

Le Recours A La Grève En Droit Positif Camerounais

KEULEMBA NGANSOP Giscard Fidèle
Docteur en droit, Faculté des Sciences Juridiques et Politiques
Université de Dschang-Cameroun
giscardfidele@yahoo.fr

Résumé :

La grève est un droit fondamental du travailleur. Il est d'une importance capitale dans la vie de ces derniers. Ces dernières années, on assiste à une recrudescence du phénomène. C'est le signe d'une prise de conscience effective et collective des travailleurs. Or, tel qu'il apparaît réglementé dans notre droit, le droit de grève, malgré sa consécration constitutionnelle, fait face à de nombreux pesanteurs qui empêchent sa mise en œuvre aisée et rend son exercice presque illusoire. Le constat est le même, que l'on se situe dans le secteur privé ou dans le secteur public. Si on n'y prend garde, le droit de grève court inéluctablement vers sa disparition prochaine. Aussi, des mesures concrètes doivent être prises. Celles-ci passent par une réforme globale du droit de grève et un changement de vision politique qui vont la dépouiller de tous les obstacles qui plombent son exercice. Son avenir en dépend ainsi que l'efficacité de son action.

Mots clés- Recours, Grève, Droit Positif

Abstract

The strike is a fundamental right of the worker. It is of paramount importance in the lives of these people. In recent years, there has been a resurgence of the phenomenon. This is a sign of an effective and collective awareness of the workers. However, as it appears to be regulated in our law, the right to strike, despite its constitutional consecration, faces many obstacles that prevent its easy implementation and makes its exercise almost illusory. The observation is the same, whether in the private sector or in the public sector. If we are not careful, the right to strike inevitably runs towards its near disappearance. Also, concrete measures must be taken. These go through a comprehensive reform of the right to strike and a change of political vision that will strip it of all the obstacles that plague its exercise. Its future depends on it as well as the effectiveness of its action.

Mots clés- Use of Strike, Positive Law

INTRODUCTION

L'article 157, alinéa 2, du Code du Travail camerounais dispose : « *Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures*

de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 ci-dessous ». L'alinéa 3 du même article renchérit : « *Sont légitimes la grève ou le lock-out déclenchés après épuisement et échec de ces procédures* » c'est-à-dire, les procédures de conciliation et d'arbitrage. A la lecture de ce dernier alinéa, il s'en déduit qu'au Cameroun, le recours à la grève est consacré et que celle-ci peut être utilisée comme un moyen de règlement de conflits collectifs¹ au même titre que la conciliation et l'arbitrage. Cependant, l'enthousiasme s'estompé très rapidement lorsqu'on relève que le législateur subordonne le recours à la grève à l'échec et à l'épuisement préalable des procédures de conciliation et d'arbitrage ! Autrement dit, le recours à la grève est durement encadré. Or, la grève, en elle-même, est déjà un droit difficile à mettre en œuvre compte tenu des sacrifices qu'il implique. La soumettre à des conditions supplémentaires c'est davantage en compliquer l'exercice.

C'est à ce niveau que se pose toute la problématique. N'est-ce pas simplement rendre illusoire le recours à la grève que de la soumettre à de contraintes de tout ordre ? La question, plus qu'hier, se pose de nos jours avec beaucoup plus d'acuité au regard de la recrudescence du phénomène et sa réponse n'est pas aisée. L'occasion est ainsi donnée de revisiter les conditions du recours à la grève en droit camerounais afin de faire ressortir l'impact, négatif, que celles-ci pourraient avoir sur ce droit, qui dit-on est fondamental. Mais pour y arriver, il convient de retracer l'histoire de la grève au Cameroun.

La grève, droit constitutionnellement protégé tel qu'il se présente de nos jours est un phénomène ancien² qui a vu son statut évoluer au fil du temps. D'abord pénalement réprimée comme délit de

¹ Il s'agit de tout conflit caractérisé à la fois par l'intervention d'une collectivité de salariés organisés ou non en groupements professionnels et par la nature collective de l'intérêt en jeu.

² Les premières grèves remontent à l'Égypte ancienne qui vécut une grève des briquetiers juifs en 1490 avant JC et des ouvriers des bâtiments en 1283 avant JC. En France et notamment à Lyon on assiste à des grèves dans le secteur de l'imprimerie en 1539, dans celui de la soierie en 1774. Cf. Bernard TEYSSIE, « Grève », in *Répertoire de droit de travail*, deuxième édition, tome II, Dalloz 1980, p. 4.

coalition³, le droit de grève a peu à peu conquis les sphères du monde politique, soutenu par quelques défenseurs⁴ avant d'être consacrée dans le préambule de la constitution française de 1946. En Afrique francophone d'avant indépendance, le droit de grève est plus récent. Il y fût introduit par le Code du Travail des Territoires d'Outre-mer de 1952⁵ avant d'être repris par la quasi-totalité des constitutions des Etats africains nouvellement indépendants. Au Cameroun singulièrement, la reconnaissance du droit de grève s'est faite dès les premières heures de l'indépendance⁶. Malheureusement, cet acquis ne sera pas préservé et le droit de grève sera supprimé⁷ par les Constitutions successives⁸ avant d'être à nouveau consacré par la celle de 1996. Cette Constitution, dans son préambule, dispose : « *La liberté de communication, la liberté d'expression, la liberté de presse, la liberté de réunion, la liberté*

³ Bernard TEYSSIE, « Grève », in *Répertoire de droit de travail*, deuxième édition, tome II, Dalloz 1980, p. 4.

⁴ Emile OLLIVIER estime que la grève avec son caractère destructeur de guerre du travail ne sera vaincue qu'à force de liberté et d'instruction : la défendre, c'est en allumer le désir. Cité par Bernard TEYSSIE, « Grève », in *Répertoire de droit de travail*, deuxième édition, tome II, Dalloz 1980, p. 4.

⁵ Paul KIEMDÉ, « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 60.

⁶ Avec l'accession du Cameroun francophone à la souveraineté internationale le 1^{er} janvier 1960, il se dote le 04 mars de la même année de sa toute première Constitution. Celle-ci, dans le treizième tiret de son préambule le droit de grève.

⁷ La suppression du droit de grève s'explique principalement par le souci des autorités du Cameroun nouvellement indépendant d'assurer la paix sociale, la stabilité politique et le développement. Le droit de grève est alors dans le collimateur du législateur. Lire Paul-Gérard POUGOUE, « Les enjeux du droit de travail en Afrique noire d'expression française », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1987, n° 5, p. 14 ; Jean-Marie TCHAKOUA, « Sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2004, p. 180.

⁸ En 1961, la partie anglophone du Cameroun alors sous tutelle de l'Angleterre accède à son tour à la souveraineté internationale en s'unissant avec la République du Cameroun. Cette réunification donne naissance à la République fédérale du Cameroun. Le 1^{er} septembre 1961, le Cameroun se dote d'une autre Constitution pour tenir compte de la forme fédérale de l'Etat. A la différence de la Constitution de 1960, la Constitution fédérale ne comporte pas de préambule et ne mentionne nullement l'exercice des libertés ni du droit de grève. La Constitution du 2 juin 1972 par contre comprend un préambule dans lequel il est affirmé au dix-huitième tiret un attachement à la liberté d'expression, de presse, de réunion, d'association et la liberté syndicale. Cependant, le droit de grève n'y figure pas non plus.

d'association, la liberté syndicale et le droit de grève sont garantis dans les conditions fixées par la loi. »

Entre 1961 et 1996, il y a eu une période de vide juridique, la loi fondamentale ne consacrant plus le droit de grève, droit pourtant fondamental. Le silence du Constituant n'a toutefois pas empêché qu'en 1992, soit promulguée la Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, lequel consacre le droit de grève à l'occasion du règlement des conflits collectifs de travail⁹ au profit des travailleurs du secteur privé. S'agissant des fonctionnaires, le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat de 1994, ne fait nullement mention du droit de grève au profit de ces derniers. Cependant, on peut lire à l'article 21 de ce texte que : « *Le fonctionnaire jouit des droits et libertés reconnus au citoyen. Il les exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il peut notamment adhérer à une association politique ou culturelle, à un syndicat professionnel légalement reconnu en vue d'assurer la représentation et la défense de ses intérêts de carrière* ». Le constat est donc amer ! Cinquante ans après les indépendances, la réglementation du droit de grève se résume à quelques articles¹⁰ malgré les prescriptions de la Constitution. Si l'on avance généralement l'idée selon laquelle le droit de grève est un droit difficile à réglementer¹¹ et qu'il revient à la jurisprudence de faire œuvre de législateur, on ne peut pas soutenir que la jurisprudence sociale camerounaise en matière de droit de grève joue bien ce rôle. Celle-ci est quasi inexistante pourtant les occasions n'ont pas manqué¹².

Dans une société camerounaise en mal-être¹³, mais qui se veut pourtant être émergente à l'horizon 2035, il urge de redonner au droit de grève la fonction qui est la sienne : contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. Pour ce faire, une réglementation générale du droit de grève est impérative. Mais en attendant celle-ci, il faut relever qu'en l'état actuel de la loi, le recours à la grève dans le secteur privé au Cameroun est soumis à de nombreuses contraintes qui entravent encore sa mise en œuvre (I). La situation est davantage triste dans le secteur public où, en l'absence totale de réglementation, la pratique et les usages se sont chargés de combler ce vide non pas sans en drainer avec eux des contraintes de toutes sortes (II).

⁹ Art. 157, al. 2 du Code de travail camerounais.

¹⁰ Pour le Code du Travail, on peut citer l'article 157 et 165. Pour le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat, l'article 21 uniquement.

¹¹ Jean Maurice VERDIER, *Droit du travail*, 9^{ème} édition, memento Dalloz, 1990, p. 354.

¹² Nous pensons à la grève des enseignants et avocats anglophone en 2016; au mot d'ordre de grève des médecins en 2017, sans compter la grève de 2008 relativement à la cherté de la vie.

¹³ La fréquence des préavis de grève enregistrés seulement depuis le début de cette année 2018 traduit un malaise général.

I- Les contraintes à l'exercice du droit de grève dans le secteur privé

Le secteur privé¹⁴ est le secteur de l'économie le plus dynamique¹⁵, que ce soit au Cameroun ou à l'extérieur. Pourvoyeur de richesses, créateur d'emplois et de développement, ce secteur emploie de plus en plus de personnes¹⁶. A cause des intérêts parfois antagonistes entre ceux d'un patronat capitaliste et ceux des travailleurs souvent à la solde des premiers, les rapports sont très souvent tumultueux et déséquilibrés. Afin d'assurer un rééquilibrage des différents intérêts en jeu, le législateur a, au-delà des canaux traditionnels et pacifiques de résolution de différends collectifs, consacré le recours à la grève. Toutefois, et si louable que soient les efforts du législateur, le recours à la grève dans le secteur privé au Cameroun semble plus illusoire¹⁷ qu'effectif pour ne pas parler d'efficace. En effet, l'article 157, alinéa 3 du Code du Travail subordonne ce recours à l'épuisement et échec des procédures de conciliation et d'arbitrage. Ce faisant, cet article fait peser sur les salariés un obstacle procédural majeur : l'obligation, avant tout recours à la grève, de soumettre le litige aux procédures de conciliation et d'arbitrage (A). Or, comme le recommande le Comité de la Liberté Syndicale dans l'un de ses Principes de l'OIT sur le droit de grève : « les restrictions susceptibles d'être mises à son exercice par la loi ne peuvent être que limitées ». Cet organe entendait ainsi neutraliser tout obstacle d'ordre procédural à l'exercice du droit de grève. Le Cameroun n'a pas suivi cette recommandation puisqu'il le maintient, comme une épée de Damoclès suspendue sur la tête des salariés. Allant plus loin, le législateur assortit de la menace d'une sanction à la fois civile et pénale (B) l'exercice du droit de grève.

A- La fragilisation du droit de grève par l'imposition des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, préalable à tout déclenchement de la grève

Le Comité de la Liberté syndicale de l'OIT définit le droit de grève comme un moyen essentiel dont dispose les travailleurs et leurs organisations, un moyen légitime pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux¹⁸. A cet effet, et toujours selon ce Comité, les conditions de sa mise en œuvre doivent être raisonnables et ne pas être telles qu'elles constituent une limitation importante

aux possibilités d'action des organisations¹⁹. Le Comité considère comme admissible l'obligation de recourir avant de déclencher la grève aux procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage volontaire, dans la mesure où il s'agit de procédures appropriées, impartiales et rapides, auxquelles les intéressés peuvent participer à toutes les étapes. L'examen de la procédure camerounaise de règlement de différends collectifs laisse percevoir une opposition par rapport aux recommandations du Comité de la liberté syndicale.

Tout d'abord, la procédure est obligatoire, tandis que le Comité recommande qu'elle soit facultative. Afin de marquer le caractère obligatoire de la mesure, le législateur camerounais utilise l'expression « sont légitimes. » et assortit son non respect d'une sanction pénale. Ainsi, d'après le droit positif camerounais, les parties n'ont pas la libre disposition de leur droit de grève. Pourtant, la nature de droit subjectif²⁰ de celui-ci implique que seuls les bénéficiaires peuvent apprécier l'opportunité de son exercice notamment, quant au choix du procédé de lutte à utiliser que du moment de son utilisation. Or, au Cameroun, les parties n'ont pas la possibilité de recourir à la grève quand ils le veulent et comme ils le désirent.

Le choix de la grève comme arme ne pourra se faire qu'après avoir utilisé tous les autres moyens. Le législateur emploie à cet effet deux termes « épuisement » et « échec »²¹ pour le signifier. Premièrement, on ne saurait faire usage de la grève qu'après épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage. Autrement dit, l'inspecteur du travail puis le conseil d'arbitrage doit avoir au préalable vidé sa saisine. Les conséquences de l'emploi de ce terme sont importantes. On ne saurait, au Cameroun, recourir à la grève lorsque le litige est encore pendant²² devant le conseil d'arbitrage. Le faire serait commettre une faute, laquelle donnera à la grève un caractère d'illégitimité, cause de sanction²³. Deuxièmement, l'épuisement des deux précédentes procédures seul ne suffit pas pour recourir à la grève. Il faut encore qu'elles se soient soldées par un échec, c'est-à-dire par une sentence arbitrale non concluante. Cette exigence est logique dans la mesure où si la sentence arbitrale satisfait les parties au litige, il n'y a plus intérêt à recourir à la grève. On

¹⁴ Le secteur privé est la partie de l'économie où l'Etat n'intervient pas ou peu.

¹⁵ Il offre 50% des emplois.

¹⁶ Environ 430.000 personnes, cf. Groupe de la Banque Africaine de Développement, « environnement de l'investissement privé au Cameroun », Département Régional de l'Afrique Central, p. 11, pdf.

¹⁷ Pour M. Jean-Marie TCHAKOUA, ce recours est peu probable. Cf. Jean-Marie TCHAKOUA, op. cit., p. 180.

¹⁸ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, Les principes de l'OIT sur le droit de grève, BIT, 2000, p. 11.

¹⁹ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, Les principes de l'OIT sur le droit de grève, op. cit., p. 25.

²⁰ Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail, 6^{ème} édition, L.G.D.J., 1998.

²¹ Art. 157, al. 3 du code de travail.

²² En France, la solution est différente. Selon Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*, Litec, 1980, p. 701, est régulière la grève qui éclate avant mise en œuvre ou en cours de déroulement de la procédure de conciliation

²³ Les travailleurs qui se mettent en grève en violation de la procédure s'exposent aux sanctions suivantes : La rupture du contrat de travail pour faute lourde et la condamnation à une amende de 20.000 à 100.000 FCFA.

peut également relever que le législateur n'a pas prévu d'autres possibilités en cas d'échec des procédures de conciliation et d'arbitrage que la grève. Les parties n'auraient pas ainsi la possibilité de se référer à un juge étatique par exemple. Cette solution semble excessive étant donné que la grève dégénère très souvent en émeutes.

Le moment que les parties peuvent choisir pour déclencher la grève pose aussi problème. Certes, il a été relevé que celles-ci ne sauraient déclencher la grève lorsque le litige est encore en instance. Mais, on se pose la question de savoir si après échec des deux premières procédures, elles se doivent encore d'observer un délai ? C'est la question du préavis de grève qui est ainsi posée. En l'état actuel de la législation, on peut dire que le préavis de grève est inconnu²⁴. Aussi, les parties peuvent-elles, dès la constatation de l'échec des négociations, se mettre en grève. En effet, dès la saisine de l'inspecteur du travail pour tentative de conciliation, les travailleurs ont déjà à l'esprit la possibilité de recourir à la grève en cas d'échec des pourparlers. Entre temps, des mesures sont prises s'agissant de la mobilisation des uns et des autres. Car le droit de grève est un droit d'exercice collectif. L'exigence des revendications étant déjà satisfaite et portée à la connaissance de l'employeur, la grève peut être déclenchée.

Au regard des développements effectués et des recommandations du Comité de la liberté Syndicale, il conviendrait alors de rendre les procédures de conciliation et d'arbitrage non plus obligatoires mais simplement facultatives. Les maintenir dans leur formule actuelle serait faire obstacle, même temporairement, à l'exercice du droit de grève²⁵. Une telle réforme devrait également concerner l'exigence de procédures appropriées, impartiales et rapides auxquelles les intéressés peuvent participer à toutes les étapes.

Ensuite, le Comité de liberté syndicale exige que lesdites procédures soient appropriées, impartiales et rapides. Si les caractères approprié et impartial ne soulèvent pas de grande difficulté, il n'en va pas de même de la rapidité. Il est vrai, le Comité de la Liberté Syndicale ne fixe aucun délai pour l'instruction de ces procédures. Néanmoins, elles doivent être rapides. Or, l'examen des procédures de conciliation et d'arbitrage telle que pratiquée au Cameroun met en

évidence la longueur de celles-ci²⁶. Ici, le règlement d'un conflit collectif passe par la conciliation et, en cas d'échec, par l'arbitrage.

S'agissant de la conciliation, elle doit se dérouler devant l'inspecteur du travail du ressort²⁷. La conciliation de l'inspecteur du travail elle-même peut faire suite à une autre conciliation imposée par les conventions collectives. Dans ce cas, on peut soutenir que si une convention collective prévoit la conciliation, les parties doivent s'y soumettre. Et, en cas d'échec, il faudra se référer à l'inspecteur du travail. Plusieurs questions se posent à ce niveau : Premièrement, conciliation sur conciliation vaut-elle ? Deuxièmement, à qui reviendra la mission de concilier les parties dans cette hypothèse ? Ce rôle sera-t-il dévolue à l'inspecteur du travail ou à une autre autorité ? Relativement à la première question, n'aurait-il pas été judicieux après échec de la conciliation selon une convention collective de soumettre directement le litige à l'arbitrage ? Par rapport à la deuxième question, il serait souhaitable de confier cette mission à quelqu'un d'autre que l'inspecteur du travail. Ce dernier aura connaissance du litige en cas d'échec de la première tentative de conciliation.

Quoiqu'il en soit, on peut relever qu'à travers ce mécanisme de conciliation sur conciliation, les délais vont se trouver nécessairement rallongés surtout, qu'aucun délai n'est imposé entre la conciliation prévue par la convention collective et celle de l'inspecteur du travail. En cas d'échec de la conciliation prévue par une convention collective ou si celle-ci n'a pas été prévue, il revient à l'inspecteur du travail de convoquer, sans délai, les parties afin de les concilier. Les délais de la convocation sont laissés à la discrétion de l'inspecteur du travail qui dispose en la matière d'un pouvoir souverain (quels sont les délais de la convocation en pratique ?). Si une des parties ne comparait²⁸ pas, l'inspecteur du travail doit à nouveau les convoquer, mais dans un délai de 48h²⁹. Que se passera-t-il si une partie ne comparait toujours pas à la deuxième convocation ? La décision serait-elle réputée contradictoire ? Le Code du Travail ne règle pas l'hypothèse. Toutefois, selon le droit commun la solution devra être admise.

En combinant donc les délais de la conciliation selon la convention collective à ceux de la première convocation puis de la deuxième convocation de l'inspecteur du travail, selon les cas, des semaines peuvent s'être écoulées. Entre temps, la mobilisation aura perdue de son ampleur au profit du patronat.

²⁴ Aucune disposition du Code du Travail ne fait allusion au préavis de grève.

²⁵ Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*, Litec, 1980, p. 701. Dans le même sens, Paul KIEMDÉ, « La réglementation du droit de grève au BURKINA FASO », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 60. Pour ce dernier, La principale restriction à l'exercice du droit de grève, dans le secteur privé, est l'obligation de recourir au préalable à des voies de règlement amiable car, dans la mesure où le droit de grève est constitutionnellement garanti, le soumettre à une procédure préalable est une atteinte à ce droit.

²⁶ V. aussi, Jean-Marie TCHAKOUA, « sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2005, p. 177-197.

²⁷ Art. 158, al. 1 du code de travail camerounais.

²⁸ C'est par exemple le cas de l'employeur qui, dans un souci de retarder la procédure, peut ne pas comparaître ni se faire représenter.

²⁹ Art. 158, al. 3 du Code du Travail.

Ces délais n'ont été que ceux nécessaires pour résoudre le litige. Car passée la phase de résolution, il faut passer à la phase d'exécution de la décision de l'inspecteur du travail. Celle-ci nécessitera des délais supplémentaires. Aux termes de l'article 159 du Code du Travail, l'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 ci-dessous. Selon cet article, l'accord de conciliation deviendra applicable dès qu'il aura été vérifié par le président du tribunal compétent et revêtu de la formule exécutoire. Il faudra donc prendre en compte les délais que l'accord de conciliation devra mettre devant le juge avant que celui-ci n'y appose la formule exécutoire. Pour une tentative de conciliation, les parties peuvent donc attendre des semaines. Et si la tentative de conciliation se solde par un échec, l'inspecteur du travail doit attendre 8 jours francs³⁰ pour transmettre le dossier pour arbitrage.

Selon l'article 161, alinéa 1, l'arbitrage est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque Cour d'appel. A la lecture des articles 161 à 164, aucun délai n'est imposé au conseil d'arbitrage pour se prononcer sur le différend collectif. Toutefois, lorsque la sentence a été rendue, elle doit être notifiée sans délai par l'inspecteur du travail aux parties³¹. C'est dire que la sentence doit faire la navette entre la Cour d'appel et l'inspection du travail. Un délai supplémentaire de 8 jours est laissé aux parties à compter de la notification pour faire opposition. A l'issue de celui-ci, la sentence acquiert force exécutoire et devient applicable.

Au demeurant, l'exigence de rapidité ne semble pas avoir trouvé un terrain fertile dans la protection du droit de grève au Cameroun. Le déclenchement d'une grève dans le secteur privé peut donc se trouver en pratique simplement étouffé et privé de toute efficacité à cause des contraintes de délai imposées aux travailleurs. On peut affirmer que ces délais ont été institués pour servir de dilatoire et pousser les grévistes à la faute afin de les sanctionner. C'est la raison pour laquelle la conciliation et l'arbitrage doivent être facultatifs. Autrement dit, les travailleurs devraient avoir la liberté de choisir entre les différents moyens qu'ils disposent. Toutefois, si elles sont maintenues dans leur formule actuelle, il doit être imparti des délais pour l'instruction de chaque procédure. A l'issue de ce délai, si l'inspecteur du travail ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, n'a pas vidé sa saisine, les travailleurs se réservent le droit de mettre en action leur menace de grève sans crainte d'une sanction quelconque.

B- La menace d'une sanction

Assortir l'exercice du droit de grève de la menace d'une sanction, en plus des conditions difficiles de sa mise en œuvre, est tout simplement œuvrer à sa disparition. Le législateur sanctionne l'exercice « illégitime » du droit de grève par deux séries de mesures : la rupture du contrat de travail pour faute

lourde et la condamnation à une amende³². La protection du droit de grève passe par l'aménagement de l'une (1) et la suppression de l'autre (2).

1. L'aménagement de la rupture du contrat de travail

Le législateur sanctionne l'exercice « illégitime » et non « illégal » du droit de grève par la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire le licenciement. Cette rupture est justifiée par la commission d'une faute lourde résultant indubitablement du non-respect de la procédure de grève. Selon l'article 156 du Code de Travail camerounais, la grève engagée en contraventions des dispositions qui précèdent peut entraîner pour les travailleurs la rupture du contrat de travail pour faute lourde. Dans l'esprit du législateur camerounais donc, le non-respect de la procédure de grève serait constitutif de faute lourde pouvant légitimer un licenciement. Certes, il est indéniable que la faute lourde, commise à l'occasion ou en dehors de toute grève, puisse justifier la rupture du contrat de travail. Mais, de là à considérer le non-respect de la procédure de grève comme une faute lourde nous paraît excessif. On peut y voir tout simplement un moyen de faire obstacle à l'exercice du droit de grève.

Or, la notion de faute lourde est depuis longtemps connue et s'analyse comme celle d'une gravité particulière se traduisant par une volonté de nuire excédant la mesure de ce qu'autorise la participation à une cessation concertée du travail par essence désorganisatrice³³. Pour la jurisprudence française, serait constitutif de faute lourde : des violences qui, sans pour autant atteindre matériellement ou physiquement les personnes, sont cependant de nature à causer une sérieuse émotion³⁴ ; des voies de fait ; des entraves à la liberté de travail et la destruction du matériel et des stocks³⁵. L'idée mise en relief dans la faute lourde est l'intention de nuire. Dès lors, on se pose bien la question de savoir si l'intention de nuire se trouve caractérisée au regard du droit camerounais pour lequel la faute lourde résulterait du non-respect de la procédure de grève. La question, sous réserve de l'appréciation des juges du fond, devrait recevoir une solution négative. Dès lors, la position du législateur de rompre le contrat de travail des travailleurs pour violation des règles du combat paraît excessive et ne constitue en réalité qu'un moyen de dissuasion et de limitation pure et simple du droit de grève. Au-delà, la faute lourde, si

³² Art. 165, b du Code du Travail.

³³ Bernard TEYSSIE, *Les conflits collectifs du travail grève et lock-out*, Litec, 1981, p. 175 ; Jean-Emmanuel RAY, « Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève. Evolution jurisprudentielle et légale (1988- 1991) », *in Droit social*, n° 11, novembre 1991, p. 769.

³⁴ Cour de cassation, ch. Soc. Arrêt du 14 avril 2010, société Renault contre C. *in le Droit ouvrier*, n° 745, aout 2010, p. 446.

³⁵ Bernard TEYSSIE, « grève », in Répertoire de droit du travail, deuxième édition, tome II, convention collective de travail, Dalloz 1980, p. 24.

³⁰ Art. 160 du Code du Travail.

³¹ Art. 163, al. 1 du Code du Travail.

elle est retenue légitime non seulement un renvoi immédiat et sans respect de la procédure de préavis mais aussi, la perte du droit à l'indemnité de licenciement³⁶. Il apparaît au regard de ces constats que la peur de voir rompre son contrat de travail est une arme puissante de dissuasion. Même s'ils y ont un intérêt, les travailleurs se trouvent dans une situation inconfortable entre la protection de leur emploi et le risque de se retrouver au chômage. Devant ce dilemme, le choix est vite fait.

2. La dépénalisation du droit de grève

La protection du droit de grève dans le secteur privé passe par la suppression de la menace de la sanction pénale qui pèse sur les travailleurs. Cette menace est de nature à dissuader les travailleurs d'y recourir, privant ainsi le droit de grève de toute effectivité. L'article 165, alinéa b du Code du Travail condamne à une amende de 20.000 à 100.000 FCFA les travailleurs qui engagent la grève en contravention des dispositions de la loi. Cette position est une réminiscence du délit de coalition qui jadis était sanctionné avant d'être dépénalisé par le législateur français.

L'exercice illégitime du droit de grève est ainsi érigé en infraction. On aurait pu au moins s'attendre que le législateur l'insère dans le Code Pénal de 2016³⁷ et en précise les éléments constitutifs. Mais, en parcourant ledit code, on n'est surpris qu'aucune de ses dispositions n'incrimine cette infraction. Pour davantage marquer son hostilité à la grève, le législateur, le législateur camerounais incrimine-t-il le délit d'entraves à la liberté de travail en menaçant d'une peine d'emprisonnement et d'une amende celui qui amène ou maintient une cessation concertée de travail. L'article 255 du Code pénal précité dispose que : « est puni d'un emprisonnement de quinze (15) jours à trois (03) ans et d'une amende de cinq mille (5.000) à sept cent mille (700.000) francs ou de l'une de ces deux peines seulement, celui qui à l'aide de violences, menaces ou manœuvres frauduleuses amène ou maintient une cessation concertée du travail pour forcer la hausse ou la baisse des salaires ou pour porter atteinte au libre exercice du travail ou de l'industrie ».

Si le législateur fait de l'exercice illégitime du droit de grève une infraction, il se pose alors la question de savoir quels sont donc ses éléments constitutifs ? Quels sont les éléments matériels et intentionnels ? L'infraction serait simplement consommée si les travailleurs se mettent en grève tout en ayant la pleine conscience de ne pas respecter la procédure de conciliation et d'arbitrage ? La question est difficile à trancher. Il convient toutefois de relever que l'exercice du droit de grève relève du droit procédural et non du droit substantiel. De mémoire de juriste, la violation d'une règle de procédure n'a jamais donné lieu à une

condamnation pénale. Tout au plus, elle ne peut donner lieu qu'à des sanctions disciplinaires et à l'octroi de dommages-intérêts. Il y a donc lieu à ce que cette amende soit supprimée. La maintenir, c'est contribuer à rendre le droit de grève ineffectif. C'est d'ailleurs l'objectif recherché : maîtriser les masses salariées de peur que par leur action, elles troublent la paix sociale et la stabilité politique.

Au regard des développements effectués, on peut tout simplement affirmer que le dessein inavoué du patronat, à travers le législateur, est de ne jamais permettre que le droit de grève soit mis en œuvre dans le secteur privé. Tel qu'il est structuré, sa mise en œuvre relève d'une véritable gageure. La situation n'est pas très différente dans le secteur public.

II- Les contraintes à l'exercice du droit de grève dans le secteur public

Le droit de grève, droit fondamental du travailleur est menacé dans son existence. L'ampleur de cette menace, même si elle diminue dans le secteur public, est néanmoins préoccupante. La grève dans ce secteur se caractérise par une absence totale de réglementation. D'ailleurs même, le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ne consacre pas cette notion. Dès lors, le premier défi à relever est celui de savoir si les travailleurs du secteur public en sont bénéficiaires (A) avant de relever les défis d'ordre procédural (B).

A- La question de la reconnaissance du droit de grève aux travailleurs du secteur public

Le droit de grève des agents publics au Cameroun est soumis à deux types de contraintes : la reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires n'est pas expressément consacrée d'une part et, d'autre part, pour certains d'entre eux, ce droit est simplement proscrit.

L'absence de disposition expresse reconnaissant aux fonctionnaires le droit de grève amène à se demander si au Cameroun les fonctionnaires ont véritablement le droit de faire grève ? En effet, le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ne fait nullement mention du droit de grève des fonctionnaires. Tout au plus, l'une de ses dispositions, l'article 21 stipule : « *Le fonctionnaire jouit des droits et libertés reconnus au citoyen. Il les exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il peut notamment adhérer à une association politique ou culturelle, à un syndicat professionnel légalement reconnu en vue d'assurer la représentation et la défense de ses intérêts de carrière* ». La réponse à cette question est contenue dans les Principes de l'OIT sur le droit de grève. Selon l'un de ces Principes : « *Le droit de grève est le corollaire indissociable du droit d'association syndicale* »³⁸. Or, si la loi reconnaît aux fonctionnaires camerounais le droit de se syndiquer, il faut également admettre qu'ils

³⁶ Art. 37, al. 1 du Code du Travail.

³⁷ Loi n° 2016/007 du 12 juillet 2016 portant code pénal.

³⁸ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, Les principes de l'OIT sur le droit de grève, BIT, 2000, p. 9.

disposent du droit de grève. Le principe de la reconnaissance du droit de grève aux fonctionnaires camerounais plus particulièrement ceux relevant du Statut Général de la Fonction Publique ne souffre donc d'aucune ambiguïté. Cependant, il reste à préciser les fonctionnaires concernés.

A cet effet, l'article 10³⁹ exclut du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat certaines personnes. Il s'agit du personnel recruté et géré directement par l'Assemblée Nationale ; des agents des collectivités publiques locales, des organismes parapublics et des établissements publics à caractère administratif, culturel, scientifique, industriel et commercial n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Sont également exclus les agents de l'Etat relevant du code du travail, les auxiliaires de l'administration, les magistrats, les militaires ainsi que les fonctionnaires de la Sûreté Nationale et de l'Administration pénitentiaire. Toute personne qui ne se retrouve pas dans l'un de ces corps relève du Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat et, par conséquent, bénéficie du droit de grève. On peut notamment citer les enseignants, le personnel de la fonction publique, le personnel de la santé. Il en irait de même du personnel des finances, des cadastres et affaires foncières, des transports bref, de tous les autres ministères autres que ceux restrictivement énumérés. Pour les autres agents publics, le bénéfice du droit de grève doit encore être recherché.

Il va donc se poser la question de savoir si le droit de grève peut être reconnu au personnel recruté et géré directement par l'Assemblée Nationale ; aux agents des collectivités publiques locales, des organismes parapublics et des établissements publics à caractère administratif, culturel, scientifique, industriel et commercial n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ; aux agents de l'Etat relevant du code du travail ; aux auxiliaires de l'administration ; aux magistrats ; aux militaires ; aux fonctionnaires de la Sûreté Nationale et de l'Administration pénitentiaire ? La réponse à cette question ne pourra se faire qu'après examen des différents statuts particuliers propres à chaque corps. Suivant cette démarche, les statuts particuliers pourraient soit réglementer le droit de grève ou non.

Si le statut examiné ne le réglemente pas, il faut donc se référer au Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat qui demeure celui de droit commun. Les agents publics dont les statuts particuliers ne réglemente pas le droit de grève seront soumis au Statut Général de la Fonction Publique pour l'exercice de ce droit. Par contre, si le statut examiné le réglemente, il faut encore voire dans quelle direction cette réglementation est faite. En effet, la réglementation peut être faite dans le sens de l'interdiction pure et simple du droit de grève ou de

son admission. En ce sens, l'examen des statuts des magistrats, des militaires, des fonctionnaires de la Sûreté Nationale et de l'Administration pénitentiaire permet de découvrir que le droit de grève leur est interdit. Leurs fonctions exigent d'eux un loyalisme aux institutions de la République ou une neutralité politique absolue. A cet effet, le Décret n° 2012/539 du 19 novembre 2012 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la sûreté nationale en ses articles 29 à 31 dispose : « *il est interdit au fonctionnaire de la sûreté nationale en activité d'adhérer à des groupements ou associations à caractère politique ou syndical ; le fonctionnaire de la sûreté nationale ne peut, sous réserve des nécessités de services, prendre part aux réunions ou manifestation à caractère politique ou syndical ; l'exercice du droit de grève est incompatible avec la qualité de fonctionnaire de la sûreté nationale* ». Dans la même optique, le Décret n° 2010/305 du 29 novembre 2010 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de l'Administration Pénitentiaire dispose à l'article 26, alinéa 6 que : « *le fonctionnaire de l'Administration Pénitentiaire ne peut se mettre en grève, de même, tout soulèvement ou mutinerie lui est interdit* ».

Il est donc clair que le statut d'agent public ne garantit pas le droit de grève au Cameroun. Cette position est conforme à celle énoncée dans les Principes de l'OIT sur le droit de grève. Ainsi, l'OIT admet-elle une interdiction totale de la grève à certaines personnes mais, exige que cela soit justifié par des raisons légitimes. L'interdiction de la grève n'est admissible que pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ou pour les travailleurs des services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans l'ensemble ou dans une partie de la population⁴⁰. Par ailleurs, les personnes privées du droit de grève doivent bénéficier de garanties compensatoires solides.

Ainsi, les fonctionnaires, s'ils ne jouissent pas du droit de grève doivent bénéficier de garanties appropriées pour la défense de leurs intérêts, telles que les procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides auxquelles ils sont associés à toutes les étapes et qui débouchent sur des décisions obligatoires pour les deux parties et destinées à être appliquées entièrement et sans délai⁴¹. Cette dernière exigence de l'OIT sur le droit de grève ne semble pas avoir reçue écho favorable devant le législateur camerounais. Car non seulement le Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ainsi que les statuts particuliers n'instaurent pas de procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides au

³⁹ DECRET N° 94/199 du 07 OCTOBRE 1994 Portant statut général de la Fonction Publique de l'Etat au Cameroun.

⁴⁰ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*, BIT, 2000, p. 15.

⁴¹ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO, op. cit., p. 17.

travers desquelles les fonctionnaires peuvent faire valoir leurs intérêts⁴². L'examen de la procédure du droit de grève dans le secteur public permet de mettre en exergue des nombreuses autres contraintes.

B- Les défis procéduraux à l'exercice du droit de grève dans le secteur public

Le secteur public au Cameroun se caractérise par une absence de réglementation totale du droit de grève. Pourtant, il apparaît comme étant le secteur le plus dynamique⁴³ eu égard au nombre de grèves ou de menaces de grève enregistrés⁴⁴. Le recours à la grève est donc une réalité dans le secteur public au Cameroun. Mais selon quels critères celui-ci est-il mis en œuvre au regard du mutisme du législateur et du juge ? La latitude est ainsi laissée aux autorités de multiplier des actes pour faire échec à toute grève. En l'absence de réglementation ailleurs⁴⁵ aussi, des pratiques se sont développées puis ont été codifiées. Et, il ne fait aucun doute que de telles pratiques puissent être mises en œuvre par les autorités camerounaises afin de neutraliser le droit de grève. Seront ainsi analysées les conditions préalables à l'exercice du droit de grève dans le secteur public ; les mesures souvent entreprises pour faire échec au droit de grève ou pour en limiter les effets ainsi que les écarts de comportements de certaines autorités qui, pour faire échec à une grève annoncée, n'hésitent pas à poser des actes blâmables.

1) Les préalables à l'exercice du droit de grève dans le secteur public au Cameroun

Contrairement au secteur privé où l'exercice du droit de grève ne serait possible qu'après échec et épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage, dans le secteur public, il n'existe pas ces préalables. Les seules exigences sont le respect d'un

préavis et le déclenchement de la grève par un syndicat représentatif.

Sur le premier point, l'exigence du respect du préavis peut paraître justifiée par l'idée selon laquelle, il ne faut pas surprendre l'administration⁴⁶. Toutefois, un auteur⁴⁷ se demande si il ne fait pas disparaître l'élément d'imprévisibilité ? Le Comité de la liberté syndicale, pour sa part, admet la possibilité que l'on puisse exiger un préavis de grève mais, ne donne aucune indication quant à la durée. En France le déclenchement d'une grève dans le secteur public doit être précédé d'un dépôt obligatoire de préavis de cinq (5) jours francs. Certaines exigences sont requises. Le préavis doit être motivé et, durant ce délai, les parties ont l'obligation de négocier. Avant l'expiration de ce délai, la grève ne peut donc pas être déclenchée⁴⁸. Les mêmes exigences sont posées au Burkina-Faso. Cependant, le délai de préavis ici varie en fonction de la catégorie de fonctionnaire. Ce délai est le suivant : 15 jours francs pour les « *fonctionnaires des corps supérieurs de l'État qui, par leurs attributions, participent directement à l'action du Gouvernement ou représentent celui-ci dans les circonscriptions administratives de la République, ainsi qu'aux agents occupant un emploi normalement dévolu aux fonctionnaires visés au présent paragraphe* » ; 10 jours francs pour les fonctionnaires et agents occupant effectivement des emplois de sécurité dont l'interruption est susceptible de compromettre la sécurité physique des personnes, l'état du matériel et des installations ou la conservation du patrimoine national et 5 jours pour les fonctionnaires et agents autres⁴⁹. Toutefois, conclut l'auteur, le délai communément appliqué est celui de 15 jours afin de mettre toutes les catégories à l'abri d'une tentative de sanction individuelle.

A ce niveau de l'analyse, un constat peut être fait. Le délai de préavis peut varier d'un pays à un autre. Si ce délai est long, il porte atteinte au droit de grève. S'il est court, il est raisonnable et ne constitue pas un obstacle majeur. En conséquence, il serait préférable de retenir, au Cameroun, un délai aussi court semblable à celui de la France. L'examen de quelques préavis de grève⁵⁰ donne de constater que

⁴² Si tel avait été le cas, on n'aurait pas assisté il y a quelques années à une grève de contingent militaires en en service dans le cadre de la mission de la paix en RCA à propos de leurs primes.

⁴³ Selon Éric MILLARD, in « Les droits des travailleurs en droit constitutionnel français : l'exemple du droit de grève », & mtransferts_Concepts_Juridiques-mqt01.indd, 01/03/2014, p. 275, la grève dans le secteur public apparaît statistiquement d'un usage plus fréquent, tant pour des raisons stratégiques de la part des centrales syndicales (plus grande facilité à mobiliser, plus grande efficacité dans la visibilité et dans la constitution du rapport de force avec le gouvernement) que pour des raisons pratiques (moindre conséquence sur les carrières des grévistes en raison de la gestion paritaire notamment). Peu à peu s'est donc installée l'idée dans l'opinion publique que la grève était un avantage de salariés du public considérés déjà comme privilégiés (stabilité de l'emploi, etc.).

⁴⁴ En 2017, au Cameroun, on a enregistré près de 5 menaces de grèves ou des grèves dans le secteur public. Grève des enseignants, grèves des médecins, grève à l'imprimerie nationale, grèves des dockers au port de Douala...

⁴⁵ Nous pensons ici à la France et plus proche de nous au Burkina-Faso, au Sénégal, au Mali.

⁴⁶ Jean Maurice VERDIER et al., *Droit du travail, rapports collectifs*, volume 1, 16^{ème} édition Dalloz, 2011. P. 291 ; Jean-claude JAVILLIER, *Droit du travail*, 6^{ème} édition, L.G.D.J 1998, p. 666 ; Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*, Litec, 1980, p. 631.

⁴⁷ Gérard LEON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, *Droit du travail*, 17^{ème} édition, Dalloz 1994, p. 871.

⁴⁸ Jean-Maurice VERDIER et al., *Droit du travail, volume 1 rapports collectifs*, 16^{ème} édition Dalloz, 2011, p. 291.

⁴⁹ Paul KIEMDÉ, « La réglementation du droit de grève au Burkina Faso », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 62.

⁵⁰ Cf. préavis de grève du Syndicat des instituteurs contractuels et maîtres des parents reçu à la primature le 26 décembre 2017 dont l'une des dispositions prévoit la grève

le délai généralement observé est de 10 jours, même si un délai de plus d'un mois⁵¹ peut être par ailleurs relevé. Cette situation est la conséquence de l'absence de réglementation qu'il faut remédier.

Sur le deuxième point, la grève devrait être déclenchée par un syndicat représentatif⁵² pour être légitime. Un syndicat est représentatif lorsqu'il recouvre le territoire national. Sont ainsi prohibées, dans le secteur public, les grèves dites sauvages⁵³. Au Burkina-Faso, celle-ci est déclenchée par les responsables du mouvement de grève. Le préavis est déposé au cabinet du Président du conseil des ministres. Au Cameroun, l'examen de quelques préavis de grève permet de constater que celui-ci est adressé au Ministre utilisateur⁵⁴ par les responsables du syndicat.

L'exigence d'un préavis avant tout déclenchement de la grève n'est pas en soi une entorse au droit de grève si le délai est court. Dans le cas contraire, il est un véritable obstacle. De plus, il donne parfois le temps à l'administration de prendre des mesures afin de paralyser le mouvement ou de le priver de toute son efficacité. Tel est généralement le cas lorsqu'un service minimum est institué.

2) Les entorses relatives à l'exigence d'un service minimum

Le recours à un service minimum pour faire échec à la grève ou du moins pour en limiter les effets est admis. D'ailleurs, le Comité de la liberté syndicale le considère comme légitime dans certains cas et, en fait même une obligation. Le service minimum est défini comme celui qui est limité aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression. Il distingue à cet effet deux types de services minimum et en précise les conditions d'exercice.

Selon le but, le Comité distingue le service minimum de sécurité qui vise à prévenir les accidents et à garantir la sécurité des personnes et des installations lors des grèves et, le service minimum de fonctionnement, lequel au contraire, a pour but d'assurer une certaine continuité de la production ou des activités de l'entreprise ou de l'institution touchée par la grève. Dans cette dernière hypothèse, le service minimum ne pourra être requis que dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en

pour le 08 janvier 2018 ; le préavis de grève du Syndicat National des Enseignants du Supérieur.

⁵¹ Cf. préavis de grève des Représentants du personnel de la Cameroon postal services adressé au Ministre du travail et de la sécurité sociale le 11 janvier 2018 et qui prendra effet à partir du 15 février 2018.

⁵² Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*, Litec, 1980, p. 637.

⁵³ Il s'agit des grèves dont le mot d'ordre n'émane pas d'un syndicat.

⁵⁴ Cf. préavis de grève du Nouveau collectif des enseignants indignés du Cameroun, adressé le 06 février 2018 au Ministre des Enseignements secondaires.

danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population. Il en serait de même dans les services qui ne sont pas essentiels mais où des grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population et enfin dans les services publics d'importance primordiale.

Le Comité exige aussi que l'étendue du service minimum et le nombre de travailleurs qui doivent l'assurer soient déterminés avec la participation non seulement des organismes d'employeurs, mais aussi des organisations de travailleurs. De même, il importe que les dispositions relatives au service minimum soient clairement fixées, que les intéressés en soient informés à temps et qu'elles soient strictement appliquées.

En France le respect d'un service minimum pendant la durée des conflits est longtemps imposé⁵⁵. Le Burkina-Faso connaît également cette notion même si elle a été introduite tardivement dans son droit⁵⁶. Selon l'article 384 du Code de Travail Burkinabé, « en vue d'assurer un service minimum, l'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition des travailleurs des entreprises privées et des services et établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité du service public ou à la satisfaction des besoins essentiels de la communauté ». Il s'en déduit que le pouvoir de recourir à un service minimum est exercé par l'autorité administrative compétente qui peut, à l'occasion, réquisitionner les travailleurs qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public.

Le Cameroun n'est pas en marge de cette évolution. Une loi⁵⁷, régit le service minimum en ce qui concerne le secteur des transports publics⁵⁸, bien que la pratique n'en ait pas encore fait usage⁵⁹. Selon l'article 1^{er}, alinéa 1 de cette loi : « les entreprises ou organismes de droit public ou de droit privé, assurant le transport public aérien, maritime, routier ou ferroviaire, sont astreintes à un service minimum obligatoire, en cas de grève, d'émeute, de mutinerie ou toutes autres circonstances d'effet équivalent ». Selon l'alinéa 3 du même article, « le service minimum est renouvelable autant que nécessaire ». À la lecture de ces articles, on peut relever que le service minimum peut concerner autant les organismes publics que privés. Les circonstances qui peuvent justifier son recours sont clairement

⁵⁵ Bernard TEYSSIE, *Droit du travail*, Litec, 1980, p. 631.

⁵⁶ C'est en 2008 que cette notion a été introduite en droit Burkinabé du travail. V. art. 384 du Code du Travail burkinabé.

⁵⁷ Loi n° 98/001 du 14 avril 1998 institut un service minimum dans le secteur des transports publics.

⁵⁸ A cette allure, il faudrait une loi pour chaque secteur important de la nation.

⁵⁹ Du moins à notre connaissance.

identifiées. Le législateur retient la grève, les émeutes, la mutinerie ou toutes autres circonstances d'effet équivalent. Une remarque s'impose toutefois : le législateur camerounais étend, au-delà de la grève, le champ des situations pouvant justifier le recours à un service minimum. Cette position, si elle peut être critiquable, semble justifier par un besoin de protection de la population. On peut également affirmer, ce qui est contraire à la position du Comité de la liberté syndicale, que la réglementation du service minimum dans le secteur des transports publics a pour conséquence inéluctable de priver la grève de son efficacité. En effet, l'alinéa 3 de la loi suscitée dispose que le service minimum est renouvelable autant que nécessaire. Il s'en déduit qu'il peut être renouvelé à l'infini. Or, si le Comité de la liberté syndicale admet la légitimité du recours au service minimum, c'est à la condition de maintenir l'efficacité des moyens de pression c'est-à-dire de la grève.

Quoiqu'il en soit, le service minimum est requis par les autorités administratives locales compétentes⁶⁰. Il ne serait donc pas de la compétence des autorités centrales. Un gouverneur, un préfet et un sous-préfet pourrait donc y recourir. Le procédé par lequel ils y parviendront est la réquisition. C'est-à-dire en réalité, un ordre de reprendre le travail donné par les autorités administratives aux travailleurs en grève, lorsque l'ordre public paraît menacé⁶¹. La réquisition pourra alors revêtir deux formes : être collective ou individuelle⁶². Lorsqu'elle est collective, il se pose la question de savoir si l'ensemble des travailleurs en grève sera concerné ou pas ? Requérir l'ensemble des travailleurs n'aurait pas de sens. Le faire serait simplement faire échec à la grève. C'est sans doute la raison pour laquelle, le Comité de la liberté syndicale recommande que le nombre de travailleurs soit déterminés avec la participation non seulement des organismes d'employeurs mais aussi des organisations de travailleurs. Il se pose cependant la question de savoir si les travailleurs réquisitionnés peuvent s'y opposer et quelles en seraient les conséquences ?

Au demeurant, l'exigence d'un service minimum est une atteinte au droit de grève. Si son but est d'en limiter les effets en minimisant la pression, tel qu'il est réglementé au Cameroun, dans le secteur des transports publics, le service minimum aura pour conséquence de faire échec à l'exercice du droit de grève. Il y a donc urgence de redéfinir son régime juridique afin de l'adapter aux recommandations de l'OIT. Dans la même logique, le législateur devrait prévoir un droit commun du service minimum. Car, s'il faut prendre une loi par secteur d'activité jugé d'importance primordiale, on assistera à un foisonnement de texte. Le service minimum affecte négativement la grève mais, il est moins dévastateur

que le comportement de certaines autorités qui n'hésitent pas, pour faire échec à l'exercice du droit de grève, à poser des actes répréhensibles.

3) La multiplication des actes répréhensibles, obstacle majeur à l'exercice du droit de grève au Cameroun

Au Cameroun, le droit de grève fait peur et inquiète au plus haut niveau les autorités. C'est pourquoi toute tentative ou menace de grève est rapidement étouffée dans l'œuf, parfois, en violation des dispositions conventionnelles et légales. On en arrive ainsi, à annuler des syndicats et à poser des actes de corruption pour neutraliser une grève.

L'annulation des syndicats professionnels a été observée ces derniers mois au Cameroun. Il s'agit par exemple du syndicat des médecins. Face à leur mot d'ordre de grève, l'autorité publique, pour contrer l'initiative a pris une décision dans laquelle, il annule ledit syndicat, rendant ainsi son mot d'ordre et son action illégal. Une telle démarche n'est pas appropriée et ne répond pas aux prescriptions légales. Selon l'article 4 de la convention n° 8763, les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. Autrement dit, seule la voie judiciaire serait possible. Or, ce n'est vraisemblablement pas cette voie que l'autorité publique a empruntée. L'absence d'une législation spécifique régissant les syndicats professionnels ne doit pas servir de base à la violation des conventions internationales dument ratifiées. Dès lors, sur quelle base un syndicat professionnel peut-il être annulé ? La réponse à cette question, impose de recourir au droit commun de la nullité des associations. A cet effet, la loi n° 90/053 du 19 décembre 1990 fixant le régime des associations dispose en son article 4 : « *les associations fondées sur une cause ou en vue d'un objet contraire à la Constitution, aux lois et aux bonnes mœurs, ainsi que celles qui auraient pour but de porter atteinte notamment à la sécurité, à l'intégrité territoriale, à l'unité nationale, à l'intégration nationale et à la forme républicaine de l'Etat sont nulles et de nul effet* ».

La corruption est généralement utilisée pour faire échec au droit de grève. Dans un Rapport publié en 2012, il est fait état de ce qu'en 2011 des appels à des grèves prévues pour le début octobre par les syndicats des transports ont été annulés après que les dirigeants syndicaux auraient reçu des rétributions personnelles des autorités. Lorsque la corruption n'est pas utilisée, le gouvernement de crée de petits syndicats non représentatifs réceptifs aux positions gouvernementales, avec lesquels il pouvait négocier plus facilement. Dans la même lancée, des actes de discrimination antisyndicale ont été relevés avec

⁶⁰ Article 3 de la loi n° 98/001 du 14 avril 1998 suscitée.

⁶¹ (R.) GUILLIEN et (J.) VINCENT, *Lexique des termes juridiques*, 13^{ème} édition, Dalloz, 2001.

⁶² Article 3 précité.

⁶³ Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

l'inscription de membres de syndicats sur des listes noires et des renvois non motivés⁶⁴.

Conclusion

La grève n'a rien d'obsolète disaient certains auteurs⁶⁵. Ce constat reste d'actualité au Cameroun surtout au regard de nombreuses grèves ou tentatives de grèves observées ces dix dernières années⁶⁶. Mais, comme le relevait le Professeur POUGOUE : « *le droit de grève est organisé dans le dessein de ne jamais laisser faire grève* »⁶⁷ ; il est donc pratique hors d'usage⁶⁸. Le diagnostic du statut de la grève permet

de mettre en exergue ce triste constat. Le droit de grève a mal à partir. Qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé, la situation est pareil. L'absence de réglementation dans le secteur public est la principale entrave. Dans le secteur privé, les conditions du recours à la grève sont toutes aussi dissuasives que difficilement surmontables. Le danger est pour les travailleurs qui, à cause de ces pesanteurs, vont se trouver dans l'illégalité cause de sanctions diverses. Peut-être est-ce tout simplement l'objectif recherché : tout faire pour empêcher que le droit de grève ne soit mis en œuvre ! Seulement, en le faisant, on hypothèque l'avenir du droit de grève. Il est donc impératif qu'un changement de paradigme soit opéré vis-à-vis de la grève. En premier plan se trouve le législateur. Il doit impulser une nouvelle vision du droit de grève que toutes les parties prenantes devront s'en approprier. L'amélioration des conditions de vie de travailleurs passe inéluctablement par le droit qui leur est reconnu de pouvoir aspirer à des conditions d'existence meilleures.

⁶⁴ Rapports des pratiques des pays en matière de droits de l'homme – 2012 Département d'État des États-Unis, Bureau pour la démocratie, les droits de l'homme et le travail, pp. 41-42.

⁶⁵ Antoine JEAMMAUD et Martine LE FRIANT, « la grève, le juge et la négociation », in *Droit Social*, n° 2 février 1990, pp. 167-172., spéc. p.167.

⁶⁶ De 2008 à 2017, il y a eu plusieurs tentatives de grèves et ou de grèves. Nous pensons, pour ne citer quelque unes aux appels à des grèves prévues pour le début octobre par les syndicats des transports En 2011, d'un sit-in organisé par 35 employés limogés de l'Hôtel Ayaba le 4 janvier à Bamenda qui réclamaient le paiement de leurs arriérés de salaire. Du rassemblement organisé en 2010 par des membres de la Centrale syndicale du secteur public (CSP) pour exiger de meilleures conditions de travail, in Rapports des pratiques des pays en matière de droits de l'homme – 2012 Département d'État des États-Unis • Bureau pour la démocratie, les droits de l'homme et le travail, pp. 41-42. Le mouvement de grève lancé par le Syndicat national des transporteurs par cars et autobus ; Rapport du Ministère de la Justice sur l'état des droits de l'Homme au Cameroun en 2009, p. 91. 53ème session de la commission africaine des droits de l'homme et des peuples de l'union africaine, 3ème rapport périodique du Cameroun au titre de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, *Banjul, du 09 au 24 avril 2013*, De 2008 à 2012, - la grève des temporaires de l'Université de Douala qui revendiquaient des salaires et leur titularisation, - celle des employés d'ALUCAM, qui revendiquaient l'harmonisation des indemnités liées au transport ; - l'arrêt de travail des journalistes de la presse privée, qui réclamaient la dépénalisation des délits de presse et l'application de la Convention Collective Nationale des Journalistes et des Professionnels des Métiers Connexes de la Communication Sociale, En outre, des préavis de grève ont été observés dans divers domaines : on peut notamment citer : celui des employés de la BETSA, une société de sous-traitance à AES-SONEL, qui revendiquaient 06 mois d'arriérés de salaires impayés, celui des employés de la Compagnie Forestière de l'Est, qui revendiquaient la prime d'ancienneté, ou encore celui des transporteurs urbains, p. 64.

⁶⁷ Paul-Gérard POUGOUE, *op. cit.*, p. 27.

⁶⁸ Jean-Marie TCHAKOUA, « sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs de travail », in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu Bordeaux IV, 2005, p. 190.