tout en jouant un rôle capital dans les rapports entre individus, et qu'il est donc essentiel de prendre en compte, qu'on les appelle ou non droits »³³. C'est sans doute la raison pour laquelle, un auteur s'étonne que les modes de régulation des rapports propres à l'Afrique ne soient pas qualifiés de droit par les « positivistes »³⁴. Si l'on doit se garder de toute idée de formalisation généralisée de l'économie informelle, il importe aussi de ne pas établir un lien nécessaire entre précarité et économie informelle.

2 - Le lien systématique entre précarité et informalité

En matière d'emploi, la précarité fait référence aux notions de stabilité et de statut auxquelles la durée de l'emploi et le niveau de la rémunération sont généralement associés. Pour certains analystes, l'économie informelle répond avant tout à une logique de survie pour ceux qui ne sont pas (encore) inscrits dans les circuits formels ou modernes de l'économie³⁵. Cette optique défendue et

27 C. Tohon, « Le droit pratique du commerce « informel » : un exemple de plurijuridisme au Bénin », in C. Kuyu (dir), *A la recherche du droit africain du XX^{ème} siècle*, Londres, Connaissance et savoirs, 2005, p. 257.

28 G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, p. 5.

29 C. Tohon, *op. cit.* p. 258.

30 L'expression désigne une opération qui consiste pour un propriétaire terrien à donner en exploitation ses terres à une personne. Le travailleur prend comme rémunération de ses efforts une partie de la récolte. Cette relation est plus proche du contrat d'affermage que du contrat de travail. [P.G. Pougoue, « Situation de travail et protection des travailleurs », <http://www.ilo.org/public/english/ifpdial/downloads/wpnr/cameroun.pdf>, p. 8].

31 O. O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Afrilex*, 2000, p. 5.

32 S. Kanté, « *Le secteur informel en Afrique subsaharienne francophone* », Genève, BIT, 2002, p. 54.

33 J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Bulletin des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-mer*, n°46, 2000, p. 284.

34 P. Youlou, « Le pluralisme et la reconstruction de l'État en Afrique : le cas du Congo-Brazzaville », *RJPEF*, n° 4, 2006, p. 587.

35 J. Jütting et J. R. de Laiglesia, *L'emploi informel dans les pays en développement : Une normalité indépassable?* Paris, OCDE, 2009 ; M. Bacchetta, E. Ernst et J. P. Bustamante, *Mondialisation et emploi informel dans les*

développée par l'OIT depuis l'apparition de la notion est reprise par la Recommandation n°204³⁶. Si ces analyses tellement répétées ont fini par s'imposer comme des évidences et acquérir force scientifique, elles nécessitent d'être nuancées.

Tout d'abord, les conclusions des études montrant l'influence négative du travail informel sur le bonheur individuel sont basées sur le fait que l'économie informelle se caractérise par des déficits en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de sécurité sociale et reposent sur un postulat discutable dans le contexte camerounais. Les travailleurs précaires ne sont pas recrutés pour l'essentiel dans l'économie informelle. En effet, depuis 1992, la thèse de la flexibilité présentée comme un nouveau mode de gestion de la force du travail introduite dans le Code du travail camerounais a conduit à une « déprotection » des travailleurs³⁷, ce qui a eu pour conséquence une augmentation de la masse critique des travailleurs précaires.

L'analyse de la réglementation sociale relative à la fonction publique n'est guère reluisante. Celle-ci offre toutes les nuances de la précarité dans les contrats d'emploi qu'elle propose aux agents ou salariés qu'elle recrute temporairement ou pour une durée indéterminée, la durée d'un contrat n'effaçant pas nécessairement la précarité de la situation de son bénéficiaire. Elle laisse apparaître de grandes failles non seulement en ce qui concerne le dialogue social, mais aussi au niveau de la protection sociale et des rémunérations³⁸. Ceci justifie en grande partie le développement de la « pluriactivité » souvent observée et visant à rechercher des revenus complémentaires dans l'économie informelle ; cette forme d'association entre travail formel et informel est assez répandue au Cameroun³⁹.

Ensuite, certaines activités de l'économie informelle possèdent des avantages comparatifs, voire supérieurs à celles de l'économie formelle, notamment en termes de performances, de revenus et de flexibilité. Si l'on restreint par exemple l'analyse aux travailleurs indépendants, on peut constater que leur situation n'est pas financièrement si mauvaise comparativement à celle des salariés de l'économie formelle. Malgré l'existence d'emplois « précaires » dans l'économie informelle, le revenu moyen y est souvent supérieur au salaire des travailleurs « formels » du public et du privé. Une étude en cours⁴⁰ auprès de nombreuses personnes comme les conducteurs de mototaxis, de taxis et les « *Bayam sellam* »⁴¹, évoluant dans l'économie dite informelle, montre clairement que ces derniers ont des revenus mensuels largement supérieurs au salaire de certains travailleurs de l'économie formelle⁴².

pays en développement, Genève, OIT/OMC, 2009.

36 Préambule de la Recommandation.

37 P.-E. Kenfack, «Un enjeu inattendu dans le Code du travail camerounais : la protection de l'employeur», *Bulletin du Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2005, p.5.

38 G. Tiabou Tiomela, *Les effets de la libéralisation des échanges commerciaux sur les enjeux du travail décent : le cas du Cameroun*, Thèse, Universités de Nantes, 2014, p. 41.

39 De nombreux fonctionnaires camerounais exercent parallèlement à leur activité professionnelle, des activités dans l'informel. L'importance de ce phénomène s'explique en grande partie par la faiblesse des salaires qui ne permettent pas de satisfaire correctement des besoins de base.

40 Etude en cours menée par la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés du Cameroun sur le thème « de l'entreprise et des droits de l'Homme » (débuté en 2015).

41 Le terme « Bayam sellam » est composé du mot « Bayam » qui vient de buy qui signifie acheter et de « sellam » issu de sell qui signifie vendre. L'expression sert à désigner les revendeuses de produits agricoles dans les marchés camerounais. D'après la présidente fondatrice de l'Association des Bayam Sellam, elles sont estimées à des millions de personnes sur le territoire national.

42 De nombreux travailleurs de l'économie formelle au Cameroun sont payés au salaire minimum dont le montant est fixé à 36 270 FCFA (Décret n° 2014/2217/PM du 24 juillet 2014 portant revalorisation SMIG).

On peut donc supposer que les travailleurs du secteur informel trouvent certaines satisfactions dans l'exercice de leurs activités et que l'installation dans l'économie informelle n'est pas une situation subie par les individus dans tous les cas. Ainsi pour de nombreuses femmes, les activités informelles ont une meilleure articulation avec les activités domestiques et la vie familiale, un cadre de sociabilité. Les analyses développées sur l'économie informelle ne doivent pas se limiter aux seuls aspects économiques. Il est indispensable pour une véritable appréciation, de tenir compte des avantages non monétaires, très souvent déterminants dans le choix des personnes exerçant des activités dans l'économie informelle.

Il faut alors saluer et veiller à protéger certaines solidarités, la réactivité et parfois l'innovation qui s'y expriment⁴³. Car à bien des égards, les activités de l'économie informelle constituent un levier potentiel efficace pour la réduction de la pauvreté dans les pays en développement⁴⁴. Elles contribuent largement à l'absorption de l'offre de travail, à la production intérieure brute et à la réduction des inégalités⁴⁵. Enfin, il est nécessaire de prendre en compte les nombreuses théories économiques qui remettent en cause les thèses traditionnelles sur la précarité⁴⁶. A ce titre, les négliger serait socialement très coûteux et devrait requérir un changement de paradigme.

II - La proposition d'un changement de paradigme sur l'économie informelle

Le changement de paradigme relatif à l'économie informelle invite à mettre en place une grille de lecture, «un référentiel» différent, à revisiter l'appréhension de l'économie informelle. En effet, il importe ici de tenter de « limiter la guerre des frontières »⁴⁷ et de réfléchir non plus seulement à un droit du travail salarié, mais à un droit qui prendrait en compte les diverses modalités d'utilisation de la force de travail (B). Si cette voie semble être souhaitable, il convient au préalable de procéder à une catégorisation de manière à circonscrire de façon stricte le champ d'application de la Recommandation n°204 (A).

A - L'indispensable catégorisation des activités informelles

La catégorisation en droit renvoie à l'action de regrouper deux ensembles. Elle est intimement liée à la qualification dont l'objet est de déterminer le régime juridique applicable à une situation donnée⁴⁸. La catégorisation s'impose ici comme combat intellectuel et pratique à mener. Il s'agit d'une exigence méthodologique, si l'on veut que le droit soit un appui utile dans l'encadrement de l'économie informelle. Au regard du champ d'application de la Recommandation et de la situation de travail au Cameroun, il convient de distinguer les situations d'informalité résultant de l'ineffectivité du droit (1), des cas d'informalité résultant de l'inadaptation du droit (2) qui requièrent respectivement des solutions distinctes.

43 Ph. Auvergnon, *op. cit.*, p. 15.

44 La situation des « Bayam Sallam » et des « motos taxis » susmentionnée est très illustrative au Cameroun.

45 H. De Soto, *L'autre sentier - la révolution informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, 1994, 244 p.

46 H. De Soto, *op. cit.*; D. Mazumdar, S. Sarkar, «The Employment problem in India and the phenomenon of Missing-middle », *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 52, 2009, p. 43.

47 Th. Aubert-Monpeyssen, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force du travail », *Droit social*, 1997, p. 617.

48 M. Cumyn, « Les catégories, la classification et la qualification juridiques : réflexions sur la systématisation du droit », *Les Cahiers de droit*, n°3-4, 2011, p. 368.

1 - L'informalité résultant de l'ineffectivité du droit

Le droit ayant vocation à être appliqué, l'on s'accorde à associer à son ineffectivité des pratiques d'inobservation ou de contournement⁴⁹. Elle rime le plus souvent avec la volonté affichée de ne pas observer les règles en vue de réaliser des profits, les normes du droit du travail étant considérées comme coûteuses. Il n'est donc pas rare de trouver, des entreprises qui, malgré leur existence officielle n'appliquent pas les règles en matière sociale⁵⁰. En effet, l'application des dispositions du travail est en général le fait de quelques entreprises structurées employant de nombreux travailleurs qualifiés et dont le respect des normes du travail est à la base de « l'organisation efficace de celui-ci et de l'obligation d'en rendre compte à laquelle s'astreignent les dirigeants à l'égard des administrateurs, des clients et des partenaires »⁵¹. En revanche, lorsque la viabilité de l'entreprise est faible et que son personnel ne constitue pas « une ressource rare », que son accessibilité à la sanction marchande ou légale est douteuse, elle peut être d'autant plus tentée d'autant de s'écarter de la norme légale, surtout dans un contexte où le contrôle de l'inspecteur du travail chargé du respect de l'application de la réglementation en matière de travail n'est pas la règle.

On observe alors dans certains cas, une forte imbrication entre l'économie informelle et l'économie formelle. Il est courant de rencontrer des salariés ayant des emplois informels dans des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement...»⁵². C'est le système dit des « *petty commodity producers* »⁵³ qui permet à certains entrepreneurs de rogner les conditions de travail pour garantir la rentabilité du capital et gagner en compétitivité. Il en résulte alors une certaine informalité qui découle d'une volonté manifeste d'éluder les dispositions en matière de travail et, tributaire très souvent des difficultés liées au contrôle des normes de travail⁵⁴. La faible couverture du territoire national par les services chargés du contrôle de l'application des normes est une des causes du taux élevé d'ineffectivité de la législation en matière sociale, au point de segmenter le monde du travail camerounais en deux blocs : celui des travailleurs bénéficiant de la protection légale et celui, plus important, des travailleurs qu'on pourrait dire « au noir ».

Si les lois, quelles qu'elles soient, ne sont pas totalement respectées, l'on touche rapidement, dans le domaine du travail, aux limites mêmes des capacités, pour les prescriptions étatiques, de s'imposer. Il ne peut nullement s'agir ici d'assurer « une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle »⁵⁵ mais de la nécessité pour les Etats membres de « disposer d'un système d'inspection adéquat et approprié (...) »⁵⁶. Ceci n'est pas le cas s'agissant de l'informalité liée à l'inadéquation entre la norme du droit du travail et la pratique.

49 A. Jeammaud, « Le concept d'effectivité du droit », in Ph. Auvergnon (dir), *L'effectivité du droit du travail : A quelles conditions ?* Bordeaux, PUB, 2008, p. 33.

50 Cette situation est très courante dans les Petites et Moyennes Entreprises au Cameroun.

51 R. Filali Meknassi, *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse*, Genève, BIT, 2007, p. 12.

52 Point 4 c de la Recommandation.

53 C. Moser, « Informal Sector or petty commodity production: dualism or dependence in urban development? » *World Development*, Elsevier, n°6, 1978, p. 1041.

54 Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Genève, BIT, 2007, 86 p.

55 Préambule de la Recommandation.

56 Point 27 de la Recommandation.

2 - L'informalité consécutive à l'inadaptation du droit

L'inadaptation résulte de l'inadéquation entre la norme du droit du travail et la pratique et, est liée d'une part au caractère atypique de la relation de travail qui peine à s'intégrer dans le moule de la relation salariale et d'autre part à son caractère indépendant.

Les relations de travail les plus atypiques sont dans le contexte camerounais celles qui puisent leur légitimité dans des pratiques constantes portées à la fois par les valeurs familiales et traditionnelles. Ainsi par exemple dans le cadre rural et traditionnel constitué par des activités agricoles et commerciales, même si des nouveaux rapports s'établissent avec des emprunts au droit moderne, le travail s'inscrit le plus souvent dans le cadre social de la parenté. Le droit du travail est absent de cette réalité. Les personnes exercent le plus souvent leur activité sous l'autorité du chef de famille, sans percevoir de salaire en contrepartie. « La personnalisation de la relation de travail entre le travailleur et la famille qui l'emploie conduit au partage de l'intimité (...), ce qui atténue fortement la perception de la relation salariée »⁵⁷ et contribue à son inscription en dehors des rapports de droit. Plus encore, les travaux même exercés en dehors du cadre familial, peuvent prendre la forme d'une association. C'est le cas par exemple lorsque les efforts du fermier sont rémunérés par une partie de la production ou lorsque le berger reçoit en contrepartie de son activité un animal en guise de salaire. Ces opérations conclues de façon générale sans grand formalisme et sans précaution relative à la durée se rapprochent plus d'autres contrats comme celui d'affermage que du contrat de travail.

Très souvent, les conditions de subordination juridique, celle de prestation d'un travail pour le compte d'un employeur et même de rémunération ne se vérifient pas. Quelquefois, la permanence de la relation de travail fait défaut. Plus grave encore, toute possibilité de catégorisation semble être exclue, tant les figures et les particularités d'agencement de la relation de travail diffèrent d'une relation à une autre. En outre, une même activité peut se décliner selon plusieurs modalités. On ne peut dans ces circonstances dire avec exactitude s'il s'agit d'une relation de travail dans le cadre familial ou coutumier, de travail indépendant caractérisé par une dépendance économique ou s'il s'agit d'une véritable subordination juridique. L'exemple des mototaxis illustre cette complexité⁵⁸. Comment dans ce cas, mettre en œuvre les exigences de sécurité sociale, de sécurité au travail, de négociation collective, de justes rémunérations, prônées par l'OIT ?

En englobant toutes les activités dans le même concept « d'économie informelle » malgré leur pluralité, la Recommandation de l'OIT simplifie la présentation d'un phénomène qu'elle veut éradiquer à tout prix et à tous les prix. Il est indispensable de ce fait pour l'OIT de s'appuyer sur une connaissance et une pratique réelle du terrain afin de se doter d'une définition opérationnelle du travail informel⁵⁹. Le Code du travail camerounais ne tient compte que de la relation de travail subordonnée, dans un cadre formel. La distinction opérée en droit positif entre subordination juridique et subordination économique fait obstacle à l'extension de la législation protectrice au travailleur indépendant. A cette difficulté fondamentale, il faut ajouter l'hétérogénéité des situations d'indépendance. Le travail indépendant ne correspond à aucune réalité positive et homogène au Cameroun. Il concerne aussi bien le commerçant ambulant, le conducteur de mototaxis, de taxis, les tenanciers de cabine de téléphonie mobile.... Cette diversité des situations rend illusoire l'idée de création d'un régime juridique unique dont le champ d'application couvrirait l'ensemble des relations de travail indépendant.

57 R. Filali Meknassi, *op. cit.* p. 8.

58 On retrouve dans le cadre de cette activité des conducteurs de mototaxis indépendants (ceux qui sont propriétaires de leurs motos), des conducteurs véritablement subordonnés, et ceux qui sont liés par un contrat de location-vente.

59 M. Diawara, *op. cit.* p. 67.

Dans l'optique de «la transition vers l'économie formelle par « des approches spécifiques » telle que visée par la Recommandation n°204⁶⁰, une distinction mérite d'être opérée entre les travailleurs véritablement indépendants (ceux dont les relations sont régies par des dispositions du droit commercial) et ceux qui accomplissent leur prestation de travail dans des conditions proches du salariat. C'est la raison pour laquelle une grande partie de la doctrine propose non pas l'harmonisation des différents régimes juridiques applicables aux travailleurs indépendants, mais le développement de régimes supplémentaires pour les catégories intermédiaires, situées entre le travail salarié et le travail indépendant⁶¹, ou mieux encore, comme le suggère un auteur, « l'effort devra porter vers ce qu'il y a de commun à tout travailleur non salarié »⁶².

B - Le dépassement du cadre du salariat

Si jusque-là, il s'est agi comme on a pu le relever, de penser en termes de frontières et en centrant ainsi le débat sur « une pensée binaire « salariat c/non salariat », le débat doit à notre sens s'inscrire dans une réflexion plus large. Il doit déborder le cadre d'une simple opposition entre économies formelle et informelle et d'une nécessaire formalisation de l'informalité préconisée par la Recommandation, pour englober une question plus générale et «qui touche en plein cœur » le droit du travail, celui « des métamorphoses du pouvoir économique et des avatars de la subordination »⁶³. Il paraît plus pertinent de mettre en place un socle commun constitué de normes qu'il conviendrait d'appliquer à tous les travailleurs (1), un socle complété par des droits distincts (2).

1 - La construction d'un statut général du travail

Le droit du travail ne doit pas être fondé exclusivement sur les contrats changeants et divers qu'un travailleur est susceptible de conclure. Il doit viser « la personne même du travailleur et l'assurer de la continuité d'un véritable état professionnel par-delà la diversité de ses positions sur le marché »⁶⁴. Un parallèle peut alors être fait ici entre l'extension du salariat et un débat déjà fort ancien en droit français qui appelle à une recomposition du régime du travail dans toute sa diversité. La construction d'un socle commun de travail est susceptible d'épouser plusieurs formes⁶⁵.

De manière générale, il est alors proposé de conserver la catégorie de contrat de travail et même de l'élargir en considérant que le droit du travail a «vocation à devenir le droit commun de toutes les relations de travail (...)»⁶⁶. Ceci conduit à distinguer d'une part, les droits sociaux fondamentaux concernant tous les travailleurs qu'ils soient de l'économie formelle ou informelle, et d'autre part, des droits spéciaux applicables à chaque catégorie de relation de travail. Cela correspondrait concrètement à deux types bien différents de droits : « d'un côté un droit du travail général et abstrait, uniformément applicable à tous les travailleurs ; de l'autre une foule de « droits professionnels », plus ou moins développés et profondément enracinés dans la spécificité d'un travail déterminé »⁶⁷.

60 Point 7 a de la Recommandation.

61 A Supiot, *Au-delà de l'emploi : transformation et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 2000.

62 J.-E. Ray, « Métamorphoses du droit du travail », *Droit social*, 2011, p. 1162.

63 *Idem*.

64 A. Supiot, *op. cit.* p. 85.

65 Cf Th. Aubert-Monpeyssen, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Droit social*, 1997, p. 616 ; A. Jeammaud, « Programme pour qu'un devenir soit un avenir », *Droit social*, 1999, p. 449.

66 A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p. 144.

67 A. Supiot, *op. cit.*, p. 175.

Les droits fondamentaux peuvent ainsi être fondés sur quatre types de droits : droits à la sécurité sociale, droits à la formation professionnelle, droit de participer à la définition de l'objet de travail et de ses conditions d'exécution, droit à la stabilité des contrats professionnels⁶⁸. Le paradigme de l'emploi céderait ainsi la place au paradigme de l'état professionnel des personnes, englobant les « diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir durant son existence »⁶⁹. Une telle approche contribuerait à réduire la dichotomie entre travailleurs formels et informels. Dans le contexte camerounais, il permettrait plus particulièrement de combler le fossé entre travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle⁷⁰.

On ne s'étonnera pas de voir les nouvelles formes de travail bouleverser les schémas de construction du droit du travail. Cependant, si semblables perspectives alimentent assez largement la doctrine⁷¹, le droit positif est encore loin de s'en faire l'écho. La création au Cameroun d'un statut commun du travailleur nous paraît souhaitable. Elle permettrait d'encadrer à coup sûr l'activité professionnelle de la plus grande majorité de la population active et de réduire ainsi le fossé entre le salariat qui intéresse une minorité de personnes et le travail informel bien que l'on puisse craindre que de telles solutions ne soient dans le contexte camerounais qu'un vœu pieux⁷².

2 - La mise en place de Droits distincts

Le droit commun du travail doit être complété par des droits spéciaux tenant compte de la diversité des travaux humains ; les droits spéciaux auraient ainsi pour vocation de répondre aux questions que posent les diverses formes d'organisation du travail observée dans le cadre de l'économie informelle. Une telle démarche ne peut et ne doit se faire de façon dogmatique et irréaliste. Les règles spéciales doivent résulter d'un véritable syncrétisme juridique. La fausse opposition, entre droit traditionnel et développement est un autre argument qui a du mal à convaincre⁷³. Ceci suppose alors la construction d'une véritable théorie du « pluralisme juridique ». Il faut alors « partir d'une logique additive qui organise les faits observés en ne ramenant à l'unité que les éléments qui peuvent l'être et en les articulant avec ceux qui sont irréductiblement différents »⁷⁴.

68 *Idem.* p. 174.

69 A. Supiot, « *Au-delà de l'emploi* », *op. cit.*, p. 89.

70 Rapport du Directeur général sur le travail décent, Genève, BIT, 1999, p. 3.

71 M. Fabre-magnan, « Le contrat de travail défini par son objet », in A. Supiot, *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, 1998, p. 101.

72 Le projet d'Acte uniforme OHADA relatif au droit du travail n'organise pas la gestion juridique de cette évolution. Aucune tentative d'extension de protections aux travailleurs, du moins ceux économiquement dépendants, n'a été proposée.

73 S. Nanga, « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, p. 39.

74 C. Eberhard, « Penser le pluralisme juridique de manière pluraliste. Défi pour une théorie intercultu-

Le droit peut certes s'inscrire dans une stratégie globale de transformation de la société, mais elle implique aussi et peut-être même avant tout, une adéquation culturelle et morale entre les valeurs prônées par les normes et structures et celles vécues et entérinées par la pratique sociale⁷⁵. Si tel n'est pas le cas, on assiste à une résistance en profondeur des populations. La prise en compte des réalités africaines dans la production et l'application des normes du travail est indispensable afin que la réduction du déficit de travail décent considérée par le Directeur général du BIT devant la 89^{ème} session de la conférence internationale de travail⁷⁶ comme constituant un défi mondial au seuil du 21^{ème} siècle ne reste pas un vœu pieux.

relle du droit », *Les cahiers d'anthropologie du droit*, 2003, p. 63.

75 E. Schaeffer, *op. cit.*, p. 315.

76 Cf. 89^{ème} session de la conférence internationale du travail, Genève, BIT, 2001.

VIRGINIE YANPELDA

Enseignant-Chercheur à la Faculté des Sciences Juridiques et politiques de l'Université de Douala (Cameroun). Chercheur associé au COMPTRASEC, Université Bordeaux. Thèmes de recherche : Les frontières de l'entreprise, la représentation du personnel, le handicap, le principe d'égalité dans l'accès à l'emploi, les procédures collectives.

Parmi ses publications :

~ « Travail décent et diversité des rapports de travail », Prix Marco Biagi 2010. *Lavoro e diritto*, 2010, p. 56. *Canadian labour and Employment Law Journal*, 2011, vol. 16, p. 115

~ « Les salariés dans les procédures collectives OHADA : Acteurs ou spectateurs ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 2011, p. 35.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE
Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Juin 2017

