

REVUE

2018/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

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

Les autres membres de l'association sont :

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

ÉTUDES

- p. 6 VANESSA DE GREEF**
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique
- p. 18 MIMI ZOU**
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires
- p. 32 SUSANNE BURRI**
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?
- p. 46 BERTIN MILLEFORT QUENUM**
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France
- p. 58 SILVIA BORELLI**
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN
- p. 74 DIDIER TAKAFO-KENFACK**
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun
- p. 90 ANNA ALEKSANDROVA**
Le droit social dans une société post-industrielle
- p. 102 CATHERINE BARNARD**
Brexit et droits sociaux

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 116 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda
p. 120 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE, Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUE

- p. 124 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires
p. 128 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
p. 132 **BRÉSIL** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza
p. 136 **CANADA** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

ASIE - OCÉANIE

- p. 140 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 144 **JAPON** YUKI SEKINE, Université de Kobé

EUROPE

- p. 148 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
p. 152 **BULGARIE** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv
p. 156 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman
p. 160 **FRANCE** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux
p. 164 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
p. 168 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
p. 172 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht
p. 176 **POLOGNE** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź
p. 180 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
p. 182 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, UNIVERSITÉ DE HULL
p. 186 **SERBIE** FILIP BOJIC, Université de Belgrade
p. 188 **SUÈDE** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund
p. 192 **TURQUIE** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 198 **JEAN-MICHEL BELORGEY** - Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XX^e siècle aux sociétés d'aujourd'hui*
p. 203 **ANDREA ALLAMPRESE** - Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*

ÉTUDES



LA MISSION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL AU CAMEROUN



RÉSUMÉ

Fonctionnaire en charge du contrôle de l'application de la législation sociale dans le monde de l'entreprise, l'inspecteur du travail doit s'assurer que les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, les meilleures conditions de travail notamment sur le plan sanitaire, sécuritaire et des droits fondamentaux. Pour faciliter l'exercice de ces différentes missions, le législateur camerounais a doté l'inspection du travail, de moyens d'actions qui sont limités et ne permettent pas d'assumer véritablement son rôle de vigile social. A cela, s'ajoutent le déficit en personnel et la modicité des ressources financières qui conduisent à penser une réforme en profondeur de l'institution.

MOTS CLÉS : *Inspecteur du travail, législation sociale, employeur, travailleurs, entreprise.*

ABSTRACT

As a civil servant responsible for supervising the application of social legislation in the enterprise, the labor inspector must ensure that employers make best working conditions available to workers, particularly in terms of health, safety and fundamental rights. In order to facilitate the exercise of these various missions, the Cameroonian legislator has endowed the labor inspectorate with means of actions which in fact, are limited and do not allow to really assume his role of social watch. Moreover, there is shortage of staff and scarcity of financial resources which commands to envisage an in-depth reform of this institution.

KEYWORDS : *Labor Inspector, Social Legislation, Employer, Workers, Enterprise.*

DisCIPLINE relativement récente, la législation sociale est née de la nécessité de protéger la partie faible, en l'occurrence le travailleur¹ contre les abus et risques auxquels il s'expose en se mettant au service d'un employeur. Ce dernier en tant que pourvoyeur d'emploi se voit contraint de respecter maintes obligations : fourniture du travail promis, versement du salaire convenu, mise en place de conditions décentes de travail². Si le droit du travail moderne impose certaines règles de comportement, c'est dans l'optique de limiter le déséquilibre entre les parties au contrat de travail, mais c'est également une manière de rappeler que le salarié³ qui accepte de travailler sous l'autorité de l'employeur est avant tout un sujet de droits dont la condition exige du respect malgré l'existence du lien de subordination.

Le professeur Jean Savatier résumait cette problématique, il y a quelques années, « le travailleur n'aliène pas sa personne, il n'en abandonne pas la direction à l'employeur. Il ne se soumet à la volonté de celui-ci que pour l'accomplissement de la tâche définie au contrat »⁴ qui doit respecter la législation sociale en vigueur. L'inspection du travail a été créée en vue de contrôler l'application effective des lois du travail⁵. L'Organisation internationale du Travail à travers la Convention n° 81⁶, oblige tous les États l'ayant ratifiée, à créer ce corps particulier de la fonction publique qui existe désormais dans de nombreux pays industrialisés et en développement, particulièrement en Afrique Noire francophone⁷. La loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 portant Code du travail applicable dans les territoires d'Outre-mer⁸ est venue conforter leur existence et élargir leurs missions.

- 1 Extrait du discours de Michel Sapin, prononcé le 13 décembre 2012 devant les DIRECTE et les DIECCTEB. : « Notre socle commun, ce sont nos valeurs, d'abord la protection, les travailleurs doivent être protégés tant dans l'exercice de leur travail que plus largement dans le chômage ou la retraite », disponible sur www.sud-travail-affaires-sociales.org, (consulté le 12 mars 2018).
- 2 D. Ghai, « Travail décent: concept et indicateurs », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, 2003, p. 122-157 ; M. Bonnechère, « Travail décent et mondialisation du droit du travail », *Travail et Emploi*, 2008/1, n° 113, p. 91 et s ; « L'optique du travail décent », *Le Droit ouvrier*, 2007, p. 57.
- 3 Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, comme l'employeur, le travailleur est lui-même tenu au respect de certaines obligations : devoir d'obéissance, respect du secret et des informations confidentielles de l'entreprise, devoir de réserve, probité.
- 4 J. Savatier, « La liberté dans le travail », *Droit social*, 1990, p. 51.
- 5 G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10^{ème} éd, Quadrige, 2014, p. 553.
- 6 Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 11 juillet 1947.
- 7 F. Renucci, « L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XX^{ème} siècle », In S. El. Mechat (dir.), *Les administrations coloniales (XIX^{ème}-XX^{ème} siècles). Esquisse d'une histoire comparée*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2009, p. 253-263.
- 8 V. M. Kirsch, *Mémento du droit du travail outre-mer*, La Documentation française, Paris, 1961.

Après les Indépendances, les jeunes États africains décident en rang dispersé, de se doter, chacun d'un Code du travail adapté aux réalités locales et aux particularismes de leur économie. Au Cameroun, le Code de 1992⁹ comme ceux qui l'ont précédé¹⁰ consacre plusieurs dispositions relatives aux missions de l'inspecteur du travail. À lire ces dispositions, on aurait pu imaginer si ce n'est la fin des violations de la législation sociale, du moins une nette diminution. Les résultats en réalité sont restés bien en deçà des attentes y compris dans les grandes entreprises dans certains secteurs d'activité qui mettent en péril la santé des travailleurs, en ne disposant pas d'une médecine de travail ou d'une infirmerie, en s'opposant à l'installation d'un conseil d'hygiène et de sécurité en assurant aux travailleurs de meilleures conditions de travail sans encourir la moindre sanction. Il en va de même des employeurs qui décident délibérément de licencier les représentants du personnel malgré l'opposition motivée de l'inspecteur du travail.

Les mesures mises en place par le gouvernement camerounais pour faciliter l'activité de l'inspecteur du travail sont d'une efficacité limitée¹¹, ce qui oblige à s'interroger sur les entraves aux missions de l'inspecteur du travail au Cameroun. En d'autres termes, quels sont les obstacles qui empêchent l'inspecteur de jouer pleinement son rôle de gendarme du droit social dans l'entreprise ? L'analyse des différentes dispositions du Code du travail montre que l'efficacité limitée de l'intervention de l'inspecteur du travail tient principalement à l'inadaptation des textes (I) à laquelle s'ajoute l'insuffisance des ressources mises à disposition (II).

I - L'INADAPTATION DES TEXTES

Suivant les préconisations de l'OIT, l'inspecteur du travail au Cameroun s'est vu confier des responsabilités étendues (A). Toutes ces prérogatives se révèlent fragiles (B) chaque fois que l'inspecteur du travail veut en faire un usage.

A - LA DISPARITÉ DES MISSIONS DANS UN CONTEXTE TRANSFORMÉ

Dès le départ¹², l'inspecteur du travail s'est vu attribuer un vaste champ d'intervention qui repose essentiellement sur le contrôle, l'information, le conseil et la conciliation. La fonction de contrôle général de l'application de la législation sociale dans l'entreprise est la préoccupation historique et principale de l'inspection du travail depuis 1892. À l'époque, il est chargé de veiller à la protection des mineurs dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la réglementation du travail des femmes et des enfants. Puis, l'OIT a pour

9 Loi n° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du travail camerounais.

10 Loi n° 67-LF du 12 juin 1967 portant Code du travail ; Loi n° 74-14 du 27 novembre 1974 portant Code du travail.

11 Ph. Auvergnon, S. Laviolette, « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique francophone subsaharienne à la lumière de la Convention OIT n° 150 », *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n°1/2011, p. 89 et s.

12 V. Viet, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, Paris, Vol. 1, p. 21 et s.

sa part étendu les perspectives et le champ d'intervention des agents de l'inspection. L'article 3§1a de la Convention n° 81 stipule qu'il sera chargé « d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que celles relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents ».

Ayant ratifié la Convention 81, le Cameroun a confié à l'inspecteur du travail, la même mission dans une formule volontairement vague susceptible de se dilater à l'excès. L'article 104 du Code du travail le charge de « toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale ». On doit constater que cette disposition consacre la compétence de principe de l'inspecteur du travail sur l'ensemble du champ de la relation du travail qu'il s'agisse de la régularité de l'emploi, des conditions de travail, de la durée du travail, de l'hygiène des lieux, de la conformité aux normes de sécurité, des modes et niveaux de rémunération, des droits individuels et collectifs, des inégalités homme-femmes. Aucun pan de la réglementation du travail n'échappe au droit de regard et de contrôle de l'inspecteur qui doit entre autres, contrôler le projet de l'employeur chaque fois qu'il envisage de rompre le contrat de travail d'un représentant du personnel¹³.

La défense des intérêts collectifs des salariés¹⁴ constitue le fondement de son intervention. C'est également lui qui est chargé du contrôle du règlement intérieur dans l'entreprise. L'employeur est comparable à un monarque qui fixe les règles de conduite dans son royaume et sanctionne les contrevenants. Pour contrer les abus, la loi¹⁵ charge l'inspecteur de s'assurer que le contenu du règlement est limité aux prescriptions sur l'organisation technique du travail, la sécurité et l'hygiène et aux règles relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions et le respect des droits des travailleurs¹⁶.

Parallèlement, conseiller et informer les employeurs et les travailleurs sur leurs droits et obligations est l'une des missions confiées à l'inspecteur. Elle tire sa source de la Convention n° 81 (article 3 §1b) qui le charge « de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ». La mission n'est pas expressément consacrée en droit camerounais. Elle est reprise de manière détournée par l'article 104 du Code du travail qui emploie l'expression « toutes les questions... ». En lui confiant des missions

13 Les représentants du personnel au Cameroun sont le délégué du personnel et le délégué syndical. Nous n'insistons pas sur les membres du comité d'entreprise pour la simple raison que cette institution n'est pas consacrée en droit camerounais.

14 G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Les grands arrêts du droit du travail*, Sirey, 1978, p. 96. Selon ces auteurs, la « protection n'a pas été instituée au profit des représentants, mais dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent ».

15 C. trav. Camerounais, art. 29 al. 1 et 3.

16 C'est à ce titre que l'inspecteur du travail peut exiger de l'employeur, l'annulation de toutes les clauses illicites portant atteinte aux libertés individuelles : droit de chanter, droit de discuter, droit de répondre aux messages.

aussi variées, le législateur a voulu en faire un « véritable casque de la justice sociale dans l'entreprise »¹⁷. La tâche est immense¹⁸ pour celui qui doit veiller sur l'ensemble de la législation sociale.

Comme si cela ne suffisait pas, le législateur charge également l'inspecteur du travail de la conciliation dans les différends opposant les employeurs aux travailleurs. L'article 158 du Code du travail dispose en effet que tout différend collectif doit être notifié à l'inspecteur du travail du ressort qui, à défaut d'une procédure de conciliation prévue par la convention collective ou en cas d'échec de ladite procédure, convoque les parties et procède à une tentative de règlement amiable. La conciliation est un préalable obligatoire à la saisine du juge. Ainsi, en plus de la mission de contrôle de l'application des normes, l'inspecteur du travail dispose de celle de conciliateur qui ne figure pourtant pas dans les Conventions 81 et 129 de l'OIT. Les auteurs de ces conventions ont sans doute estimé que soit, l'inspecteur du travail avait suffisamment de charges, soit, il y avait une sorte d'incompatibilité entre les missions de contrôle et de conciliation. Même si ce dernier risque existe, l'option du législateur camerounais, de considérer la conciliation comme faisant naturellement partie des fonctions de l'inspecteur du travail n'est pas complètement dénuée de tout fondement.

On garde en mémoire, les soulèvements de 1936 en France où, les salariés et employeurs confrontés à des conflits collectifs avaient délibérément choisi de porter leurs différends devant l'inspecteur du travail. C'est l'origine de la mission de conciliation, finalement consacrée par la loi française du 11 février 1950¹⁹ transposée par la suite dans le Code du travail des territoires d'Outre-mer. Par-delà ces considérations historiques, l'inspecteur du travail, en raison de ses qualités d'indépendance et de neutralité supposées, est l'acteur le plus proche des partenaires sociaux, mais également le fonctionnaire de l'administration le mieux placé pour comprendre les différends qui les opposent et y apporter les solutions profitables à tous. C'est pourquoi, lui confier la mission de conciliation n'est pas en soi un problème en ce sens qu'il peut, par ses qualités de persuasion et son influence dans le monde du travail, obtenir facilement des uns et des autres, des concessions en les amenant à surseoir ou à renoncer tout simplement, à certaines exigences.

Le problème naît toutefois du fait que parvenir à ces résultats constructifs exige du temps, ce dont ne dispose pas toujours l'inspecteur du travail. Saisi verbalement ou par écrit d'un conflit de travail, il doit pour organiser la conciliation, disposer du temps pour recueillir de l'entreprise et des salariés, les documents importants et éventuellement les informations pouvant aider à la résolution des problèmes. Ensuite, vient la phase de conciliation proprement dite durant laquelle il devra discuter avec les

17 J. Baker, « Les grands défis mondiaux de l'inspection du travail », *Éducation ouvrière*, 2005 /3-4, n° 140-141, VII.

18 H. Kabore, *Le rôle de l'inspection du travail dans le fonctionnement de l'entreprise au Burkina Faso*, Mémoire, Ecole nationale d'administration et de magistrature, Burkina Faso, 2013.

19 Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail.

parties sur les points de droit avant de dresser un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation. Les débats peuvent durer en raison de leur complexité, détournant ainsi l'inspecteur de sa mission principale de contrôle.

La dispersion des fonctions est une des principales causes de l'ineffectivité des normes dans l'entreprise au Cameroun, phénomène amplifié par le faible nombre d'inspecteurs du travail sur le terrain. Pour éviter ces situations, il serait souhaitable que le législateur, confie la résolution des conflits à un spécialiste de la conciliation, laissant ainsi l'inspecteur, se consacrer totalement à la mission de contrôle des normes qui avait justifié sa création. Le caractère général²⁰ de la mission nuit aussi à l'efficacité de l'intervention de l'inspecteur qui se limite la plupart du temps à faire des observations sommaires, laissant de côté, les aspects importants du contrôle technique. Comment exercer seul cette fonction d'inspection mille-feuilles ? En outre, comment faire face au rythme incontrôlé et accéléré de création des entreprises sans ouverture de postes d'inspecteurs du travail supplémentaire ?

L'inspecteur est également confronté à un autre problème : celui des modifications incessantes et d'envergure du droit du travail qu'il doit faire appliquer²¹. L'inflation législative²² à laquelle s'ajoute une technicité des situations à contrôler pour un agent qui n'a pas toujours l'expertise et les qualifications requises rend difficile la fonction de contrôle d'un droit constamment révisé. Cette situation crée frustration, voire démotivation de l'inspecteur du travail qui peine à s'affirmer du fait de la fragilité de ses pouvoirs d'action.

B - LA FRAGILITÉ DES MODALITÉS D'ACTION

Dans l'exercice de leurs missions, les agents de l'inspection du travail se heurtent régulièrement à certains employeurs qui les considèrent comme des imposteurs. Des prérogatives leur ont été certes accordées mais elles s'avèrent, en réalité, d'une efficacité limitée, qu'il s'agisse des prérogatives de nature préventive (1) ou répressive (2).

1 - La faiblesse des prérogatives de type préventif

L'entreprise est le lieu où l'inspecteur du travail exerce ses missions. Accomplir un travail de qualité suppose qu'il dispose des possibilités d'entrer et de visiter librement l'entreprise. Selon l'article 108 al. 1a du Code du travail camerounais, il est autorisé « à pénétrer librement, aux fins d'inspection sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ».

20 V. Vieille, « Inspecter le travail ou veiller à l'application du droit du travail : une mission impossible ? », *Droit social*, 2006, p. 666.

21 Th. Kapp, « Le nouveau rôle de l'inspection du travail », Association française de Droit du travail et de la Sécurité sociale, Séance du 25 janvier 2013, p. 1, <http://www.afdt-asso.fr>, (consulté le 13 Juillet 2017).

22 E. Dockès, « Le stroboscope législatif », *Droit social*, 2005, p. 835.

L'importance de ce pouvoir est telle que l'inspecteur est exempté de l'obligation d'informer l'employeur de son arrivée²³. Le caractère inopiné du droit de visite est justifié par « un souci d'efficacité »²⁴ de l'action de l'agent de contrôle.

Dans la pratique, la mise en œuvre se heurte à plusieurs obstacles, notamment au principe de l'inviolabilité du domicile²⁵. Nombreux sont les emplois qui s'effectuent dans une maison habitée et nécessitent de ce fait, l'accord de principe des occupants en raison du respect du droit à l'intimité. Cette source de restriction de la liberté d'action de l'inspecteur du travail pose problème car elle permet à l'employeur de faire délibérément entrave aux missions de l'inspection en refusant tout contrôle du travail du personnel de maison ou en le reportant dans le temps. Admettre de telles manœuvres de la part de l'employeur affecte les capacités d'action des agents de contrôle. Du moment où le domicile sert de lieu de travail, il devrait être considéré comme toute entreprise ouverte à l'inspecteur du travail, sans quoi la mission de surveillance sur ces lieux de travail est irrémédiablement compromise.

Une autre difficulté vient de l'attitude des employeurs qui supportent mal le caractère inopiné des visites d'inspection. Ils peuvent tenter de faire barrage à l'inspecteur du travail qui n'a pas le pouvoir de contraindre les agents de la force publique de l'accompagner lors des visites sur le terrain. Ces dernières années, on a observé en France²⁶, le décès d'inspecteurs du travail, du fait des violences imputables aux employeurs à l'occasion de l'exercice du droit de visite dans l'entreprise. Même si on n'a pas enregistré de telles pertes de vie humaine au Cameroun, l'hypothèse n'est pas à exclure.

« Il n'est malheureusement pas rare que des inspecteurs soient menacés, insultés et même agressés physiquement par des employeurs hostiles à leur présence sur certains lieux de travail »²⁷. Ce faisant, l'employeur qui fait obstacle à l'accomplissement des missions de l'inspecteur sera tenu de payer une amende comprise entre 1 000 000 et 2 000 000 FCFA²⁸. Ce montant est tellement insignifiant qu'il ne dissuade pas véritablement les employeurs sans scrupule qui préfèrent se maintenir dans l'illégalité à peu de frais. En fixant le montant des amendes sans tenir compte de la nature et de la gravité de l'infraction, le législateur camerounais contribue à saper le travail de l'agent d'inspection.

Pour contrecarrer les attaques et violences faites aux fonctionnaires dont l'activité de terrain entraîne des risques potentiels, le législateur camerounais a pris des dispositions pour obliger les agents de la force publique à coopérer. C'est par exemple

23 Une telle obligation permettrait aux employeurs astucieux de masquer leurs agissements illégaux en se comportant comme de bons pères de famille entre l'annonce de l'arrivée et le jour de la visite proprement dit.

24 M. Emien, *Droit social*, 2^{ème} éd. ABC, 2003, p. 15.

25 K. Boukaich, « Les interventions de l'inspection du travail et le contentieux dans le droit marocain », *Revista de estudios fronterizos de estrecho de Gibraltar*, 1/2014, p. 10.

26 En septembre 2004, deux inspecteurs du travail notamment Sylvie Tremouille et Daniel Buffiere ont été assassinés par un agriculteur de Saussignac en Dordogne.

27 BIT, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, 2006, Rapport III, n° 222, p. 74.

28 C. tr. camerounais, Art. 169.

le cas du personnel des impôts, des contrôleurs de prix et des huissiers de justice pour l'exécution de certaines décisions de justice. Pourquoi l'inspecteur du travail ne pourrait-il pas bénéficier des mêmes moyens de protection dans la mise en œuvre du droit d'entrée et de visite. Il en va de même du droit d'information et de communication qui permet d'exiger de l'employeur, l'ensemble des documents visés par la loi dans le cadre de ses missions.

L'article 108 al. 1c du Code du travail autorise en effet à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la loi, sans plus de précision. Il doit s'agir des documents contenant des renseignements sur les travailleurs, les activités de l'entreprise, la nature du travail effectué, les conditions de travail, les salaires minima, entre autres. Dans l'exercice de ce droit, les inspecteurs reçoivent souvent des informations non concordantes parce qu'ils ne disposent pas toujours d'instruments appropriés pour vérifier la véracité des propos et des renseignements contenus dans le registre de l'employeur. Aucun dispositif n'est prévu pour faire obstacle aux déclarations mensongères de l'employeur. Pourrait-il être poursuivi sur la base du délit d'entrave à la mission de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail est totalement impuissant face à un employeur qui résiste à communiquer les documents importants, ne serait-ce que parce qu'il n'a aucun pouvoir de contraindre l'employeur récalcitrant. Dans l'intérêt des travailleurs, il ne saurait être refusé aux agents, la possibilité de consulter tous les livres, registres et documents prévus à l'article 108 du Code du travail, encore moins d'empêcher de les copier ou d'en établir des extraits. Le refus de communication des documents compromet l'action de l'agent de contrôle. La résistance des dirigeants peut être brisée par la mise en œuvre de la procédure d'injonction qui permet à l'agent de contrôle, d'obtenir devant le juge des référés, la communication forcée des documents prescrits par la réglementation du travail.

Parallèlement, l'inspecteur du travail est autorisé à procéder à tous les examens et enquêtes qu'il juge nécessaire pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement respectées dans l'entreprise : c'est le droit d'enquête. Pendant le déroulement, l'agent peut user de son droit d'auditionner tout ou partie du personnel de l'entreprise. Le risque est grand de livrer à l'occasion, des informations compromettantes qui accablent l'employeur. Ce dernier peut obstruer les enquêtes en menaçant après le départ de l'inspecteur du travail, de licencier tout salarié qui livrerait une quelconque information sur les mauvaises conditions de travail. Pour conserver son emploi²⁹, le salarié est contraint de céder aux caprices de l'employeur qui profite du chantage à l'emploi pour fragiliser davantage l'action de l'inspecteur du travail, quand bien même ce dernier déciderait de recourir à ses pouvoirs répressifs.

29 Le licenciement prive le salarié de l'emploi et des revenus qui le font vivre. Il s'accompagne d'une perte de repère pour le salarié qui est prêt à tout pour maintenir son emploi, y compris garder le silence sur des conditions difficiles et indécentes de travail. Il ne fait aucun doute que l'employeur utilise ce chantage pour faire obstacle aux enquêtes de l'inspecteur du travail. Pour certains auteurs, « la perte de l'emploi est le risque le plus grave qui pèse sur la sécurité du travailleur salarié ». V. J. Savatier, J. Rivero, *Le droit du travail*, 13^{ème} éd, PUF, Paris, 1993, p. 465.

2 - L'ineffectivité des prérogatives de nature répressive

À l'issue de la mission de contrôle, l'inspecteur du travail dresse un bilan qui permet de juger du degré d'application de la législation sociale dans l'entreprise. S'il constate des infractions à la législation, il peut en fonction de leur gravité et conformément à l'article 17 de la Convention n° 81 se limiter à formuler des avertissements, une mise en demeure ou des observations à l'employeur. Le procédé a l'avantage de « permettre à l'employeur de se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail »³⁰. Mais, combien sont prêts à accepter les recommandations des agents de contrôle du travail qu'ils considèrent comme des personnages sans prestige ?

Nombreux sont les employeurs qui attendent plusieurs mois, voire des années pour réagir puisque que l'agent d'inspection n'a aucun pouvoir de sanction qui puisse les dissuader. Pendant ce temps, « des millions de travailleurs meurent (...). D'autres souffrent de mauvaises conditions de travail, qui vont à l'encontre des normes et de la Déclaration de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail »³¹. Les choses auraient pu être différentes si l'inspecteur du travail au Cameroun avait le pouvoir, comme dans certains pays, de sanctionner l'employeur.

En France, lorsque l'agent de contrôle constate que le travailleur est exposé à des substances chimiques toxiques ou qu'il se trouve dans une situation dangereuse avérée³², il peut mettre en demeure l'employeur de remédier à la situation. À défaut, il peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité. Il en va de même sur les chantiers de bâtiments et des travaux publics³³. L'agent qui constate un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du travailleur peut faire arrêter temporairement le chantier ou la partie des travaux en cause³⁴. Depuis le 1^{er} juillet 2016, les moyens de pression sont encore plus dissuasifs s'il s'agit de jeunes travailleurs de moins de 18 ans. L'agent d'inspection qui constate que le mineur est affecté à des travaux l'exposant à un danger grave peut immédiatement le soustraire des lieux jusqu'à rétablissement complet de la situation. Dans cet intervalle de temps, l'employeur doit continuer de verser les rémunérations dues malgré la suspension du contrat de travail.

30 S. Coulibaly, « Défis de l'inspection du travail au Maroc », www.univ-jurisocial.over-blog.com (consulté le 2 nov. 2017).

31 S. T. Nyambari, « Inspection du travail en Afrique : vers la promotion des droits du travail », *Les grands défis mondiaux de l'inspection du travail*, Éducation ouvrière 2005 /3-4, n° 140-141, p. 29.

32 Dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle déterminée par un décret ; défaut ou insuffisance de mesures et de moyens de prévention tels que prévus aux art. R. 4412-66 à R. 4412-75 C. trav. français.

33 C. trav. français. Art. L. 4731-1.

34 C'est le cas lorsque l'agent de contrôle constate que le risque en pertes humaines résulte soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ; soit de l'absence de dispositif contre les risques d'ensevelissement ; soit de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs ; soit du risque résultant de travaux dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ; soit du risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension.

On se demande pourquoi le législateur camerounais ne peut pas vaincre la résistance des employeurs en dotant l'inspecteur du travail, de pouvoirs comparables à ceux reconnus en France et qui contribueraient à réduire le nombre d'accidents du travail à l'origine du licenciement d'un grand nombre des travailleurs³⁵. En cas d'inaction de l'employeur alors que l'infraction est suffisamment caractérisée, l'agent de contrôle du travail peut procéder directement à l'établissement du procès-verbal de constat de l'infraction : c'est le droit de constatation et de poursuite des infractions³⁶.

Selon l'article 110 al. 1 du Code du travail, « les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi, sauf preuve contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour son application ». L'établissement du procès-verbal constitue le point de départ d'une procédure qui devrait aboutir normalement à des poursuites pénales contre l'employeur défaillant. Cependant, en raison du principe de l'opportunité des poursuites, le ministère public peut décider de poursuivre ou de classer l'affaire sans avoir à motiver sa décision. Les classements sans suite ont un effet déstabilisateur et constituent un blocage à l'action de l'inspecteur du travail. Comment peut-on contourner cet obstacle ?

La réforme de la mission de l'inspecteur du travail en France³⁷ a institué la transaction pénale³⁸ qui donne la possibilité à l'administration du travail, de transiger avec les personnes physiques et morales sur certaines infractions à la législation du travail. Le procédé permet de réduire l'influence du parquet sur les suites à donner aux procès-verbaux. Le même résultat pourrait être atteint au Cameroun si dans les prochaines réformes, le législateur décidait de reconnaître à l'inspecteur du travail, le pouvoir de citer directement l'employeur, auteur de l'infraction à la législation du travail, à comparaître devant la juridiction pénale. Cette solution serait d'autant plus bénéfique qu'elle est rapide et évite la phase d'instruction qui permet au Ministère public, de décider de l'avenir des procès-verbaux établis par l'inspecteur du travail. Mais, encore faut-il que le gouvernement apporte des solutions au problème des ressources qui restent limitées.

35 J. Djuikouo, « La protection du salarié victime d'un accident du travail en droit camerounais », *Penant*, n° 873, octobre-décembre 2010 ; J. Kom, « La protection de l'emploi des salariés victimes de maladies ou d'inaptitude ; une approche jurisprudentielle et comparée des droits camerounais et français », *Juridis* périodique, n° 73, janvier-février-mars 2008, pp. 80-89.

36 C. trav. français. art. L. 4721-8 et R. 4721-10.

37 V. Tiano, « La réforme contestée de l'inspection du travail », *Droit social*, 2006, p. 662.

38 C. trav. français. art. L. 8114-4 à L. 8114-8 et R. 8114-3 à R. 8114-6.

II - LA LIMITATION DES RESSOURCES

L'inspecteur du travail, comme les autres fonctionnaires, ne peut pas être efficace quand il est confronté au quotidien à un problème criant d'infrastructures (A) et d'insuffisance des ressources humaines et financières (B).

A - LE PROBLÈME DES INFRASTRUCTURES

La société attend de l'inspecteur du travail qu'il s'acquitte pleinement de ses tâches, ce qui est loin d'être évident lorsqu'il est sous-équipé (1) et dépourvu de moyens de locomotion (2) pour les descentes sur le terrain.

1 - Le sous-équipement

Attendre d'un agent qu'il fasse un travail de bonne facture, suppose qu'il puisse l'exercer dans les meilleures conditions. Dans les Conventions n° 81, 129 et 150, l'OIT invite les États à prendre des mesures nécessaires pour fournir aux inspecteurs du travail, « des bureaux et des locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tout intéressé, ainsi que des facilités de transport nécessaires à l'exercice des fonctions lorsqu'il n'existe pas de transport public appropriés »³⁹. Le Cameroun fait partie des États ayant ratifié les conventions susmentionnées. Mais, en fait-il une bonne application?

Selon l'article 107 al. 2 du Code du travail, l'inspecteur du travail dispose des moyens matériels nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Curieusement, la réalité est de loin contraire. Comme l'écrit Philippe Auvergnon, ce problème « est à la fois central et récurrent partout dans le monde »⁴⁰. La situation est encore plus grave au Cameroun où on note depuis décennies, un manque d'équipements appropriés à disposition de l'inspecteur du travail, la vétusté et le délabrement des locaux faisant office de bureaux, l'exiguïté des lieux, le manque d'installations sanitaires, électriques et téléphoniques, le manque d'équipements informatiques, notamment d'ordinateurs et de fournitures de bureau.

Dans la majorité des délégations départementales et d'arrondissement, s'il en existe⁴¹, le sous-équipement concerne le matériel de première nécessité comme la papeterie. Or, l'établissement des rapports et des procès-verbaux dépend largement de ces matériels sans lesquels l'agent de contrôle ne peut valablement rendre compte

39 Art. 11 de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail ; art. 15 de la Convention n° 129 sur l'inspection du travail, (agriculture) de 1969 et art. 10 de la convention n° 150 sur l'administration du travail de 1978.

40 Ph. Auvergnon, « L'effectivité du droit du travail : à quelles conditions ? », *Actes du séminaire international de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, Comptrasec, 2006, p. 371.

41 Comme dans la majorité des pays d'Afrique francophone, les inspections du travail au Cameroun sont quasi inexistantes au niveau des arrondissements, sauf à Douala et Yaoundé et dans les chefs-lieux de régions. Elle est généralement limitée au niveau départemental qui peine aussi à éclore du fait d'autres difficultés et contraintes auxquelles doit faire.

de sa mission. On est amené à s'interroger sur les causes de ce problème général dans l'administration camerounaise du travail ? Certains invoquent la crise qui a sinistré les économies, ouvrant la porte à l'adoption de politiques d'austérité budgétaire⁴² préjudiciable aux services de l'inspection du travail. L'absence d'équipements est un problème qu'il faut régler en toute premier lieu. Toutefois, cela ne sera pas d'un grand intérêt si le gouvernement entretient le silence sur le problème du transport des agents de l'inspection.

2 - Le problème du transport de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est un acteur de terrain. Certains pays comme la France l'ont compris, d'autant que la plupart du temps, la majorité des agents d'inspection sont en visite dans les entreprises et ne retournent au bureau que pour la rédaction des procès-verbaux. En restant dans les bureaux, il est impossible de savoir si la législation sociale est respectée dans les entreprises. L'article 11a.1b de la Convention n° 81 stipule que les autorités nationales compétentes doivent prendre toutes les mesures en vue d'offrir aux inspecteurs du travail, les moyens de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Nombreux sont les États à l'instar de la France⁴³ qui ont un parc automobile à disposition des agents de l'inspection. Les choses diffèrent dans les pays en développement, notamment au Cameroun où le personnel est confronté au problème du transport de manière diverse ; cela va du manque de véhicule, au difficile remboursement des frais de déplacement.

On peine à comprendre pourquoi dans d'autres administrations notamment douanières et fiscales, le gouvernement prend toutes les mesures pour doter les agents, des moyens de transports appropriés à leurs fonctions. Est-ce parce que ces deux services rattachés au Ministère des finances sont parmi ceux qui procurent plus de revenus à l'État ? Si tous sont dorénavant issus de l'Ecole Nationale d'Administration, pourquoi ce traitement à deux vitesses ? Il semblerait qu'à l'instar de la Côte-d'Ivoire, au Cameroun, « les pouvoirs publics privilégient plutôt l'argent que l'homme »⁴⁴ qui consacre tous ses efforts au fait que les entreprises honorent leurs obligations fiscales.

Pour les descentes sur les lieux à inspecter, les agents ont besoin des véhicules en nombre insuffisant, voire inexistant dans la majorité des délégations. La situation est encore plus préoccupante lorsque l'entreprise à contrôler est distante de plusieurs kilomètres. Le manque de véhicules crée une distance entre les partenaires sociaux et l'inspecteur du travail qui a toutes les raisons de rester dans les bureaux⁴⁵. Cet ensemble de faits constitue une atteinte grave à la mission principale de contrôle de

42 I. Hoferlin, « L'inspection du travail à l'heure de l'austérité », in *Les grands défis mondiaux de l'inspection du travail*, Education ouvrière 2005 /3-4, ° 140-141, p. 24.

43 BIT, Inspection du travail, Conférence internationale du Travail, 95^{ème} session, 2006, Rapport III, n° 251, p. 82.

44 C. H. Mobio, *L'inspection du travail et des lois sociales et la fraude à la législation sociale ivoirienne*, Mémoire Master, Université catholique d'Afrique de l'Ouest, 2005.

45 Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, *op.cit*, p. 62.

l'application de la législation sociale dans l'entreprise. Pour contourner le déficit en véhicule, l'article 11al. 2 de la Convention n° 81 invite les États à prendre des mesures pour rembourser les agents d'inspection, de tous les frais de déplacement et dépenses accessoires générées par la fonction.

La France a imaginé une pratique qui consiste à permettre aux agents de faire des descentes sur les lieux de travail avec leur véhicule personnel moyennant un décompte du kilométrage qui permet d'obtenir une indemnité à la fin du mois, ce qui fait de l'inspection du travail française, l'une des plus mobiles au monde. Le Cameroun pourrait en faire autant ou s'inspirer de l'expérience en l'adaptant aux réalités locales. Lorsqu'il y a des véhicules, se pose alors le problème de la maintenance ou celui de l'approvisionnement en carburant. L'agent est souvent contraint de faire cela à ses frais pour les besoins du service.

Un autre problème est celui du remboursement très long parfois sur des mois, voire des années. Certains États africains, comme le Bénin, ont adopté un train des réformes pour accélérer la procédure de remboursement. L'État camerounais reste à la traîne avec un empilement de problèmes au point qu'on se demande si ce n'est pas cela qui nuit tant à la fonction de l'inspecteur du travail ? C'est plutôt un problème de volonté des gouvernants peu préoccupés des mauvaises conditions dans lesquelles exercent les agents de l'inspection du travail. Cette inaction est aussi à l'origine de l'insuffisance des ressources et financières et humaines dans les rangs de l'inspection.

B - L'INSUFFISANCE DE DOTATION EN RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Les responsabilités confiées à l'inspecteur du travail sont si importantes qu'elles ne peuvent pas être correctement accomplies par un personnel non qualifié (1) qui déplore en permanence la modicité des ressources financières (2).

1 - Le déficit de personnel en nombre suffisant et qualifié

Jean Bodin écrivait qu'« il n'est de richesses que d'hommes »⁴⁶. Quatre siècles après, ces propos restent d'actualité pour ce qui de l'inspecteur du travail au vu de ses missions qui ne cessent de s'étendre. Pour être en mesure d'accomplir efficacement leurs tâches multiformes, les inspecteurs du travail doivent être en nombre suffisant⁴⁷, comme le recommandent certaines Conventions de l'OIT⁴⁸. Le déficit en personnel est accentué du fait de la non compensation des départs à la retraite. Si après les Indépendances, l'État camerounais avait besoin d'un personnel peu nombreux pour veiller à l'application du droit dans quelques sociétés existantes ; de nos jours, le nombre d'entreprises a explosé exigeant davantage en ressources humaines.

46 J. Bodin, *Six livres de la République*, Livre V, Chap. II.

47 F. Eyraud, G. Cascale, *Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces*, 1^{ère} éd, 2010.

48 Convention n° 81 sur l'inspection du travail, articles 6 à 8.

Les Conventions n° 81⁴⁹ et 129⁵⁰ invitaient déjà les gouvernements des Etats membres à faire tous les efforts possibles pour doter les inspections, d'un personnel en nombre suffisant. Bon nombre de pays ont répondu à l'appel. C'est le cas de la France qui a lancé depuis 2006, un plan de modernisation de l'inspection du travail prévoyant un renforcement des effectifs qui a augmenté entre 2006 et 2011 de 1 110 agents⁵¹. Certains pays africains ne sont pas en reste. La République démocratique du Congo a lancé en 2014⁵², un vaste programme de recrutement de 1 000 inspecteurs du travail pour soutenir l'action des 215 en activité et dont la moitié atteint l'âge de la retraite. Au Cameroun, il a fallu attendre 2012 pour voir l'État, rouvrir la sous-section Inspection du travail de l'Ecole Nationale d'Administration et de la Magistrature fermée depuis quelques années. La réouverture a suscité tant d'espoirs qui se sont révélés être des illusions.

Le Cameroun compte dix régions et cinquante-huit départements. Comment les autorités doivent-elles procéder pour répartir les trente fonctionnaires sortis chaque année de l'école nationale d'administration ? S'il faut faire un partage équitable, trois inspecteurs du travail pourraient être envoyés par région. Ce nombre est insignifiant pour couvrir les besoins d'une seule délégation départementale dans les villes à forte croissance comme Douala ou Yaoundé. Quel que soit le mode de répartition, former seulement trente inspecteurs du travail dans un pays où le secteur informel draine une part importante de l'économie, semble peu, vu le nombre d'entreprises à contrôler. Fort heureusement, le concours n'est pas le seul mode de recrutement dans la fonction publique au Cameroun.

En 2011, le gouvernement a procédé au recrutement spécial de 25000 jeunes dans la fonction publique. Malgré les réticences de la Banque mondiale qui déplorait un manque de moyens financiers, l'opération fut un succès. Les autorités ont drainé une partie des nouveaux agents dans les services de l'inspection du travail. Rien n'empêche de rééditer l'exploit en lançant un programme spécial de recrutement pour l'administration du travail.

Dans un contexte mouvant, il ne s'agira plus seulement de recruter, mais de recourir aux services des agents qualifiés. L'accent devra être mis sur la formation qui reste un défi permanent de l'inspecteur du travail dans les pays en développement. Au XXI^{ème} siècle, disposer d'un effectif pléthorique ne suffit pas toujours à l'inspection du travail pour s'acquitter convenablement de ses tâches si elle ne dispose pas des aptitudes requises. L'article 10 de la Convention n° 150 rappelle que le personnel devra être composé de personnes convenablement qualifiées ayant accès à la formation nécessaire à cet effet. Pour autant au Cameroun, il n'existe pas de politique de formation permettant

49 Convention n° 81 sur l'inspection du travail, Art. 6 à 8.

50 Convention n° 129 sur l'inspection du travail, (agriculture), Art. 8, 10 et 14.

51 Cour des comptes d'après données du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et bilan de la réforme présenté au Comité technique paritaire du 28 juin 2011.

52 Discours de M. Bahati, Ministre congolais de l'emploi et de la prévoyance sociale, prononcé le 12 mars 2014 au cours de la 38^{ème} session du Conseil d'administration du Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT).

d'adapter les agents de l'inspection à l'évolution de leur carrière. L'inspecteur est ainsi confronté à un nouveau défi dans un monde en mutation : celui de la formation pour se familiariser avec les transformations du droit du travail.

Les actions de formation nécessitant des moyens financiers importants, il s'agit pour les autorités gouvernementales d'ouvrir des campagnes de sensibilisation. Ensuite, peuvent suivre des programmes de formation sous la houlette du Ministère de tutelle qui prendra les mesures pour que les différentes délégations organisent périodiquement des séminaires, des formations et des stages⁵³ au titre d'un mécanisme permanent de formation accessible tout au long de la carrière des agents de l'administration du travail. Le projet peut être concrétisé puisqu'il existe le Centre régional africain d'administration du travail et l'école nationale d'administration et de la magistrature avec lequel le gouvernement peut négocier des accords de partenariat. La formation est d'autant plus importante que dans leur majorité, les inspecteurs du travail ne viennent pas de l'école nationale d'administration. Sont également concernés les membres du parquet qui doivent être sensibilisés sur les enjeux de la répression des infractions à la législation sociale.

2 - La modicité des ressources financières

Les problèmes de sous-équipement et d'insuffisance des transports sus-évoqués sont dus en grande partie à la modicité des ressources financières mises à la disposition de l'inspection du travail. Pour des visites sur les lieux de travail, les agents d'inspection ont besoin de véhicules qu'ils n'ont pas toujours, faute de liquidités suffisantes. Par rapport au volume des missions, les ressources dont dispose l'inspecteur du travail sont si faibles qu'il peine à couvrir les besoins de première nécessité. Dans ces circonstances, comment faire pour acquérir les véhicules qui constituent l'épine dorsale du bon fonctionnement ?

De tous les fonctionnaires ayant séjourné à l'École nationale d'administration et de la magistrature, les agents de l'inspection du travail sont l'un des rares corps à être soumis à des conditions de travail aussi peu enviables malgré les risques qu'ils courent quotidiennement dans l'exercice de leurs missions. Ces mauvaises conditions de travail peuvent changer si le gouvernement décide de revoir à la hausse, l'enveloppe mise à leur disposition. C'est dire qu'en réalité, les difficultés qui entravent l'action de l'inspection du travail ne sont pas une fatalité. L'État a intérêt à faire en sorte que le traitement financier des agents d'inspection soit valorisant, accompagné de primes et d'avantages particuliers. La mise à disposition de ressources financières conséquentes contribuera à la réalisation d'un travail de qualité tout en rehaussant l'image de l'inspecteur du travail.

53 Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, *Les fonctions assurées par les inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Rapport/Document n° 15, Genève, Bureau International du Travail, 2007, p. 64.

En définitive, on retiendra que la mission de l'inspecteur du travail au Cameroun est un véritable « chemin de croix » vus les obstacles : ampleur des missions, absence de formation requise, faiblesse des moyens d'actions. Il va sans dire que l'inspecteur du travail au Cameroun est confronté à de « nouveaux défis engendrés par les évolutions du marché du travail et l'internationalisation de l'économie »⁵⁴. La redéfinition des missions, de leur ampleur, de leur nombre et du mode de fonctionnement seraient nécessaires pour que les inspecteurs du travail restent les gardiens de l'application de la législation sociale dans l'entreprise.

54 Cour des comptes, *Rapport public annuel*, 2016, p. 367, disponible sur www.ccomptes.fr (consulté le 23 déc. 2017).

DIDIER TAKAFO-KENFACK

Chargé de cours à l'Université de Bamenda (Cameroun)

Thèmes de recherche : Sécurité juridique, droit des travailleurs et des associés, intérêt social

Publications:

~ D. Takafo-Kenfack, « La réforme des conventions réglementées dans la société anonyme OHADA: un bilan en demi-teinte ! », *Revue de la recherche juridique*, 2017-1, XLII-16, sept. 2017, pp. 353-369.

~ D. Takafo-Kenfack, « La rationalisation des procédures collectives de l'OHADA », *Uniform Law review*, Vol. 22, 2017, pp. 594-613.

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

Isabelle Meyrat : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleur de la SNCF

Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017 - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017 - Note Paul Beausillon (p. 234)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

Leur présentation sera la suivante :

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

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the *International Association of Labour Law Journals* announces a *Call for Papers* for the **2018 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



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

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

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

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

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2018 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

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

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

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

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

SYMPOSIUM

Pour une approche renouvelée de la gestion
des ressources humaines (GRH)

A Renewed Approach to Human
Resource Management (HRM)

ÉDITEURS INVITÉS/GUEST EDITORS: YVES HALLÉE, LAURENT TASKIN
ET/AND STEVE VINCENT

ARTICLES

Vers la fin de la gestion des carrières?
La GRH face au rôle croissant
des intermédiaires du marché du travail

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

Beyond "Hero-based" Management: Revisiting
HRM Practices for Managing Collective Expertise

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

La dynamique de construction d'une GRH
sociétale dans une PME française du secteur
de l'économie sociale et solidaire

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

HORS-THÈME/OTHER ISSUES

How Can the Organizing Work Involved in the
Joint Regulation of Lean Projects Promote an
Enabling Organization and Occupational Health?

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

L'effet du mentorat sur la réussite de carrière:
quelles différences entre hommes et femmes?

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

Prévenir les risques psychosociaux: une étude
des perceptions et des pratiques des employeurs

RAFAËL WEISSBRODT, MARC ARIAL, MAGGIE GRAF, TAREK BEN JEMIA,
CHRISTINE VILLARET D'ANNA ET DAVID GIAUQUE

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

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

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

**3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)**

COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

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

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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

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

**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**



Dépôt légal : Mai 2018

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

