



HAL
open science

La nature juridique des conventions collectives en droit social camerounais Par

Renaud Etiennis Okomen Tsague

► **To cite this version:**

Renaud Etiennis Okomen Tsague. La nature juridique des conventions collectives en droit social camerounais Par. 2020. hal-03030976

HAL Id: hal-03030976

<https://hal.science/hal-03030976v1>

Preprint submitted on 30 Nov 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La nature juridique des conventions collectives en droit social camerounais

Par :

Dr Renaud Etiennis OKOMEN TSAGUE

*Moniteur de Travaux Dirigés, Faculté des Sciences Juridiques et Politiques
Université de Yaoundé II-Soa*

*Membre du Secrétariat Technique de l'Observatoire Africain de la Pratique des
Affaires (OAPA)*

Résumé :

Important outil de revitalisation du « dialogue social », la convention collective, qui dans une certaine vision réductrice a pendant longtemps été assimilée à un simple mode de règlement de différends socioprofessionnels, s'avère aujourd'hui un véritable instrument juridique au service de la régulation des rapports socioprofessionnels.

En effet, si la convention collective au plan purement notionnel, semble saisissable d'entrée de jeu, il n'en est pas de même de sa nature juridique. D'ailleurs, si à la lecture de la législation et de la pratique en la matière, l'on peut en raison de la prégnance de l'accord de volonté recenser dans une convention collective toutes les caractéristiques d'un contrat, il y a tout de même lieu de remarquer que dès son entrée en vigueur ; et qui plus est, en cas d'extension, elle prend tous les aspects d'un acte réglementaire. Toute chose donnant de conclure à la nature hybride ; à la fois contractuelle et réglementaire de la convention collective en droit social camerounais.

Summary :

As an important tool for revitalizing “social dialogue”, the collective agreement, which in a reductive vision has for long time been assimilated to a simple way of settling socio-professional disputes, today turn out to be a real legal instrument for the regulation of socio-professionals relations.

Indeed, if the collective agreement at the purely notional level, seems to be seizable from the outset, the same is not true of its legal nature. Moreover, observing the legislation and practice in that field, it is possible, because of the importance of the agreement of will, to list in a collective agreement all the characteristics of a contract; there is all the same place to notice that from its entry into force, and what more in the case of extension, it present all the aspects of a regulatory act. Anything giving to conclude to the hybrid nature; both contractual and regulatory of the collective agreement in Cameroonian labour law.

Mots clés :

Convention collective – Négociation collective – Nature juridique – Extension de convention collective – Droit négocié.

Keys words :

Collective agreement – Collective bargaining – Legal nature – Extension of collective agreement – Negotiated law.

*

Dans les sphères socioprofessionnelles, il est, selon une certaine doctrine¹, bien des fois attendu des partenaires sociaux une action de concert en vue de l'amélioration, entre autres, des conditions de travail. Cette occasion est souvent le lieu de mise en place dans le cadre de négociations collective, d'accords collectifs au premier rang desquelles se classent les conventions collectives. C'est du souci toujours constant de revitaliser le « *dialogue social* » que naissent les conventions collectives. Principal instrument de matérialisation de la négociation collective érigée en leitmotiv dans les milieux professionnels par l'Organisation International du Travail (OIT), la convention collective, autrefois perçue comme un simple mode de règlement des différends, a mué, au fil du temps et de l'évolution, en un véritable outil de régulation des relations socioprofessionnelles².

Une convention collective est par définition, le produit d'une négociation entre d'une part, un ou plusieurs employeurs ou un groupement d'employeurs ; et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés³. Si de façon générale, pour Gérard CORNU, la convention collective est une « *convention conclue entre groupements ou organisations afin de définir le comportement respectif de leurs adhérents* »⁴, pour Christel MOREL JOURNAL, il s'agit plus précisément d'un « *accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales qui est conclu entre d'une part, les syndicats représentatifs des salariés ; et d'autre part, par les organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs* »⁵. Dans le contexte camerounais, législation sociale⁶ et doctrine⁷ conviennent que la convention collective soit comprise comme « *un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou de plusieurs branches d'activités* ». La même loi, tentant d'élucider le sens de la convention collective, indique qu'il s'agit d'un accord conclu entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs d'une part, et les représentants d'une ou de plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de toute autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement⁸.

Si l'article 52 alinéa 1 du code du travail camerounais sus-évoqué semble clairement préciser le sens et la justification de la notion de convention collective de travail, la lecture des alinéas suivants dudit article et des articles 53 ; 54 ; voire, 56 du code laisse perplexe sur la nature juridique in fine de la convention collective. D'où tout l'intérêt de questionner à l'aune de la législation sociale camerounais, la nature juridique de la convention collective de travail.

La problématique ainsi déclinée présente un double intérêt à la fois théorique et pratique. Sur le plan théorique, un questionnement sur la nature juridique cet impressionnant

¹ Christel MOREL JOURNAL, Droit général, Paris, Gualino, 2003, p.373.

² Voir François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, *Droit du travail*, Paris, 3^e éd., LGDJ, 2011, Manuel, n°159 et s, p.141.

³ Idem, n°179, p. 155.

⁴ Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 11^e éd. Mise à jour « *Quadrige* », janvier 2016, Association Henri CAPITANT (Sous la direction de), p.270.

⁵ Christel MOREL JOURNAL, op.cit., p.373.

⁶ Article 52 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun.

⁷ Jean-Marie TCHAKOUA, Guide du travailleur au Cameroun, Yaoundé, BIT, 2^e éd., 2013, p.26 Paul Gérard POUGOUE, « *Situation de travail et protection des travailleurs* », Organisation Internationale du Travail (OIT), 2006, 30 pages. Disponible sur : www.ilo.org

⁸ Article 52 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun.

outil de régulation des rapports socioprofessionnels est l'occasion de susciter la réflexion sur le régime juridique y afférent ; quand on sait qu'en tant que contrat se trouvent mobilisées les éléments de théorie des obligations, et en tant qu'acte réglementaire, la théorie des actes administratifs. Au plan pratique en revanche, cette étude est le lieu d'exalter cette résultante du droit négocié question de mettre en exergue toute son importance dans la promotion du dialogue social, facteur d'apaisement et de pacification de l'environnement socioprofessionnel. Bref, y voit-on, un acquis de non moindre importance du droit de la négociation collective.

Ainsi, cette étude emprunte à l'exégète l'interprétation intertextuelle de la législation sociale camerounaise et, à la dogmatique les instruments abstraits du droit pour tenter de saisir la nature juridique de la convention collective.

Sur la question, on peut observer à travers l'analyse des dispositions de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail au Cameroun toute la nature hybride de la convention collective. Dans ce sens en effet, François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT dans leurs travaux⁹ remarquaient, à juste titre, qu'une convention collective par définition, revêt toutes les caractéristiques d'un contrat sauf qu'en entrant en vigueur, et qui plus est en cas d'extension de son champ, elle prend toutes les allures d'une norme juridique ; et pour ainsi dire, d'une *règle de droit*.

Envisagée comme modalité de négociations collectives, la convention collective se constitue par accord de volonté. Mais, une fois entrée en vigueur, elle bat en brèche le principe de l'effet relatif des conventions ; consacré à l'article 1134 du Code civil. En effet, ce principe postule que les droits et obligations découlant d'une convention s'imposent aux seules parties contractantes, à l'exclusion des tiers. Il en va autrement des conventions collectives qui, une fois entrée en vigueur sont applicables à l'ensemble des acteurs sociaux pour peu qu'ils appartiennent à la branche d'activité saisie par la convention ou qu'il relève du territoire couvert par celle-ci.

Et dès lors, on voit transparaître l'*hybridisme*¹⁰ des conventions collectives ; dans la mesure où, si leur nature contractuelle est caractérisée (I), François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT observent dans leurs travaux¹¹ que dès leur entrée en vigueur et, a fortiori, en cas d'extension subséquente, les conventions collectives prennent dans une certaine mesure les aspects de la *règle de droit*¹² (II).

*

⁹ François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, op.cit., n°179, p.155.

¹⁰ Voir François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, op.cit., n°179, p.155.

¹¹ Idem.

¹² Voir à propos, Denys DE BECHILLON, *Qu'est-ce qu'une règle de droit ?*, Paris, Editions Odile JACOB, 1997. Voir aussi, Henri et Léon MAZEAUD, Jean MAZEAUD et François CHABAS, *Introduction à l'étude du droit*, Montchrestien, 11^e éd., t.1, vol.1, 1996, Leçons de Droit Civil, n°3, p.15 ; et Renaud Etiennis OKOMEN TSAGUE, *La dématérialisation de l'activité économique amorcée par l'AUDCG-enjeux économiques et défis juridiques dans l'espace OHADA*, Editions Universitaires Européennes(EUE), Beau Bassin, 2018, pp. 66 et s. Disponible sur : www.morebooks.fr .

I. L'aspect contractuel des conventions collectives

C'est ce qui ressort de la définition de la convention collective¹³. Ainsi, les conventions collectives, à l'instar d'autres accords collectifs rentrant dans la catégorie de *droit négocié*¹⁴, sont toutes innervées par la règle de l'*autonomie de la volonté*¹⁵. Ils reposent, pour ainsi dire sur un accord de volonté dont l'expression est perceptible tant à leur formation (A) qu'à l'exécution (B).

A. L'expression de la volonté des parties à la formation

A l'occasion de la conclusion de toute convention, le Code civil, dans ses dispositions relatives au droit des contrats, impose que la volonté des parties contractantes soit, entre autres, exprimée. Il en va de même s'agissant des conventions collectives pour lesquels l'expression de la volonté des parties est garantie au Cameroun dans les dispositions de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail sur les conventions collectives et accords d'entreprise¹⁶. En effet, il ressort des dispositions de cette loi que la convention collective résulte de l'accord de volonté des parties contractantes. Et qui plus est, en matière de modification ou de retrait pur et simple de dispositions d'une convention collective, il sera toujours fait recours aux cocontractants.

1. La formation des conventions collectives par l'accord de volonté

Accord ayant pour objet de régler les relations socioprofessionnelles entre employeurs et employés que ce soit au sein d'une entreprise, un groupe d'entreprises ou à l'échelle d'une branche d'activité, la convention collective repose pour sa formation sur la seule volonté des parties. D'ailleurs, le Code du travail camerounais précise dans ses dispositions qu'elle résulte d'une rencontre de la volonté, d'une part, des représentants d'une ou de plusieurs syndicats ou union de syndicats de travailleurs et, d'autre part, des représentants d'une ou de plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement¹⁷. Dans ce sens, François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT écrivaient que la convention collective est le fruit d'une négociation entre employeurs ou groupement d'employeurs, d'une part et organisations syndicales représentatives des salariés¹⁸, d'autre part.

De plus, la convention collective qui se présente impérativement sur la forme écrite, doit être signée des parties à peine de nullité¹⁹. La délimitation de champ professionnel et territorial de la convention collective est laissée au pouvoir de la seule volonté des parties

¹³ Voir article 52 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun. Voir à propos, Christel Morel JOURNAL, op.cit., p.373. Voir dans le même sens, Pierre-Henry CIALTI, efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France, Thèse de Doctorat, droit privé, Université de Toulouse-I Capitole, 2013, p.20.

¹⁴ Renaud Etienniss OKOMEN TSAGUE, op.cit, pp. 60 et s. Disponible sur : www.morebooks.fr

¹⁵ Voir Henri et Léon MAZEAUD, Jean MAZEAUD et François CHABAS, *Obligations*. Théorie des obligations, Montchrestien, 9^e éd., t.2, vol.1, 1998, Leçons de Droit Civil.

¹⁶ Les articles 52 et suivants de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun.

¹⁷ Voir article 52 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun.

¹⁸ Voir François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, op.cit, n°179, p.155.

¹⁹ Idem, n°181, p.156.

contractantes. Le Bureau International du travail, dans ses travaux, pose, à cet effet, que la négociation est libre et volontaire²⁰. Ainsi, il revient aux partenaires sociaux de décider en toute liberté du niveau de la négociation ; la convention pouvant être, au plan professionnel, limitée à un établissement, une entreprise, une branche d'activité ou à une industrie ou, au plan territorial, à une région, à plusieurs départements ou à l'ensemble du territoire de l'Etat²¹. La législation camerounaise, en la matière, précise que les conventions collectives, elles-mêmes, déterminent leur champ d'application territorial qui peut être national, interdépartemental ou tout simplement local²². Les parties fixent librement la durée de la convention collective de travail.

Une fois la convention collective de travail formée, la volonté des parties a seule, une fois de plus, vocation à régir les cas de modification ou de retrait de dispositions de la convention formée.

2. Le recours aux parties en matière de modification ou de retrait des dispositions des conventions collectives

Si la volonté exprimée des partenaires sociaux à elle seule gouverne la formation de la convention collective de travail, il y est fait recours en cas d'éventuelle modification ou retrait de certaines dispositions de la convention valablement formée. En effet, à propos, le Code du travail camerounais dans ses dispositions relatives aux conventions collectives de travail et accords d'établissement indique que le ministre en charge du travail peut avant publication au Journal Officiel de la convention intervenir auprès des parties pour demander la modification ou le retrait pur et simple des dispositions ; dès lors qu'elles seraient contraires aux lois et règlements²³.

Au terme de notre analyse, on peut dire avec assurance que la volonté des parties se fait présente et prégnante de la première initiative de négociation d'une convention collective ou d'un accord d'établissement à son entrée en vigueur. Poursuivant l'analyse de la nature contractuelle des accords collectifs de travail, qu'en est-il de cette même volonté au stade de l'exécution de la convention ?

B. L'expression de la volonté des parties dans l'exécution

L'expression de la volonté des partenaires sociaux est aussi perceptible dans la mise en œuvre des conventions collectives. En effet, on peut remarquer chez le législateur du 14 août 1992 une volonté ineffable de préservation du consentement des parties à la convention collective ou d'établissement, le cas échéant. Et ceci l'est d'autant plus que l'on peut constater, à côté de la faculté de dénonciation de convention reconnue aux parties, la subordination de décision d'extension des conventions collectives à la volonté stipulée des parties.

²⁰ Bureau International du Travail, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales de travail*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, p.27.

²¹ Idem.

²² Article 52 al.3 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

²³ Voir article 52 al.5 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

1. La subordination de la décision d'extension à la volonté stipulée des parties

Dans des cas, la convention collective œuvrant à la sauvegarde des intérêts de l'employé ou travailleur peut connaître une extension. Cette hypothèse est pleinement envisagée par le législateur du 14 août 1992 qui à lors, précisait que : « à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret pris après avis motivé de la commission nationale consultative du travail »²⁴. Pour ainsi dire le ministre camerounais en charge du travail peut, à son initiative ou à la demande de partenaires sociaux suffisamment représentatifs, prendre un décret en vue de l'extension d'une convention collective. A propos, il convient de bien saisir l'*extension de convention collective*²⁵ dont l'objet est d'assujettir tous les salariés et employeurs d'un secteur industriel ou d'une profession donnée, dans un territoire déterminé, aux conditions de travail que des organisations représentatives des patrons et des salariés ont préalablement établi par voie de convention²⁶.

Pour Jean BERNIER, « l'extension d'une convention collective est le procédé par lequel le domaine d'application de la convention peut être étendu à tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, qu'ils aient été parties ou non à la convention »²⁷. Pour reprendre Gérard CORNU, il s'agit d'une « procédure permettant au ministre du travail de conférer par [une décision], à une convention collective, une portée que ne lui donne pas le seul accord des parties »²⁸. Ce faisant, la convention objet d'extension en vient à devenir la loi de la profession dès lors qu'elle s'appliquerait, dans le secteur géographique visé, à toutes les entreprises qu'elles soient ou non parties signataires de l'accord.

Ainsi peut-on remarquer comme une rémanence de la volonté des parties dans l'hypothèse d'une extension de convention collective. En effet, si le droit social camerounais aménage bien les cas où le décret d'extension des conventions collectives pourraient faire entorse la volonté exprimée des parties²⁹, il est constant que l'extension des effets et sanctions d'une convention collective se fait pour la durée et aux conditions librement stipulées dans la convention³⁰. Le décret d'extension cesse, par ailleurs d'avoir des effets lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation. En outre, il est mentionné au Code du travail camerounais que : « à la demande de l'une des parties

²⁴ Article 53 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

²⁵ A propos, voir Jean BERNIER, « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande Bretagne et Canada », In *Relations Industrielles*, vol.24, n°1, 1969, pp.141-166. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>; voir aussi, Anne DUFRESNE et Nicole MAGGI-GERMAIN, « L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France. Entre interventionnisme étatique et liberté conventionnelle », Revue WSI-MitterlungenHeft 7/2012, Stabilisierung des flachentarifvertrages-reform der allgemeinverbindlicherklärung, pp.534-540.

²⁶ Jean BERNIER, « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande Bretagne et Canada », In *Relations Industrielles*, vol.24, n°1, 1969, p.141. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>

²⁷ Idem. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>

²⁸ Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 11^e éd. Mise à jour « *Quadrige* », janvier 2016, Association Henri CAPITANT (Sous la direction de), p.442.

²⁹ Ainsi, le décret d'extension de convention collective peut en exclure, après avis motivé de la Commission nationale consultative du travail, sans modifier l'économie de la convention, les clauses qui ne répondent pas à la situation de la branche dans le champ d'application concerné (art. 53 al.3. de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun).

³⁰ Article 53 al.2 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

signataires (...) le décret d'être rapporté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines dispositions lorsqu'il apparait que cette convention ou que ces dispositions ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré »³¹.

Si au demeurant, la volonté des parties s'avère rémanente au stade de l'exécution de la convention collective et ce, nonobstant les cas où interviennent une décision d'extension de la convention, il importe de relever par ailleurs et dans le même sens, qu'il est reconnu aux contractants une faculté de dénonciation de convention collective.

2. La faculté de dénonciation de la convention collective reconnue aux parties

Dans le cadre de l'exécution d'une convention collective, à l'instar de toute autre convention, le principe est celui de l'interdiction de toute résiliation unilatérale. En effet, le droit commun des contrats, pour l'affirmer, pose que « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi (...) [et] ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise* »³². Mais il persiste tout de même la faculté de dénonciation de la convention. Cette faculté est tirée en substance de l'article 54 alinéa 1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais, qui pose que le « *décret d'extension [de la convention collective] cesse d'avoir effet lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur par suite de sa dénonciation* ». Et on peut en effet en déduire qu'il s'agit là d'une faculté laissée à la disposition des seules parties à la convention.

Il faut tout de même penser que cette faculté s'exerce dans des cas bien précis que l'on peut relever en scrutant le Code du travail camerounais. Ainsi, cette faculté, peut-on en convenir, pourra être mise en œuvre dans les cas de contrariété de la convention aux lois et règlements. Il en sera de même en cas de violation des conditions de formation de la convention³³ ou lorsqu'il apparaîtrait que la convention ne répondrait plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

Si l'on peut, au regard de ce qui précède, conclure de façon péremptoire que la convention collective a une nature contractuelle ; quand il est clair qu'elle doit sa naissance et son existence à la volonté des parties ou tout simplement des partenaires sociaux, une telle conclusion ne peut trouver dans l'absolu sa justification. En effet, ce serait perdre de vue la singularité de la convention collective qui, comme le précisent François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, dès son entrée en vigueur prend tous les aspects d'une règle de droit³⁴. Toute chose qui concourt à la reconnaissance d'une certaine nature réglementaire de la convention collective.

II. L'aspect réglementaire de la convention collective

Au-delà de la nature contractuelle reconnue à la convention collective de travail, on peut lui déceler des accointances avec l'acte réglementaire classique ; pour, dans ce sens, attester de son caractère hybride. Ainsi, l'action de concert des partenaires sociaux à l'effet

³¹ Article 54 al.2 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

³² Article 1134 al.1 du Code civil camerounais

³³ Il s'agit pour l'essentiel des conditions de formation de toute convention ; à savoir : consentement, capacité des parties, cause et objet de la convention. Voir article 1108 du Code civil camerounais.

³⁴ Voir François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, op.cit, n°179, p.155.

d'améliorer les conditions de travail du salarié peut être observée comme un domaine du service public de production du droit concédé aux acteurs sociaux ; dès lors que les conventions collectives et accords d'entreprise qui en découlent, sont soumis à un rituel d'entrée en vigueur similaire à celui des actes réglementaires (A). Et bien plus, dès leur entrée en vigueur, on peut remarquer comme un fléchissement du *principe de l'effet relatif*³⁵ des conventions ; rendant ainsi la convention collective applicable à tous salariés ou employeurs pour peu qu'ils appartiennent à la branche d'activité saisie par ladite convention ou même qu'il soit dans son ressort territorial. Cela dit-il, les conventions collectives de travail produisent des effets, pour le moins, identiques à ceux des actes réglementaires (B).

A. La soumission aux conditions d'entrée en vigueur similaires aux actes réglementaires

A leur entrée en vigueur, les conventions collectives, garantissant les droits du travailleur, ne peuvent se soustraire à l'exigence du dépôt des instruments du *negotium*, d'une part ; et à la formalité de publication au Journal Officiel, d'autre part.

1. L'exigence du dépôt de l'*instrumentum*³⁶

Il ressort des dispositions de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais que préalablement à l'entrée en vigueur des accords collectifs garantissant les droits des travailleurs, en général, les partenaires à la négociation collective sont tenus de déposer au Greffe du tribunal compétent, les instruments de la convention³⁷. Ce dépôt des instruments de la convention est suivi de sa notification au ministre en charge du travail.

Sur la portée de l'exigence de dépôt du texte matériel de la convention collective ou de l'accord d'entreprise auprès de l'administration du travail, on peut penser qu'elle participe des modalités d'enregistrement de la convention. Et bien plus en scrutant profondément l'article 52 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais, l'intérêt d'une telle exigence réside dans la nécessité de procéder à une vérification a priori de la conformité de la convention collective aux lois et règlements. D'ailleurs, on relève à l'alinéa 5 de l'article 52 susvisé que préalablement à la publication des accords collectifs de travail, « *le ministre [du travail] peut intervenir auprès des parties pour demander la modification ou le retrait pure et simple des dispositions qui seraient contraires aux lois et règlements* ».

Une fois l'exigence du dépôt du texte de la convention auprès de l'administration du travail observée, on peut attendre qu'il soit procédé, comme pour les actes réglementaires classiques aux formalités de publicité au Journal Officiel ; pour en espérer l'entrée en vigueur.

2. La publicité de l'acte au Journal Officiel

³⁵ Article 1134 du Code civil. Voir dans ce sens Henri et Léon MAZEAUD, Jean MAZEAUD et François CHABAS, *Obligations*. Théorie des obligations, Op. cit, p.50.

³⁶ Référence faite au texte de la convention collective ou de l'accord d'établissement.

³⁷ Article 52 al.4 in fine de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

L'autre particularité de l'accord collectif de travail que constitue la convention collective est bien qu'il ne peut se soustraire, à l'instar d'autres conventions de la formalité de publicité. Ainsi, pour leur garantir tous ses effets, il doit être publié au Journal Officiel au même titre que les actes réglementaires classiques. Dans ce sens, il ressort de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais que « *le texte de la convention collective est publié au Journal officiel à la diligence du ministre du travail ; et ce, dès réception de la notification du dépôt de ces instruments au Greffe du Tribunal compétent* »³⁸.

Cette exigence irréductible de publicité de la convention garantissant les droits des salariés, en général, tout comme lorsqu'il s'agirait des actes réglementaires classiques, répond au souci de vulgarisation de la convention ; si tant est nul ne peut se prévaloir de son ignorance de la loi³⁹. En effet, la convention collective battant en brèche, par sa singularité, le *principe de l'effet relatif* des conventions édicté à l'article 1134 du Code civil, il est apparu nécessaire de la soumettre avant entrée en vigueur à la formalité de publicité ; l'idée d'en garantir pour le moins, *accessibilité et intelligibilité*⁴⁰.

Si la soumission de la convention collective au dépôt de l'*instrumentum* et à la publicité au Journal Officiel à l'entrée en vigueur caractérise bien sa nature réglementaire, peut-on dire de même des effets qui en découlent ?

B. Les effets réglementaires

La nature réglementaire des accords collectifs garantissant les intérêts de l'agent public salarié découlent aussi des effets qu'ils sont susceptibles de produire dès leur entrée en vigueur. Ainsi, à leur entrée en vigueur, les conventions collectives et accords d'établissement qui sont, à lors, régis par l'interdiction de toute résiliation unilatérale des parties, en s'insérant dans l'espace normatif, entraîne une modification de l'ordonnement juridique.

1. L'interdiction d'une résiliation unilatérale par les parties

L'un des effets de la convention collective qui lui confère le caractère réglementaire réside dans la prohibition, ou tout simplement, l'impossibilité de résiliation à l'initiative de l'une des parties. Cette situation est suffisamment compréhensible dès lors qu'à son entrée en vigueur, la convention collective s'applique, non pas seulement aux parties signataires, mais à l'ensemble des acteurs sociaux appartenant à la branche d'activité saisie ou se trouvant dans l'espace géographique couvert par la convention. Ainsi pense-t-on, en défiant le principe de l'effet relatif des conventions, la convention collective qui dans tous les cas est conclu *in favorem* à l'égard des travailleurs⁴¹, on ne saurait admettre les cas de résiliation à l'initiative des parties signataires. Car en effet, les accords collectifs dès leur entrée en vigueur sont applicables aux membres présents et à venir des syndicats de travailleurs et organisations ou groupements patronaux signataires.

³⁸ Article 52 al.4 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

³⁹ C'est le sens de l'adage « *nul n'est censé ignorer la loi* ». Voir à propos, André AKAM AKAM, « Nul n'est censé ignorer la loi » (Libre propos sur l'adage), *RASJ, FSJP/UYII*, Vol.4, n°1, 2007, pp31-54.

⁴⁰ Cf. André AKAM AKAM, op.cit., pp31-54. Et dans le même sens Emmanuel CARTIER, « Accessibilité et communicabilité du droit », *Jurisdoctoria*, n°1, 2008, pp.51-76.

⁴¹ Article 52 al.2 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

Et dès lors, on peut constater que la convention collective dispose d'une applicabilité à peu près égale à celle de la règle de droit. Et même à ce stade, s'il est clair que les conventions collectives de travail ne peuvent être résiliées à l'initiative des parties signataires, on peut lire en filigrane dans les dispositions de la loi n°1992-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais qu'il demeure à leur profit la faculté de *dénonciation* de la convention⁴². Ce cas de figure ne sera envisagé que dans des situations bien précises. La faculté de dénonciation de la convention ainsi reconnue aux parties sera envisagée lorsque la convention collective de travail en cause serait moins favorable que le Code du travail à la protection sociale du travailleur. Il en sera de même lorsqu'il serait avéré que ladite convention ne répond plus « à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré »⁴³.

Si la prohibition de la résiliation unilatérale des conventions collectives paraît justifiée au regard de ce qui précède, il demeure tout de même important de relever que le caractère réglementaire de la convention collective de travail est aussi tiré de ce qu'elle participe de la modification de l'ordonnement juridique.

2. La modification de l'ordonnement juridique

Comme actes réglementaires, les conventions collectives de travail dès leur entrée en vigueur modifient l'ordonnement juridique en ceci qu'elles prennent place en deçà des actes législatifs et des actes réglementaires classiques⁴⁴. Qui plus est, en cas de décision d'*extension*⁴⁵ de ces dernières. Il s'agit là, en fait, de l'hypothèse où l'accord collectif, en l'occurrence la convention collective est par l'effet d'un décret du ministre en charge du travail, comme ce serait le cas au Cameroun au regard de la loi n°1992-007 du 14 août 1992 portant Code du travail⁴⁶, rendu obligatoire à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de celle-ci. Dans le cas du Cameroun et conformément à la loi n°1992-007 du 14 août 1992 portant Code du travail, ce décret sera pris à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre du travail après avis motivé de la commission nationale consultative du travail. Ce procédé qui vient ainsi en renfort de l'obligation de la convention collective de travail, s'il est à ce jour très répandu, voit le jour dans les années 1890 en Nouvelle Zélande. Son expansion s'est donc renforcée avec la crise économique des années 1930⁴⁷. En effet, on semble dès ce moment y voir, et c'est encore le cas, un moyen de faire profiter le plus grand nombre de travailleurs possible des conditions de travail prévalant dans les entreprises syndicales ; tout

⁴² Article 54 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun qui permet d'envisager la dénonciation d'une convention collective de travail lorsqu'il pose que : « le décret d'extension cesse d'avoir effet lorsque la convention collective cesse d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ».

⁴³ Article 54 al.2 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun.

⁴⁴ En l'occurrence, décret, règlement, arrêtés ministériels et présidentiels etc. voir Direction des Etudes, Séminaire relatif au « Dialogue social », Ecole Nationale d'Administration (ENA), juillet 2004, Promotion 2003-2005 « Romain GARY », p.8.

⁴⁵ Voir à propos Jean BERNIER, « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande Bretagne et Canada », op.cit., p.141. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>. Voir aussi dans ce sens, Anne DUFRESNE et Nicole MAGGI-GERMAIN, « L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France. Entre interventionnisme étatique et liberté conventionnelle », *Revue WSI-MitterlungenHeft* 7/2012, Stabilisierung des flächentarifvertrages-reform der allgemeinverbindlicherklärung, pp.534-540.

⁴⁶ Article 53 al.1 de la loi n°92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail au Cameroun

⁴⁷ Jean BERNIER, « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande Bretagne et Canada », op.cit., p.142. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>.

en diminuant les risques d'une concurrence déloyale tant sur le marché du travail que sur celui des produits et services.

Cette modification observable de l'ordonnement juridique découle de ce qu'au 20^e siècle, écrit la doctrine, « *les conventions collectives tendent à prendre un caractère général et objectif qui les distingue des contrats ordinaires et qui les rapproche de la loi* »⁴⁸ ; bouleversant de ce fait, et ce de façon profonde, les théories classiques des sources du droit⁴⁹. Qu'il y'a lieu de convenir dans ce sens avec Pierre-Henri CIALTI que la négociation se mue en source matériel du droit⁵⁰ ; c'est-à-dire, qu'elle s'intègre comme un procédé de construction ou d'élaboration du droit⁵¹, devenant une des « *Forces créatrices du droit* »⁵². De même que la convention est élevée au rang de source formelle⁵³ ; devenant pour ainsi dire, un lieu d'inscription du droit.

Il est clair au demeurant qu'au titre des effets règlementaires, les accords collectifs, en entrant en vigueur sont régis par la prohibition de la résiliation unilatérale par les parties. En outre, ces derniers dès leur entrée en vigueur, qui plus est en cas d'extension, entraînent une modification somme toute, profonde de l'ordonnement juridique. Ainsi, peut-on relever le caractère règlementaire des conventions collectives de travail tant elles sont soumises à l'entrée en vigueur selon des modalités assez similaires aux règlements classiques ; et au-delà, produisent des effets pour le moins identiques.

*

Au sortir de l'étude de la nature juridique de la convention collective en droit social camerounais, il ressort de la lecture des textes juridiques et de la pratique en la matière une caractérisation double de la convention collective ; à la fois comme contrat et comme acte règlementaire. Et d'ailleurs, comprend-t-on que la doctrine ait souvent évoquée la nature hybride de la convention collective. En effet, sous son aspect contractuel, la convention collective, l'avons-nous relevé, fait appel à l'accord de volonté aussi bien au stade de sa formation qu'au moment de son exécution. Dans ce sens, observe-t-on, la convention collective est formée par accord de volontés ; et, il sera fait recours aux parties, le cas échéant, pour la modification, le retrait ou l'extension de la convention collective. D'ailleurs, la dénonciation de la convention collective est l'apanage des seules parties.

En revanche, envisagée comme acte règlementaire, la convention collective, s'avère-t-il, est soumise à des conditions d'entrée en vigueur similaires à celle d'actes règlementaires ; notamment, l'exigence de dépôt des instruments de la convention et la formalité de

⁴⁸ Robert MOREL, « Conventions collectives de travail et loi du 25 mars 1919 », *RTD civ*, 1919, p.417 ; repris et cité par Pierre-Henry CIALTI, *efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France*, Thèse de Doctorat, droit privé, Université de Toulouse-I Capitole, 2013, p.22.

⁴⁹ Pierre-Henry CIALTI, *efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France*, Thèse de Doctorat, droit privé, Université de Toulouse-I Capitole, 2013, p.22.

⁵⁰ Idem, p.23.

⁵¹ Renaud Etiennis OKOMEN TSAGUE, op.cit., pp. 63 et s. Disponible sur : www.morebooks.fr

⁵² Voir à propos Georges RIPERT, *Les forces créatrices du droit*, Paris, LGDJ, 1955, VII, 431 pages.

⁵³ Pierre-Henry CIALTI, *efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France*, op.cit., p.23.

publication au Journal Officiel. Par ailleurs, la convention dans ses effets présente les caractéristiques d'actes réglementaires ; d'abord du fait de l'interdiction de la résiliation unilatérale et surtout en ce qu'elle opère une modification de l'ordonnement juridique.

En définitive, la manipulation des outils de l'exégète et de la dogmatique juridique à l'effet de déterminer la nature juridique de la convention collective en droit social camerounais, nous donne de conforter l'hybridisme de cette importante source du droit du travail⁵⁴.

⁵⁴ Référence faite à Michel MINE et Daniel MARCHAND qui considère la convention collective comme une des sources essentielles du droit du travail (Michel MINE et Daniel MARCHAND, *Le droit du travail en pratique*, Paris, EYROLLES-Editions d'organisation, 21^e éd., Mai 2009, p.421).

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

- André AKAM AKAM, « Nul n'est censé ignorer la loi » (Libre propos sur l'adage), *RASJ*, FSJP/UYII, Vol.4, n°1, 2007, pp31-54.
- Anne DUFRESNE et Nicole MAGGI-GERMAIN, « L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France. Entre interventionnisme étatique et liberté conventionnelle », *Revue WSI-MitterlungenHeft* 7/2012, Stabilisierung des flachentarifvertrages-reform der allgemeinverbindlicherklärung, pp.534-540.
- Bernard GERNIGON, *Relations de travail dans le secteur public*, OIT, 1^{ère} éd., 2007, Document de travail n°2, Département de la norme internationale du travail, 100 pages
- Bernard GERNIGON, Alberto ODERO, et Horacio GUIDO, « Les principes de l'OIT sur la négociation collective », *Revue Internationale du travail*, Vol. 139, n°1, 2000, pp.37-60.
- François DUQUESNE, *Droit du travail*, Gualino, 11^e éd., Lextenso-éditions, 2016, Mémentos LMD, 270 pages.
- Jean BERNIER, « L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande Bretagne et Canada », In *Relations Industrielles*, vol.24, n°1, 1969, pp.141-166. Disponible sur : <https://www.erudit.org/fr/>
- Bureau International du Travail, *La mesure du temps de travail*, rapport II, OIT, 1^{ère} éd., 2008, Dix-huitième conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008, 60 pages.
- Bureau International du Travail, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales de travail*, Bureau International du Travail, Genève, 2004, 140 pages.
- Christel Morel JOURNAL, *Droit général*, Paris, Gualino, 2003, 394 pages.
- Emmanuel CARTIER, « Accessibilité et communicabilité du droit », *Jurisdoctoria*, n°1, 2008, pp.51-76.
- François FAVENNEC-HERY et Pierre-Yves VERKINDT, *Droit du travail*, Paris, 3^e éd., LGDJ, 2011, Manuel, 721 pages
- Henri et Léon MAZEAUD, Jean MAZEAUD et François CHABAS, *Obligations. Théorie des obligations*, Montchrestien, 9^e éd., t.2, vol.1, 1998, Leçons de Droit Civil, 1353 pages
- Henri et Léon MAZEAUD, Jean MAZEAUD et François CHABAS, *Introduction à l'étude du droit*, Montchrestien, 11^e éd., t.1, vol.1, 1996, Leçons de Droit Civil, 629 pages.
- Jacques LARCHE, Rapport n°530 du Sénat sur le projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale après déclaration d'urgence, relatif à la négociation collective et au règlement de conflits collectifs de travail, quatrième session extraordinaire, 1981-1982, 129 pages.
- Jean-Marie TCHAKOUA, *Guide du travailleur au Cameroun*, Yaoundé, BIT, 2^e éd., 2013, 115 pages.
- Michel MINE et Daniel MARCHAND, *Le droit du travail en pratique*, Paris, EYROLLES-Éditions d'organisation, 21^e éd., Mai 2009, 572 pages.
- Patrick HUNOUT, *Droit du travail et culture sociale. L'exemple allemand*, Paris, L'Harmattan, 1999, coll. Logiques Juridiques, Dirigé par Gérard MARCOU, 169 pages.

- Paul Gérard POUGOUE, « Situation de travail et protection des travailleurs », *Organisation Internationale du Travail (OIT)*, 2006, 30 pages. Disponible sur : www.ilo.org
- Pierre BOISARD, Damien CARTRON, Michel GOLLAC et Antoine VALEYRE, *Temps et travail : la durée du travail*, Office des Publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2002, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 61 pages.
- Pierre-Henry CIALTI, *efficacités et fonctions de la convention collective de travail : étude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France*, Thèse de Doctorat, droit privé, Université de Toulouse-I Capitole, 2013, 1266 pages.
- Rachid FILALI MEKNASSI et Claude RIOUX, *Relations professionnelles et négociation collectives au Maroc*, BIT, Département des relations professionnelles et des relations d'emplois (Dialogue), Genève, 2010, 23 pages.
- Renaud Etiennis OKOMEN TSAGUE, *La dématérialisation de l'activité économique amorcée par l'AUDCG-enjeux économiques et défis juridiques dans l'espace OHADA*, Editions Universitaires Européennes(EUE), Beau Bassin, 2018, 140 pages. Disponible sur : www.morebooks.fr
- Robert MOREL, « Conventions collectives de travail et loi du 25 mars 1919 », *RTD civ*, 1919, p.417.