
Resume du Code du travail

Cameroun



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail camerounais : lois et droits des employés
- 02** Droits fondamentaux des salariés au Cameroun : guide complet
- 03** Types de contrats de travail au Cameroun : CDI, CDD et stages
- 04** Salaire minimum et grilles salariales au Cameroun en 2024
- 05** Heures de travail et congés au Cameroun : guide complet 2024
- 06** Licenciement et indemnités au Cameroun : Guide complet 2024
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie au Cameroun : guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés au Cameroun : droits et règles
- 09** Harcèlement et discrimination au travail au Cameroun : droits et recours
- 10** Travail des femmes et congé maternité au Cameroun : Guide complet
- 11** Travail des jeunes au Cameroun : âge minimum et insertion

Code du travail camerounais : lois et droits des employés

Le cadre juridique du travail au Cameroun

Le droit du travail camerounais est principalement régi par la **Loi n° 92/007 du 14 août 1992** portant Code du travail, modifiée par plusieurs textes ultérieurs. Ce code constitue la base légale des relations de travail au Cameroun et s'applique à tous les secteurs d'activité, public comme privé.

Le système juridique camerounais, hérité du dualisme colonial, intègre aussi bien les dispositions du droit français que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le pays.

Structure et organisation du Code du travail

Les principales composantes

Le Code du travail camerounais s'articule autour de plusieurs livres principaux :

- **Livre I** : Dispositions générales et champ d'application
- **Livre II** : Contrat de travail et apprentissage
- **Livre III** : Conditions de travail
- **Livre IV** : Hygiène et sécurité au travail
- **Livre V** : Institutions représentatives du personnel
- **Livre VI** : Règlement des différends du travail

Champ d'application

Le Code du travail s'applique aux relations de travail entre :

1. Les employeurs de droit privé et leurs salariés
2. L'État, les collectivités territoriales décentralisées et leurs agents contractuels
3. Les établissements publics et leurs personnels non fonctionnaires

Types de contrats de travail

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Cameroun. Il peut être conclu de manière expresse ou tacite, et ne comporte pas de terme prévu pour sa cessation.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD ne peut être conclu que dans des cas limitativement énumérés par la loi :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable
- Travaux saisonniers

La durée maximale du CDD est de **2 ans renouvelable une seule fois** pour une période n'excédant pas la durée initiale.

Contrat de travail temporaire

Réglementé par le **Décret n° 93/577 du 15 juillet 1993**, ce contrat permet le recours à une main-d'œuvre intérimaire pour des missions ponctuelles.

Durée du travail et repos

Temps de travail légal

La législation camerounaise fixe la durée légale du travail à :

- **40 heures par semaine** (soit 8 heures par jour)
- Maximum de **48 heures par semaine** heures supplémentaires incluses
- Les heures supplémentaires sont majorées de 15% pour les 8 premières heures et de 20% au-delà

Repos et congés

Le Code du travail garantit plusieurs types de repos :

- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives, généralement le dimanche
- **Congés annuels payés** : 1,5 jour ouvrable par mois de service effectif
- **Jours fériés** : 12 jours fériés légaux au Cameroun
- **Congé de maternité** : 14 semaines (à vérifier pour la durée exacte)

Rémunération et avantages sociaux

Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Le SMIG au Cameroun s'élève à **36 270 XAF par mois** depuis 2014 (à vérifier pour les éventuelles réévaluations récentes). Ce montant constitue le plancher légal de rémunération pour tous les secteurs d'activité.

Composition du salaire

La rémunération comprend obligatoirement :

- Le salaire de base
- Les primes et indemnités contractuelles
- Les avantages en nature évalués forfaitairement
- La prime d'ancienneté (2% du salaire de base par tranche de 2 ans)

Cotisations sociales

Les cotisations à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) sont réparties comme suit :

- **Employeur** : 16,2% du salaire brut
- **Employé** : 4,2% du salaire brut

Protection et droits des travailleurs

Hygiène et sécurité

L'employeur a l'obligation légale de :

1. Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
2. Informer les salariés des risques professionnels
3. Former le personnel aux mesures de sécurité
4. Fournir les équipements de protection individuelle

Protection contre le licenciement

Le licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux. Les procédures varient selon le motif :

- **Faute lourde** : licenciement immédiat sans préavis ni indemnité
- **Faute simple** : préavis et indemnité de licenciement
- **Motif économique** : procédure spéciale avec consultation des représentants du personnel

Institutions de contrôle et de régulation

Inspection du travail

L'inspection du travail, rattachée au **Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale**, assure :

- Le contrôle de l'application des lois du travail
- La conciliation des différends
- L'information et le conseil aux employeurs et salariés

Tribunaux du travail

Les tribunaux du travail sont compétents pour :

- Les litiges individuels de travail
- Les actions en paiement de salaires et indemnités
- Les contestations relatives aux accidents du travail

Évolutions récentes et perspectives

Le gouvernement camerounais a initié plusieurs réformes pour moderniser le droit du travail, notamment :

- La digitalisation des procédures administratives
- Le renforcement de la protection sociale
- L'amélioration du dialogue social

Avec **287 offres d'emploi** actuellement disponibles sur les plateformes de recrutement, le marché de l'emploi camerounais reste dynamique malgré les défis économiques régionaux liés à la zone CEMAC.

Pour toute question spécifique ou mise à jour réglementaire, il est recommandé de consulter les services du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ou de faire appel à un conseiller juridique spécialisé en droit social camerounais.

Droits fondamentaux des salariés au Cameroun : guide complet

Cadre juridique des droits des travailleurs au Cameroun

Les droits des salariés camerounais sont principalement régis par la **Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail**, complétée par plusieurs textes d'application et conventions internationales ratifiées par le Cameroun. Ce corpus juridique garantit les droits fondamentaux des travailleurs dans un contexte économique où **287 offres d'emploi** sont actuellement disponibles sur les plateformes spécialisées.

Le Cameroun, membre de la **CEMAC** et utilisant le **Franc CFA (XAF)** comme monnaie, a harmonisé sa législation du travail avec les standards internationaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Liberté syndicale et droits collectifs

Droit de constitution et d'adhésion syndicale

L'article 3 du Code du travail camerounais consacre le **principe de la liberté syndicale**. Les travailleurs jouissent du droit de :

- Constituer librement des syndicats
- Adhérer au syndicat de leur choix
- Exercer une activité syndicale sans discrimination
- Se désaffilier d'un syndicat

La **Loi n° 90/053 du 19 décembre 1990** relative à la liberté d'association complète ces dispositions. Les syndicats peuvent se constituer sans autorisation préalable, moyennant une simple déclaration à l'autorité administrative compétente.

Protection des représentants syndicaux

Le Code du travail prévoit une **protection spécifique** pour les délégués syndicaux :

1. Interdiction de licenciement sans autorisation de l'Inspecteur du travail
2. Crédit d'heures mensuel de 15 heures minimum pour l'exercice de leur mandat
3. Protection contre les mutations arbitraires
4. Maintien de la rémunération pendant l'exercice des fonctions syndicales

Droit de grève et négociation collective

La **Constitution du 18 janvier 1996** reconnaît le droit de grève dans son préambule. Les modalités d'exercice sont encadrées par :

- Obligation de préavis de 6 jours ouvrables
- Tentative obligatoire de conciliation préalable
- Maintien d'un service minimum dans les services publics essentiels

Principe d'égalité et non-discrimination

Égalité de traitement

L'article 2 du Code du travail énonce le principe fondamental selon lequel **"il ne peut être fait aucune discrimination"** fondée sur :

- La race, la couleur, le sexe, la religion
- L'opinion politique, l'ascendance nationale
- L'origine sociale
- L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat

Égalité professionnelle homme-femme

Le Cameroun a ratifié la **Convention n° 100 de l'OIT** sur l'égalité de rémunération. Les dispositions spécifiques incluent :

- Égalité de salaire à travail égal
- Interdiction de licenciement pour cause de grossesse
- Congé de maternité de 14 semaines rémunéré à 100%
- Protection contre les travaux dangereux pour les femmes enceintes

Protection des travailleurs handicapés

La **Loi n° 2010/002 du 13 avril 2010** portant protection et promotion des personnes handicapées prévoit :

1. Un quota d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés (*taux à vérifier*)
2. L'adaptation des postes de travail
3. L'interdiction de discrimination à l'embauche

Protection sociale des salariés

Sécurité sociale obligatoire

Le système de sécurité sociale camerounais repose sur la **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)**, régie par la Loi n° 69/LF/18 du 10 novembre 1969. Les cotisations obligatoires couvrent :

- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : 2,5% du salaire (employeur)
- **Prestations familiales** : 7% du salaire (employeur)
- **Vieillesse, invalidité, décès** : 4,2% salarié + 7,4% employeur

Protection de la santé au travail

L'employeur a une **obligation de sécurité** qui comprend :

- Fourniture d'équipements de protection individuelle
- Formation à la sécurité
- Mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité (entreprises de plus de 50 salariés)
- Déclaration obligatoire des accidents du travail dans les 48 heures

Durée du travail et repos

Temps de travail légal

Le Code du travail fixe la durée légale à :

- **40 heures par semaine** maximum
- 8 heures par jour maximum
- Repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures consécutives

Heures supplémentaires et majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration :

1. **+15%** pour les heures effectuées entre 40h et 48h/semaine
2. **+20%** au-delà de 48h/semaine
3. **+35%** pour le travail de nuit (21h-5h)
4. **+40%** pour le travail dominical

Congés et absences

Les salariés bénéficient de :

- **Congés payés annuels** : 1,5 jour ouvrable par mois de service
- **Jours fériés** : 13 jours fériés officiels au Cameroun

- **Congés spéciaux** : mariage (2 jours), décès (3 à 7 jours selon le lien de parenté)
- **Congé de formation** : selon accords d'entreprise

Recours et protection juridictionnelle

Inspection du travail

L'Inspection du travail, organisée par le **Décret n° 93/571 du 15 juillet 1993**, assure le contrôle de l'application de la législation. Les inspecteurs ont pouvoir de :

- Constater les infractions
- Ordonner des mesures correctives
- Dresser des procès-verbaux
- Autoriser les licenciements de représentants du personnel

Tribunaux du travail

Les **Tribunaux du travail**, juridictions spécialisées, connaissent des litiges individuels et collectifs. La procédure comprend :

1. Phase de conciliation obligatoire
2. Jugement en cas d'échec de la conciliation
3. Possibilité d'appel devant la Cour d'appel
4. Pourvoi en cassation devant la Cour suprême

Sanctions des violations

Les violations des droits des travailleurs sont sanctionnées par :

- **Amendes administratives** de 25 000 à 500 000 FCFA selon l'infraction
- **Sanctions pénales** : emprisonnement de 6 jours à 1 mois
- **Domages-intérêts** au profit des victimes
- **Fermeture temporaire** de l'établissement en cas de récidive

Ce cadre juridique robuste garantit aux salariés camerounais une protection étendue, sous réserve d'une application effective par les autorités compétentes et d'une connaissance suffisante de leurs droits par les travailleurs eux-mêmes.

Types de contrats de travail au Cameroun : CDI, CDD et stages

Le cadre juridique des contrats de travail au Cameroun

Le droit du travail camerounais est principalement régi par la **Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail**, modifiée et complétée par plusieurs textes d'application. Ce code définit les différents types de contrats de travail autorisés et leurs modalités d'exécution dans le secteur privé.

Le contrat de travail au Cameroun est défini comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne, moyennant rémunération.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Caractéristiques du CDI

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Cameroun selon l'article 25 du Code du travail. Il présente les caractéristiques suivantes :

- **Durée illimitée** : aucun terme n'est fixé à l'avance
- **Période d'essai** : maximum 15 jours pour les ouvriers, 1 mois pour les employés, 3 mois pour les cadres
- **Préavis obligatoire** : 15 jours à 3 mois selon la catégorie professionnelle
- **Indemnité de licenciement** : due après 2 ans d'ancienneté (à vérifier le seuil exact)

Avantages pour le salarié

1. **Sécurité de l'emploi** : protection contre le licenciement abusif
2. **Évolution de carrière** : possibilités de formation et de promotion
3. **Avantages sociaux** : congés payés, prime d'ancienneté
4. **Accès au crédit** : facilité d'obtention de prêts bancaires

Rupture du CDI

La rupture du CDI peut intervenir par :

- Démission du salarié avec respect du préavis
- Licenciement par l'employeur (motif personnel ou économique)

- Rupture conventionnelle (accord mutuel)
- Force majeure ou cas fortuit

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de recours au CDD

Selon l'article 26 du Code du travail, le CDD ne peut être conclu que dans des cas limitatifs :

- **Remplacement temporaire** d'un salarié absent
- **Surcroît temporaire d'activité**
- **Travaux saisonniers**
- **Emplois à caractère temporaire** par nature
- **Contrats d'insertion professionnelle** pour les jeunes

Durée du CDD

La réglementation camerounaise fixe les durées maximales suivantes :

1. **CDD classique** : 2 ans maximum, renouvellement possible une seule fois
2. **CDD saisonnier** : 6 mois par an maximum
3. **Contrat d'insertion** : 2 ans maximum pour les jeunes de moins de 35 ans

Transformation en CDI

Le CDD se transforme automatiquement en CDI dans les cas suivants :

- Poursuite de la relation de travail après expiration du terme
- Renouvellement irrégulier ou succession abusive de CDD
- Non-respect des conditions légales de recours

Les stages et la formation professionnelle

Le contrat de stage

Le stage au Cameroun est encadré par les dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle. Les caractéristiques sont :

- **Durée maximale** : 6 mois dans la même entreprise
- **Convention tripartite** : stagiaire, entreprise, établissement de formation
- **Gratification** : obligatoire si le stage dépasse 3 mois (montant à vérifier)

- **Couverture sociale** : prise en charge des accidents de travail

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est régi par des dispositions spécifiques :

1. **Durée** : 1 à 4 ans selon le métier
2. **Âge** : entre 14 et 25 ans
3. **Rémunération progressive** : pourcentage du SMIG selon l'année d'apprentissage
4. **Certificat d'aptitude** : délivré en fin de formation

Le travail temporaire et l'intérim

Réglementation du travail temporaire

Le travail temporaire au Cameroun est encadré par des dispositions spécifiques du Code du travail :

- **Entreprises agréées** : seules les agences autorisées peuvent pratiquer l'intérim
- **Missions limitées** : mêmes cas que pour les CDD
- **Durée maximale** : 18 mois dans la même entreprise utilisatrice
- **Égalité de traitement** : même rémunération qu'un salarié permanent

Droits des intérimaires

Les travailleurs temporaires bénéficient de :

1. **Protection sociale** : affiliation à la CNPS
2. **Formation professionnelle** : accès aux formations
3. **Indemnité de précarité** : compensation pour l'instabilité (montant à vérifier)
4. **Information sur les postes permanents** : dans l'entreprise utilisatrice

Obligations communes à tous les contrats

Formalités obligatoires

Tous les contrats de travail au Cameroun doivent respecter :

- **Forme écrite** : obligatoire pour CDD, stages, apprentissage
- **Déclaration à l'inspection du travail** : dans les 8 jours
- **Affiliation CNPS** : protection sociale obligatoire
- **Respect du SMIG** : 36 270 XAF par mois (montant à vérifier selon dernières revalorisations)

Clauses interdites

Certaines clauses sont prohibées dans tous les contrats :

1. **Clauses discriminatoires** : sexe, origine, religion
2. **Renonciation aux droits** : congés, protection sociale
3. **Exclusivité abusive** : limitation excessive de la liberté

Particularités sectorielles

Certains secteurs bénéficient de réglementations spécifiques :

- **Fonction publique** : statut particulier, concours obligatoires
- **Secteur pétrolier** : conventions collectives spécifiques
- **Secteur bancaire** : réglementation CEMAC
- **Zones franches** : régimes dérogatoires possibles

Avec 287 offres d'emploi actuellement disponibles, le marché camerounais privilégie encore majoritairement les CDI pour les postes qualifiés, tout en développant progressivement le recours aux CDD et au travail temporaire pour s'adapter aux besoins des entreprises.

Salaire minimum et grilles salariales au Cameroun en 2024

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Le **SMIG au Cameroun** est fixé à **41 875 FCFA par mois** depuis le décret n°2014/2217/PM du 18 juillet 2014. Ce montant s'applique aux travailleurs du secteur privé non-agricole et constitue le plancher salarial légal pour une durée de travail de 40 heures par semaine.

Le SMIG horaire est calculé à **241 FCFA** sur la base de 173,33 heures mensuelles. Cette base de calcul découle de l'application du Code du travail camerounais (Loi n°92-007 du 14 août 1992).

- SMIG mensuel : 41 875 FCFA
- SMIG horaire : 241 FCFA
- Base horaire mensuelle : 173,33 heures
- Durée légale hebdomadaire : 40 heures

Le salaire minimum agricole garanti (SMAG)

Le secteur agricole dispose d'un régime spécifique avec le **SMAG fixé à 35 000 FCFA par mois** selon le même décret de 2014. Cette différenciation s'explique par les spécificités du travail agricole et les conditions économiques du secteur primaire.

Le SMAG concerne :

- Les exploitations agricoles
- Les entreprises d'élevage
- Les activités forestières
- Les coopératives agricoles
- Les agro-industries de première transformation

Grilles salariales de la fonction publique

Classification des fonctionnaires

La fonction publique camerounaise applique un système de classification basé sur le **Statut général de la fonction publique** (Décret n°94/199 du 7 octobre 1994, modifié). Les agents sont répartis en catégories avec des échelles indiciaires spécifiques.

Catégories principales :

1. **Catégorie A** : Fonctionnaires de conception (Bac+3 minimum)

- Échelle A1 : Indices 470 à 780
- Échelle A2 : Indices 550 à 890
- Échelle A3 : Indices 630 à 1000

2. **Catégorie B** : Fonctionnaires d'application (Bac à Bac+2)

- Échelle B1 : Indices 350 à 580
- Échelle B2 : Indices 410 à 680

3. **Catégorie C** : Agents d'exécution (BEPC/CAP)

- Échelle C1 : Indices 270 à 450
- Échelle C2 : Indices 315 à 525

Calcul des rémunérations publiques

Le salaire de base est calculé selon la formule : **Indice × Valeur du point d'indice**. La valeur du point d'indice est de **183 FCFA** (à vérifier pour 2024).

S'ajoutent au salaire de base :

- Prime de transport : 25 000 FCFA
- Prime de logement : variable selon la zone
- Allocations familiales : 2 500 FCFA par enfant (4 maximum)
- Primes spécifiques selon les corps et grades

Grilles salariales sectorielles

Secteur bancaire

Le secteur bancaire camerounais applique la **Convention collective des banques** qui prévoit des rémunérations supérieures au SMIG :

- **Catégorie 1** : 80 000 à 120 000 FCFA
- **Catégorie 2** : 120 000 à 180 000 FCFA
- **Catégorie 3** : 180 000 à 300 000 FCFA
- **Catégorie 4** : 300 000 à 500 000 FCFA

Secteur des télécommunications

Les entreprises de télécommunications suivent généralement des grilles salariales alignées sur les standards internationaux, avec des salaires d'entrée oscillant entre **150 000 et 250 000 FCFA** pour les techniciens, et pouvant dépasser **500 000 FCFA** pour les cadres supérieurs.

Secteur pétrolier

L'industrie pétrolière offre les rémunérations les plus élevées du marché camerounais :

- **Techniciens** : 200 000 à 400 000 FCFA
- **Ingénieurs juniors** : 400 000 à 800 000 FCFA
- **Cadres expérimentés** : 800 000 à 2 000 000 FCFA

Évolutions récentes et perspectives

Revalorisation du SMIG

Le SMIG camerounais n'a pas été revalorisé depuis 2014, malgré l'inflation et les revendications syndicales. Les organisations de travailleurs réclament régulièrement une augmentation à **75 000 FCFA**, soit une hausse de près de 80%.

Harmonisation CEMAC

Dans le cadre de l'intégration économique de la **CEMAC**, des discussions sont en cours pour harmoniser les politiques salariales entre les pays membres. Le Cameroun, avec 287 offres d'emploi recensées actuellement, reste l'un des marchés de l'emploi les plus dynamiques de la sous-région.

Obligations légales des employeurs

Respect des minima salariaux

Le Code du travail impose aux employeurs de respecter les salaires minimums sous peine de sanctions pénales et civiles. Les contrôleurs du travail peuvent procéder à des vérifications et dresser des procès-verbaux en cas d'infractions.

Déclarations obligatoires

Les employeurs doivent :

1. Déclarer les salaires à la **CNPS** (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale)
2. Respecter les taux de cotisations sociales (16,2% employeur + 4,2% salarié)
3. Effectuer les retenues fiscales selon le barème de l'impôt sur le revenu
4. Tenir un livre de paie conforme aux exigences légales

Négociations collectives et accords d'entreprise

Le droit camerounais encourage les négociations collectives permettant d'améliorer les conditions salariales au-delà des minima légaux. Les **conventions collectives sectorielles** et les **accords d'entreprise** peuvent prévoir des grilles salariales plus favorables, sous réserve de respecter le principe de faveur.

Les principaux syndicats impliqués dans ces négociations sont la **CGSL** (Confédération Générale des Syndicats Libres), l'**USLC** (Union des Syndicats Libres du Cameroun) et la **CSC** (Confédération Syndicale du Cameroun).



Heures de travail et congés au Cameroun : guide complet 2024

Durée légale du travail au Cameroun

La législation camerounaise du travail, régie principalement par la **Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail**, établit des règles précises concernant la durée du travail.

Durée hebdomadaire et quotidienne

La durée légale du travail au Cameroun est fixée à :

- **40 heures par semaine** pour tous les secteurs d'activité
- **8 heures par jour maximum** en principe
- Possibilité d'étalement sur 6 jours maximum par semaine

Cette durée peut être répartie de manière flexible selon les besoins de l'entreprise, mais ne doit pas excéder 10 heures par jour, sauf dérogations spéciales accordées par l'inspecteur du travail.

Secteurs spécifiques

Certains secteurs bénéficient de régimes particuliers :

- **Agriculture et élevage** : 2400 heures par an maximum
- **Gardiennage et surveillance** : régime spécial à définir par convention collective
- **Personnel d'encadrement** : forfait annuel possible selon les conventions collectives

Heures supplémentaires : calcul et rémunération

Définition et seuils

Sont considérées comme heures supplémentaires :

1. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine
2. Toute heure effectuée au-delà de 8 heures par jour (selon l'organisation du temps de travail)

Taux de majoration

Le Code du travail camerounais prévoit les majorations suivantes :

- **25% de majoration** pour les heures supplémentaires effectuées de jour

- **50% de majoration** pour les heures supplémentaires effectuées la nuit (entre 22h et 5h)
- **75% de majoration** pour le travail du dimanche et des jours fériés

Limitations et autorisations

La réglementation impose certaines limites :

- Maximum **20 heures supplémentaires par semaine**
- Autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour dépasser ce seuil
- Repos compensateur obligatoire en cas de dépassement exceptionnel

Congés payés annuels

Durée et calcul

Selon l'article 91 du Code du travail camerounais, tout travailleur a droit à :

- **1,5 jour ouvrable par mois** de service effectif
- Soit **18 jours ouvrables par an** pour une année complète de travail
- Les fractions de mois de 15 jours et plus comptent pour un mois entier

Congés supplémentaires

Des congés additionnels sont prévus dans certains cas :

- **Ancienneté** : 2 jours supplémentaires après 5 ans, puis 1 jour par période de 5 ans (à vérifier selon les conventions collectives)
- **Charge de famille** : 2 jours supplémentaires par enfant de moins de 14 ans (maximum 10 jours)
- **Zone difficile** : majorations possibles selon les zones géographiques

Période de prise des congés

La législation prévoit que :

- L'employeur fixe les dates de congés après consultation du personnel
- La période de prise s'étend généralement du 1er mai au 30 septembre
- Un congé continu d'au moins 12 jours doit être accordé
- Le solde peut être fractionné avec l'accord du salarié

Jours fériés légaux

Liste des jours fériés officiels

Le Cameroun reconnaît les jours fériés suivants :

- **1er janvier** : Jour de l'An
- **11 février** : Fête de la Jeunesse
- **1er mai** : Fête du Travail
- **20 mai** : Fête Nationale
- **15 août** : Assomption
- **25 décembre** : Noël

Jours fériés religieux variables

Certains jours fériés dépendent du calendrier religieux :

- **Vendredi Saint**
- **Lundi de Pâques**
- **Ascension**
- **Fête de fin du Ramadan (Aïd el-Fitr)**
- **Fête du Mouton (Aïd el-Adha)**

Rémunération des jours fériés

Le travail effectué les jours fériés est soumis aux règles suivantes :

- **Majoration de 100%** du salaire normal
- Possibilité de repos compensateur équivalent
- Les jours fériés tombant un dimanche sont généralement reportés au lundi

Congés spéciaux et autorisations d'absence

Congés familiaux

La législation camerounaise prévoit des congés spécifiques :

- **Congé maternité** : 14 semaines (6 avant et 8 après l'accouchement)
- **Congé paternité** : 10 jours ouvrables
- **Congé pour événements familiaux** : mariage, décès, etc. (durées à vérifier selon les conventions)

Formation et perfectionnement

Les salariés peuvent bénéficier de :

- **Congés formation** selon les dispositions de l'entreprise

- **Autorisations d'absence** pour examens et concours
- Maintien de la rémunération selon les accords collectifs

Contrôle et sanctions

Le respect de ces dispositions est contrôlé par :

- **L'Inspection du Travail** camerounaise
- Les **tribunaux du travail** en cas de litige
- Les organisations syndicales représentatives

Les infractions peuvent entraîner des sanctions pénales et civiles selon les articles 161 à 166 du Code du travail.

Note : Ce guide se base sur la législation en vigueur. Il est recommandé de consulter les conventions collectives applicables à votre secteur d'activité qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables. Pour des situations spécifiques, consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail camerounais.

Licenciement et indemnités au Cameroun : Guide complet 2024

Cadre légal du licenciement au Cameroun

Le licenciement au Cameroun est encadré par la **Loi n° 92/007 du 14 août 1992** portant Code du travail, modifiée et complétée par plusieurs textes dont la **Loi n° 2017/010 du 12 juillet 2017**. Ces dispositions s'appliquent dans tout le territoire camerounais où les salaires sont exprimés en francs CFA (XAF).

Types de licenciement reconnus

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel peut intervenir dans les cas suivants :

- **Faute simple** : négligence, retards répétés
- **Faute grave** : abandon de poste, insubordination
- **Faute lourde** : vol, violence, divulgation de secrets professionnels
- **Insuffisance professionnelle** : incompétence avérée

Licenciement pour motif économique

Selon l'article 40 du Code du travail, le licenciement économique doit être justifié par :

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Mutations technologiques
- Restructuration pour sauvegarder la compétitivité
- Cessation d'activité de l'entreprise

Procédures obligatoires de licenciement

Procédure disciplinaire préalable

Pour tout licenciement disciplinaire, l'employeur doit respecter les étapes suivantes :

1. **Convocation à l'entretien préalable** par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge
2. **Délai de réflexion** : minimum 48 heures entre la convocation et l'entretien
3. **Entretien contradictoire** en présence du salarié et éventuellement de son représentant

4. **Décision motivée** notifiée par écrit dans les 8 jours suivant l'entretien

Notification du licenciement

La lettre de licenciement doit obligatoirement contenir :

- Les motifs précis du licenciement
- La date de prise d'effet
- La durée du préavis ou les indemnités compensatrices
- Le rappel des droits du salarié

Durées de préavis selon le Code du travail

Les durées de préavis varient selon la catégorie professionnelle et l'ancienneté :

Ouvriers et employés

- **Moins de 6 mois d'ancienneté** : aucun préavis
- **6 mois à 2 ans** : 8 jours
- **2 à 5 ans** : 1 mois
- **Plus de 5 ans** : 2 mois

Agents de maîtrise et cadres

- **Moins de 2 ans** : 1 mois
- **2 à 5 ans** : 2 mois
- **Plus de 5 ans** : 3 mois

Note : En cas de faute lourde, aucun préavis n'est dû.

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il doit verser une indemnité équivalente au salaire qui aurait été perçu pendant cette période, incluant :

- Salaire de base
- Primes habituelles
- Avantages en nature

Indemnité de licenciement

Le calcul se base sur le salaire moyen des 12 derniers mois :

- **1 à 5 ans d'ancienneté** : 30% du salaire mensuel par année
- **6 à 10 ans** : 35% du salaire mensuel par année
- **Plus de 10 ans** : 40% du salaire mensuel par année

Exemple de calcul : Un salarié avec 8 ans d'ancienneté et un salaire moyen de 500 000 XAF recevra : $(500\,000 \times 35\% \times 8) = 1\,400\,000$ XAF

Indemnités compensatrices de congés

Le salarié a droit à une indemnité pour les congés acquis non pris, calculée au prorata des jours travaillés dans l'année en cours.

Cas d'exonération d'indemnités

L'employeur n'est pas tenu de verser d'indemnités dans les situations suivantes :

- **Faute lourde du salarié** dûment établie
- **Démission du salarié**
- **Rupture pendant la période d'essai**
- **Licenciement pour insuffisance professionnelle** (à vérifier selon jurisprudence)

Procédure de licenciement économique collectif

Pour les licenciements économiques concernant plus de 10 salariés, des obligations spécifiques s'appliquent :

1. **Information-consultation** des représentants du personnel
2. **Notification à l'Inspecteur du travail** compétent
3. **Respect d'un délai** entre l'annonce et la mise en œuvre
4. **Plan de reclassement** si applicable

Recours possibles pour le salarié

Recours amiable

Le salarié peut saisir :

- **L'Inspecteur du travail** pour médiation
- **Les représentants du personnel** de l'entreprise

Recours contentieux

En cas d'échec de la procédure amiable, le salarié dispose d'un **délai de 2 ans** pour saisir le Tribunal du travail compétent. Les tribunaux du travail existent dans les principales villes : Douala, Yaoundé, Bafoussam, Bamenda.

Dommmages-intérêts possibles

En cas de licenciement abusif, le tribunal peut accorder :

- **Réintégration** (rare en pratique)
- **Indemnités pour licenciement abusif** : 6 mois de salaire minimum
- **Rappel de salaires** pour la période de procédure
- **Dommmages-intérêts** pour préjudice moral

Spécificités pour certaines catégories

Femmes enceintes

Le licenciement des femmes enceintes est **strictement interdit** sauf faute lourde non liée à la grossesse. Cette protection s'étend jusqu'à 14 semaines après l'accouchement.

Représentants du personnel

Les délégués du personnel et membres de comité d'entreprise bénéficient d'une protection spéciale nécessitant l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.

Documents à remettre au salarié

À la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre :

- **Certificat de travail** mentionnant les fonctions exercées
- **Solde de tout compte** détaillant les sommes versées
- **Attestation pour Pôle emploi** (à vérifier l'existence au Cameroun)
- **Documents de sécurité sociale** si applicable

Ce guide présente les dispositions générales applicables au Cameroun. Il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour des situations spécifiques, compte tenu de l'évolution jurisprudentielle et des 287 offres d'emploi actuellement disponibles sur le marché camerounais.

Sécurité sociale et assurance maladie au Cameroun : guide complet

Organisation générale de la sécurité sociale au Cameroun

Le système de sécurité sociale camerounais repose sur plusieurs organismes publics et privés qui assurent la protection sociale des travailleurs. Ce système est régi principalement par **la Loi n° 69-LF-18 du 10 novembre 1969** portant organisation de la prévoyance sociale et ses modifications ultérieures.

Les organismes de sécurité sociale

- **La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)** : organisme principal couvrant le secteur privé
- **La Caisse de Retraite du Cameroun (CRC)** : gestion des pensions de retraite complémentaire
- **La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM)** : créée en 2020 pour gérer l'assurance maladie obligatoire
- **Le Fonds National de l'Emploi (FNE)** : indemnisation du chômage et formation professionnelle

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Champ d'application

La CNPS couvre obligatoirement tous les travailleurs salariés du secteur privé, y compris les employés de maison, ainsi que certaines catégories du secteur public. Le taux de cotisation global s'élève à **16,75% du salaire brut**, réparti entre :

- Employeur : 11,2%
- Employé : 5,55%

Les prestations de la CNPS

La CNPS verse plusieurs types de prestations :

1. Prestations familiales

- Allocations familiales : 1 800 XAF par enfant et par mois (à vérifier le montant exact)
- Allocation de maternité : 100% du salaire pendant 14 semaines
- Allocation prénatale et post-natale

2. Prestations d'invalidité, vieillesse et décès

- Pension de vieillesse à partir de 60 ans avec 180 mois de cotisation
- Pension d'invalidité en cas d'incapacité de travail
- Pension de survivant pour les ayants droit
- Capital décès

3. Prestations d'accidents du travail et maladies professionnelles

- Soins médicaux pris en charge à 100%
- Indemnités journalières
- Rentes d'incapacité

L'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

Création et organisation

L'Assurance Maladie Obligatoire a été instituée par **la Loi n° 2020-002 du 24 avril 2020** et est gérée par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM). Cette réforme majeure vise à améliorer l'accès aux soins de santé pour tous les Camerounais.

Bénéficiaires de l'AMO

L'AMO couvre progressivement différentes catégories de population :

- Les fonctionnaires et agents de l'État
- Les salariés du secteur privé
- Les travailleurs indépendants (mise en œuvre progressive)
- Les étudiants
- Les personnes démunies (régime d'assistance)

Cotisations et financement

Le taux de cotisation pour l'AMO est fixé à **5,5% du salaire**, réparti entre :

- Employeur : 3,85%
- Employé : 1,65%

Pour les fonctionnaires, la cotisation est prise en charge par l'État employeur.

Prestations couvertes par l'AMO

L'AMO prend en charge différents types de soins avec des taux de remboursement variables :

1. **Soins de santé primaires** : 80% de prise en charge
2. **Consultations spécialisées** : 70% de prise en charge
3. **Hospitalisation** : 80% des frais
4. **Médicaments essentiels** : selon la liste établie par le Ministère de la Santé
5. **Examens de laboratoire et d'imagerie** : taux variables selon la nature

Régimes spéciaux et complémentaires

La Caisse de Retraite du Cameroun (CRC)

La CRC, créée en 2006, gère un régime de retraite complémentaire obligatoire pour les salariés du secteur privé. Le taux de cotisation est de **6% du salaire**, réparti équitablement entre employeur et employé (3% chacun).

Assurances privées complémentaires

De nombreuses entreprises souscrivent des assurances privées complémentaires pour leurs employés, notamment :

- Assurances groupe maladie
- Assurances vie
- Couverture accident

Obligations des employeurs

Déclaration et immatriculation

Tout employeur doit :

- S'immatriculer auprès de la CNPS dans les 15 jours suivant l'embauche du premier salarié
- Déclarer ses salariés dans les 8 jours suivant leur embauche
- Effectuer les déclarations mensuelles de salaires avant le 15 du mois suivant
- Verser les cotisations avant le 15 du mois suivant la période de référence

Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect des obligations peut entraîner :

- Majorations de retard : 1,5% par mois de retard
- Amendes administratives
- Poursuites judiciaires

- Solidarité de l'employeur pour le paiement des prestations

Défis et perspectives d'évolution

Défis actuels

Le système de sécurité sociale camerounais fait face à plusieurs défis :

- Faible taux de couverture du secteur informel
- Insuffisance des infrastructures sanitaires
- Retards dans le paiement des prestations
- Nécessité de modernisation des systèmes d'information

Réformes en cours

Le gouvernement camerounais poursuit plusieurs réformes :

- Extension progressive de l'AMO à toutes les catégories socioprofessionnelles
- Digitalisation des services de la sécurité sociale
- Amélioration de la gouvernance des organismes
- Renforcement de l'offre de soins de santé

Ces évolutions s'inscrivent dans l'objectif national d'atteindre la couverture sanitaire universelle d'ici 2030, conformément aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Syndicats et représentation des salariés au Cameroun : droits et règles

Cadre juridique de la liberté syndicale au Cameroun

Au Cameroun, la liberté syndicale est garantie par la Constitution de 1996 et encadrée par le **Code du travail (Loi n° 92-007 du 14 août 1992)**. Cette liberté constitue un droit fondamental reconnu à tous les travailleurs, qu'ils soient du secteur public ou privé.

Principes fondamentaux

Le Code du travail camerounais consacre plusieurs principes essentiels :

- Le droit pour tout travailleur d'adhérer librement au syndicat de son choix
- L'interdiction de toute discrimination syndicale
- La protection contre le licenciement pour activité syndicale
- Le droit de créer des organisations syndicales

L'article 3 de la loi n° 90-053 du 19 décembre 1990 relative à la liberté d'association précise que *"la liberté syndicale s'exerce dans le respect des lois et règlements en vigueur"*.

Constitution et fonctionnement des syndicats

Conditions de création

Pour créer un syndicat au Cameroun, plusieurs conditions doivent être remplies :

1. Rassembler au minimum **20 membres fondateurs** exerçant la même profession ou des professions similaires
2. Déposer les statuts auprès du préfet ou du sous-préfet du lieu du siège social
3. Fournir la liste des membres du bureau exécutif
4. Respecter un délai de déclaration de 30 jours

Structure syndicale nationale

Le paysage syndical camerounais compte plusieurs confédérations principales :

- **CSTC** (Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun)
- **USLC** (Union des Syndicats Libres du Cameroun)

- **CDT** (Confédération Démocratique du Travail)
- Syndicats autonomes sectoriels

Selon les données du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, le Cameroun compte environ **150 syndicats** déclarés (à vérifier), répartis dans différents secteurs d'activité.

Droit de grève et modalités d'exercice

Cadre légal du droit de grève

Le droit de grève est reconnu par l'article 8 de la Constitution camerounaise et réglementé par les articles 157 à 163 du Code du travail. Ce droit s'exerce dans le cadre de **conflits collectifs de travail**.

Procédure obligatoire avant la grève

La législation camerounaise impose une procédure préalable stricte :

1. **Phase de conciliation** : tentative de règlement amiable devant l'inspecteur du travail (délai de 15 jours)
2. **Phase d'arbitrage** : en cas d'échec, saisine du tribunal du travail ou d'un arbitre (délai de 15 jours)
3. **Préavis de grève** : dépôt d'un préavis de 6 jours ouvrables minimum

Limites et restrictions

Certaines catégories de travailleurs font l'objet de restrictions particulières :

- Fonctionnaires et agents de l'État (régime spécifique)
- Personnel des services publics essentiels (santé, sécurité, transport)
- Personnels de la magistrature et des forces de l'ordre

Le Code pénal (articles 233 à 237) sanctionne les "*entraves à la liberté du travail*" et les grèves illégales.

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

Selon l'article 110 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel est **obligatoire** dans les entreprises employant au moins 11 salariés permanents.

Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

- 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants

- Au-delà de 100 salariés : 1 délégué supplémentaire par tranche de 100

Missions des délégués

Les délégués du personnel ont pour principales missions :

1. Présenter les réclamations individuelles et collectives
2. Veiller à l'application de la réglementation du travail
3. Participer à la gestion des œuvres sociales
4. Saisir l'inspection du travail en cas de litige

Protection des représentants syndicaux

Statut protecteur

Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection particulière prévue aux articles 124 à 127 du Code du travail :

- **Autorisation préalable** de l'inspecteur du travail pour tout licenciement
- Protection contre les mutations disciplinaires
- Maintien des avantages acquis
- Crédit d'heures pour l'exercice des fonctions syndicales

Sanctions en cas de violation

L'entrave à l'exercice du droit syndical est passible d'amendes pouvant aller de **8 000 à 80 000 FCFA** selon l'article 167 du Code du travail, avec possibilité de peines d'emprisonnement en cas de récidive.

Négociation collective et conventions

Niveaux de négociation

La négociation collective au Cameroun s'organise à trois niveaux :

1. **National** : conventions collectives nationales interprofessionnelles
2. **Sectoriel** : conventions par branche d'activité
3. **Entreprise** : accords d'établissement

Le pays compte actuellement **une quinzaine de conventions collectives** sectorielles (à vérifier), couvrant notamment le BTP, les transports, l'agriculture et les services.

Procédure de négociation

Les articles 45 à 54 du Code du travail encadrent la procédure de négociation collective, avec notamment :

- Obligation de négocier de bonne foi
- Publicité et dépôt des accords conclus
- Possibilité d'extension par arrêté ministériel
- Révision périodique des conventions

Défis et perspectives

Malgré le cadre juridique existant, plusieurs défis persistent dans l'exercice des droits syndicaux au Cameroun :

- Faible taux de syndicalisation, notamment dans le secteur informel
- Difficultés d'application de la législation du travail
- Insuffisance des moyens de l'inspection du travail
- Nécessité d'adapter la législation aux évolutions du marché du travail

Les réformes en cours visent à renforcer le dialogue social et à améliorer l'effectivité des droits syndicaux dans le contexte de l'intégration économique régionale au sein de la **CEMAC**.

Harcèlement et discrimination au travail au Cameroun : droits et recours

Cadre légal de protection contre le harcèlement et la discrimination

Au Cameroun, la protection contre le harcèlement et la discrimination au travail est encadrée par plusieurs textes juridiques fondamentaux. Le **Code du travail camerounais (Loi n° 92/007 du 14 août 1992)** constitue la base légale principale, complété par la Constitution de 1996 qui garantit l'égalité de tous les citoyens.

L'article 3 du Code du travail stipule que *"nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte"* pour des motifs discriminatoires.

Types de discrimination prohibés

Le législateur camerounais interdit expressément les discriminations fondées sur :

- L'origine, le sexe, la situation de famille ou la grossesse
- L'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race
- Les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes
- Les convictions religieuses, l'apparence physique
- Le patronyme ou l'état de santé ou le handicap

Définitions et manifestations du harcèlement professionnel

Harcèlement moral

Bien que le Code du travail camerounais ne définisse pas explicitement le harcèlement moral, la jurisprudence et la doctrine s'inspirent des standards internationaux. Le harcèlement moral se caractérise par des **agissements répétés** ayant pour objet ou pour effet :

1. Une dégradation des conditions de travail
2. L'atteinte aux droits et à la dignité du salarié
3. L'altération de la santé physique ou mentale
4. La compromission de l'avenir professionnel

Harcèlement sexuel

Le **Code pénal camerounais (Loi n° 2016/007 du 12 juillet 2016)** sanctionne le harcèlement sexuel dans son article 302-1. Constitue un harcèlement sexuel le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Obligations de l'employeur en matière de prévention

Devoir de protection

L'employeur camerounais a l'obligation légale de **prendre toutes dispositions nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation, inscrite à l'article 83 du Code du travail, englobe la prévention du harcèlement et de la discrimination.

Mesures préventives obligatoires

- **Information et formation** : Sensibiliser les employés sur leurs droits et les comportements prohibés
- **Procédures internes** : Établir des mécanismes de signalement et de traitement des plaintes
- **Règlement intérieur** : Intégrer des dispositions spécifiques sur la prévention du harcèlement
- **Surveillance** : Mettre en place un système de veille pour détecter les situations à risque

Procédures de signalement et de recours

Recours internes à l'entreprise

La victime de harcèlement ou de discrimination dispose de plusieurs options :

1. **Signalement hiérarchique** : Saisir le supérieur hiérarchique direct ou la direction des ressources humaines
2. **Délégué du personnel** : Porter plainte auprès des représentants du personnel selon les dispositions des articles 84 à 93 du Code du travail
3. **Médiation interne** : Recourir aux mécanismes de résolution amiable prévus dans l'entreprise

Saisine de l'Inspection du travail

L'**Inspection du travail et de la sécurité sociale** constitue un recours administratif essentiel. Les inspecteurs du travail ont compétence pour :

- Mener des enquêtes sur les plaintes de harcèlement
- Constater les infractions au Code du travail
- Proposer des mesures correctives à l'employeur
- Dresser des procès-verbaux d'infraction

À vérifier : Le nombre exact d'inspecteurs du travail actifs au Cameroun et leur répartition géographique.

Sanctions et réparations

Sanctions pénales

Le Code pénal camerounais prévoit des sanctions spécifiques :

- **Harcèlement sexuel** : Emprisonnement de 15 jours à 1 an et amende de 25 000 à 1 000 000 FCFA
- **Discrimination** : À vérifier - montant exact des amendes selon les dernières modifications

Sanctions civiles et administratives

L'employeur peut faire l'objet de :

1. **Dommmages-intérêts** : Réparation du préjudice moral et matériel de la victime
2. **Amendes administratives** : Imposées par l'Inspection du travail
3. **Nullité des actes discriminatoires** : Annulation des sanctions ou licenciements abusifs

Protection des témoins et des victimes

Interdiction des représailles

Le Code du travail interdit formellement les **mesures de rétorsion** contre les salariés qui :

- Témoignent de faits de harcèlement ou de discrimination
- Relatent ou signalent de tels agissements
- Refusent de subir des agissements discriminatoires

Renversement de la charge de la preuve

En matière de discrimination, le droit camerounais applique le principe du renversement partiel de la charge de la preuve. La victime doit présenter des **éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination**, puis il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Rôle des partenaires sociaux

Organisations syndicales

Les syndicats camerounais, représentés notamment par la **Confédération Syndicale du Cameroun (CSC)** et l'**Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC)**, jouent un rôle crucial dans :

- La sensibilisation des travailleurs à leurs droits
- L'accompagnement juridique des victimes
- La négociation de conventions collectives intégrant des clauses anti-harcèlement

Comités d'hygiène et de sécurité

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les comités d'hygiène et de sécurité ont vocation à traiter les questions de harcèlement moral en tant qu'élément affectant la santé mentale au travail.

Défis et perspectives

Malgré l'arsenal juridique existant, plusieurs défis persistent dans la lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail au Cameroun :

- **Sensibilisation insuffisante** : Beaucoup de travailleurs méconnaissent leurs droits
- **Faiblesse des mécanismes de contrôle** : Effectifs limités de l'Inspection du travail
- **Réticence à signaler** : Crainte des représailles et de la stigmatisation
- **Secteur informel** : Absence de protection pour une large partie de la population active

La modernisation du cadre juridique et le renforcement des capacités institutionnelles constituent des enjeux majeurs pour améliorer l'effectivité de la protection contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel camerounais.

Travail des femmes et congé maternité au Cameroun : Guide complet

Cadre juridique des droits des femmes au travail

Au Cameroun, les droits des femmes au travail sont principalement régis par la **Loi n° 92-007 du 14 août 1992** portant Code du travail, complétée par plusieurs textes d'application. Ce cadre juridique s'inscrit dans les engagements internationaux du pays, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) ratifiée en 1994.

La Constitution camerounaise de 1996, en son préambule, proclame l'égalité de tous les citoyens sans distinction de sexe et garantit les mêmes droits et libertés à tous.

Protection contre la discrimination et harcèlement

Interdiction de discrimination à l'embauche

Le Code du travail camerounais interdit formellement toute discrimination fondée sur le sexe dans les procédures de recrutement. Les employeurs ne peuvent :

- Refuser d'embaucher une femme en raison de son sexe ou de sa situation familiale
- Exiger des tests de grossesse lors du recrutement
- Mentionner dans les offres d'emploi des restrictions liées au sexe, sauf pour les postes où cela est justifié par la nature du travail
- Appliquer des critères de sélection différents entre hommes et femmes

Protection contre le harcèlement

Bien que le Code du travail ne définisse pas explicitement le harcèlement sexuel, les **articles 292 à 294 du Code pénal** criminalisent ces actes. Les employeurs ont l'obligation de maintenir un environnement de travail sain et respectueux.

Congé de maternité et droits associés

Durée et conditions du congé de maternité

Selon l'**article 84 du Code du travail**, les travailleuses camerounaises bénéficient d'un congé de maternité de **14 semaines**, réparties comme suit :

1. **4 semaines avant l'accouchement** (congé prénatal)
2. **10 semaines après l'accouchement** (congé postnatal)

En cas de complications médicales, la durée peut être prolongée sur présentation d'un certificat médical. Pour les naissances multiples, le congé postnatal est étendu de **2 semaines supplémentaires** par enfant.

Indemnisation pendant le congé

L'indemnisation du congé de maternité est assurée par :

- **La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS)** pour les travailleuses du secteur privé
- **L'employeur public** pour les fonctionnaires

Le montant de l'indemnité correspond à **100% du salaire moyen** des trois mois précédant le congé, dans la limite du plafond de cotisation à la CNPS (actuellement 300 000 FCFA par mois - *à vérifier*).

Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier du congé de maternité indemnisé, la travailleuse doit :

- Avoir cotisé à la CNPS pendant au moins **6 mois** au cours des 12 mois précédant la demande
- Cesser toute activité professionnelle pendant la période du congé
- Fournir un certificat médical attestant de la grossesse

Protection de l'emploi des femmes enceintes

Interdiction de licenciement

L'**article 84 alinéa 3 du Code du travail** protège spécifiquement les femmes enceintes contre le licenciement. Il est interdit de licencier une travailleuse :

1. Pendant sa grossesse
2. Pendant son congé de maternité
3. Pendant les **15 jours suivant** son retour de congé

Cette protection s'applique même si l'employeur ignore l'état de grossesse au moment de la notification du licenciement, à condition que la salariée informe son employeur de sa grossesse dans les **15 jours** suivant la notification.

Aménagement du poste de travail

Les employeurs ont l'obligation d'adapter les conditions de travail des femmes enceintes :

- Interdiction d'effectuer des travaux pénibles ou dangereux

- Possibilité de mutation temporaire vers un poste adapté
- Autorisation d'absence pour les consultations prénatales
- Aménagement des horaires si nécessaire

Allaitement et temps de travail

Le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour les mères allaitantes :

- **2 pauses de 30 minutes** par jour pendant les 15 premiers mois de l'enfant
- Ces pauses sont **rémunérées** comme temps de travail effectif
- Obligation pour les entreprises de plus de 100 salariés d'aménager un local d'allaitement (*à vérifier*)

Égalité salariale et promotion professionnelle

Principe d'égalité de rémunération

L'**article 61 du Code du travail** consacre le principe "à travail égal, salaire égal" sans distinction de sexe. Cependant, l'écart salarial entre hommes et femmes reste une réalité au Cameroun.

Selon les dernières données disponibles du Bureau International du Travail (BIT), l'écart salarial moyen entre hommes et femmes au Cameroun est estimé à **15-20%** (*chiffre à vérifier*).

Accès aux postes de responsabilité

La **Loi n° 2017/010 du 12 juillet 2017** relative à la promotion du genre a introduit des mesures d'action positive, notamment :

- Objectif de **30% minimum** de femmes dans les postes de responsabilité du secteur public
- Encouragement à la parité dans le secteur privé
- Mesures incitatives pour les entreprises respectant l'égalité professionnelle

Recours en cas de violation des droits

Procédures de réclamation

En cas de violation de leurs droits, les travailleuses peuvent saisir :

1. **L'inspection du travail** pour médiation
2. **Le tribunal du travail** pour contentieux
3. **Les syndicats** pour accompagnement

Sanctions applicables

Les employeurs contrevenant s'exposent à :

- Amendes administratives de **25 000 à 200 000 FCFA** (*montants à vérifier*)
- Dommages et intérêts en faveur de la salariée
- Réintégration obligatoire en cas de licenciement abusif

Défis et perspectives d'amélioration

Malgré un cadre juridique relativement protecteur, plusieurs défis persistent :

- **Application insuffisante** de la législation, particulièrement dans le secteur informel
- **Méconnaissance des droits** par les travailleuses
- **Pesanteurs culturelles** limitant l'accès des femmes à certains emplois
- **Insuffisance des structures d'accueil** pour la petite enfance

Le gouvernement camerounais, en collaboration avec les partenaires internationaux, travaille à renforcer ces droits dans le cadre de la **Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) 2011-2020**, prolongée jusqu'en 2030.

Travail des jeunes au Cameroun : âge minimum et insertion

Cadre légal du travail des jeunes au Cameroun

Le Cameroun dispose d'un arsenal juridique complet pour encadrer le travail des jeunes et protéger les mineurs. La législation camerounaise s'appuie principalement sur le **Code du travail de 1992** et ses modifications ultérieures, ainsi que sur les conventions internationales ratifiées par le pays.

Âge minimum légal d'emploi

Selon l'article 86 du Code du travail camerounais, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à **14 ans**. Cette disposition s'aligne sur les standards internationaux établis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- **14 ans** : âge minimum général pour les travaux légers
- **16 ans** : âge minimum pour les travaux susceptibles de nuire à la santé
- **18 ans** : âge minimum pour les travaux dangereux ou de nuit

Travaux interdits aux mineurs

Le Code du travail camerounais prohibe expressément certaines catégories de travaux pour les jeunes de moins de 18 ans :

1. Les travaux souterrains dans les mines et carrières
2. Les travaux exposant à des substances toxiques ou nocives
3. Les travaux de nuit (entre 20h et 6h)
4. Les activités dans les débits de boissons
5. Les travaux nécessitant un effort physique excessif

Protection sociale et conditions de travail

Durée du travail pour les jeunes

La législation camerounaise prévoit des dispositions spécifiques concernant la durée du travail des jeunes travailleurs :

- **Jeunes de 14 à 16 ans** : maximum 4 heures par jour et 24 heures par semaine
- **Jeunes de 16 à 18 ans** : maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine

- **Repos hebdomadaire** : minimum 2 jours consécutifs obligatoires

Rémunération des jeunes travailleurs

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Cameroun s'élève à **36 270 FCFA** par mois. Les jeunes travailleurs bénéficient des mêmes droits salariaux que les adultes pour un travail équivalent, conformément au principe de non-discrimination.

Lutte contre le travail des enfants

Ampleur du phénomène

Selon les dernières données disponibles de l'Institut National de la Statistique (INS), environ **47% des enfants de 5 à 17 ans** sont impliqués dans des activités économiques au Cameroun. Parmi eux, **31%** exercent des travaux considérés comme dangereux.

Secteurs les plus concernés

Le travail des enfants au Cameroun se concentre principalement dans :

- **Agriculture** : 85% des enfants travailleurs (cacao, café, coton)
- **Commerce informel** : vente ambulante, marchés
- **Activités domestiques** : employés de maison
- **Mines artisanales** : orpaillage, extraction de sable
- **Pêche** : particulièrement dans les régions côtières

Sanctions et répression

Le Code pénal camerounais prévoit des sanctions sévères pour les infractions liées au travail des enfants :

- **Amende** : de 20 000 à 200 000 FCFA
- **Emprisonnement** : de 10 jours à 2 ans
- **Fermeture d'établissement** : temporaire ou définitive

Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJRU)

Lancé en 2015, le PAJRU vise à insérer **25 000 jeunes** par an dans le tissu économique camerounais. Le programme propose :

1. **Formation professionnelle** : dans 50 métiers porteurs

2. **Accompagnement entrepreneurial** : création de micro-entreprises
3. **Financement** : prêts à taux préférentiel jusqu'à 10 millions FCFA
4. **Suivi post-formation** : pendant 24 mois

Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI)

Ce programme gouvernemental cible spécifiquement les jeunes de 18 à 35 ans avec un budget de **30 milliards FCFA** sur cinq ans. Il comprend :

- Formation technique et professionnelle
- Octroi de kits d'installation
- Accompagnement dans la formalisation des activités
- Facilitation de l'accès au crédit

Centres de Formation Professionnelle Rapide (CFPR)

Le Cameroun compte actuellement **plus de 200 CFPR** répartis sur l'ensemble du territoire national. Ces centres offrent des formations courtes de 3 à 12 mois dans des domaines comme :

- Mécanique automobile
- Couture et textile
- Maçonnerie et BTP
- Informatique et bureautique
- Agriculture et élevage

Apprentissage et formation en alternance

Cadre réglementaire de l'apprentissage

L'apprentissage au Cameroun est régi par le **décret n° 93/027 du 19 janvier 1993**. Les principales dispositions incluent :

- **Contrat d'apprentissage écrit** obligatoire
- **Durée** : de 1 à 4 ans selon le métier
- **Rémunération progressive** : de 25% à 75% du SMIG
- **Couverture sociale** : prise en charge par l'employeur

Secteurs d'apprentissage prioritaires

Le gouvernement camerounais a identifié plusieurs secteurs prioritaires pour l'apprentissage des jeunes :

1. **Agro-industrie** : transformation des produits agricoles
2. **BTP** : maçonnerie, plomberie, électricité
3. **Artisanat** : menuiserie, soudure, couture
4. **Services** : hôtellerie, restauration, commerce
5. **Numérique** : maintenance informatique, développement web

Défis et perspectives

Principaux défis

Malgré les efforts déployés, plusieurs défis persistent dans la protection des jeunes travailleurs au Cameroun :

- **Secteur informel** : difficile à contrôler (représente plus de 70% de l'économie)
- **Pauvreté** : pousse les familles à faire travailler les enfants
- **Capacités de contrôle limitées** : insuffisance d'inspecteurs du travail
- **Sensibilisation** : méconnaissance des droits par les populations rurales

Initiatives en cours

Pour relever ces défis, le Cameroun développe plusieurs initiatives :

- Renforcement du corps des inspecteurs du travail
- Campagnes de sensibilisation en langues locales
- Partenariats avec les ONG internationales
- Digitalisation des procédures d'insertion professionnelle

Avec **287 offres d'emploi** actuellement disponibles sur les plateformes spécialisées, le marché du travail camerounais offre des opportunités aux jeunes qualifiés, particulièrement dans les secteurs en croissance comme l'agro-industrie et les services numériques.