



Les restrictions aux clauses d'emploi dans le droit du travail camerounais et comparé : quel équilibre entre liberté du salarié et intérêt de l'entreprise ?

Restrictions on employment clauses in Cameroonian and comparative labour law: what balance between the employee's freedom and the company's interest?

Justin Notang Toukap

Université la Francophonie N'Djamena, Tchad

Institut supérieur KEYCE & Digital College/Campus Garoua-Collège de Paris - Afrique

Email : notangtoukapjustin@gmail.com

ORCID : <https://orcid.org/0009-0007-2544-3747>

Résumé : L'étude examine les restrictions aux clauses d'emploi dans la sphère du droit du travail camerounais, en tentant de la mettre en perspective avec d'autres systèmes juridiques, comme le droit français et d'autres cadres juridiques africains. Elle met en lumière l'encadrement juridique nécessaire pour concilier à la fois la liberté contractuelle des exécutants et la protection des intérêts des entreprises. Elle examine comment le respect de la liberté du travail et la conformité des clauses aux conventions collectives limitent la marge de manœuvre des employeurs dans la négociation de ces clauses. De plus, tout en tenant compte des impératifs économiques des entreprises, elle aborde la nécessité d'un cadre réglementaire garantissant que les clauses d'emploi ne portent pas une excessive atteinte aux droits des travailleurs. S'appuyant sur une analyse des textes, des jurisprudences et des pratiques comparées, l'étude met en évidence les principales tensions et propose des pistes pour un juste milieu entre flexibilité et protection des exécutants.

Mots-clé : Clauses d'emploi, Liberté contractuelle, Liberté du travail, Intérêt de l'entreprise, Conventions collectives.

Abstract: The study examines restrictions on employment clauses in the Cameroonian labour law sphere, attempting to put it into perspective with other legal systems, such as French law and other African legal frameworks. It highlights the legal framework necessary to reconcile both the contractual freedom of the executors and the protection of the interests of companies. It examines how respect for the freedom to work and the conformity of clauses with collective agreements limit the room for manoeuvre of employers in negotiating these clauses. In addition, while taking into account the economic imperatives of companies, it addresses the need for a regulatory framework to ensure that employment clauses do not unduly infringe on workers' rights. Based on an analysis of texts, case law and comparative practices, the study highlights the main tensions and proposes ways to strike a balance between flexibility and the protection of performers.

Keywords: Employment clauses, Contractual freedom, Freedom of work, Interest of the Company, Collective agreements.

Introduction

L'aspect contractuel de l'emploi permet de faire une illustration de la corrélation qui peut exister entre le contrat de travail et l'emploi. Mais en retournant au droit commun des obligations dans la relation de travail, ceci soulève, au-delà de problèmes spécifiques déjà évoqués, des interrogations plus générales selon Dupeyroux J.J. (1988, p. 371). En effet, le contrat est utilisé par l'entreprise comme un outil de gestion de l'emploi. Du point de vue du travailleur, l'emploi occupé dans l'entreprise est non seulement la source du revenu mais un acquis professionnel dont il doit pouvoir en profiter, toute chose qui justifie le respect de l'équilibre du contrat et dans une moindre mesure la protection de son emploi. De même, si la

protection des intérêts de l'entreprise est légitime, les effets attachés à la force obligatoire du contrat peuvent en contrarier le contrôle puisque le contrat exclut, en principe, tout contrôle d'opportunité. Toutefois, au nom de l'importance accordée à la dignité humaine, aux libertés individuelles, collectives et aux droits des personnes, il n'est pas admis d'apporter des restrictions qui ne seraient pas justifiées par l'essence de la fonction à mener ni proportionnées au but recherché⁵⁰.

C'est donc dire que, dans le cadre des relations de travail, les clauses d'emploi jouent un rôle fondamental en définissant les droits et obligations des deux parties : l'employeur et l'employé. Cependant, afin de garantir un équilibre entre la liberté contractuelle des travailleurs et la protection des intérêts de l'entreprise ces clauses doivent respecter certaines limites légales. Des enjeux importants sont soulevés par ce cadre juridique, notamment sur la conformité de ces clauses aux principes de liberté du travail et leur alignement avec les conventions collectives. Il est question de voir dans quelle mesure les clauses d'emploi peuvent être négociées sans mettre en mal les droits fondamentaux des exécutants, tout en permettant aux structures économiques de défendre leurs intérêts. Comment encadrer les clauses d'emploi pour qu'elles respectent à la fois la liberté contractuelle des travailleurs et l'intérêt de l'entreprise dans un milieu où les besoins de flexibilité et de protection de l'entreprise évoluent ? Cette question a le mérite de constituer l'épine dorsale de l'étude. Cette problématique met en lumière la tension entre deux objectifs : dans un premier temps, la nécessité pour les structures économiques de préserver leurs actifs et d'assurer une gestion efficace de leurs ressources humaines et, dans un second temps, la protection des droits des salariés, notamment le respect de leur liberté de travail.

Lorsqu'elles sont bien définies et encadrées juridiquement, on peut tendre à penser que les clauses d'emploi peuvent respecter la liberté du travail tout en protégeant l'entreprise. De plus, si les conventions collectives jouent un rôle déterminant dans la définition des clauses contractuelles, garantissant qu'elles soient conformes aux droits des salariés tout en tenant compte des spécificités de chaque secteur d'activité, force est de préciser qu'une clause qui sert l'intérêt de l'entreprise doit être proportionnée et ne pas porter atteinte de manière excessive aux droits des salariés, afin de rester valide au regard du droit du travail.

L'intérêt de l'étude se matérialise dans l'évolution rapide des pratiques en matière des contrats de travail et de gestion des ressources humaines. Face à l'essor des nouvelles technologies, à la mondialisation et aux mutations du marché de l'emploi, les entreprises doivent concilier le respect des droits des travailleurs avec leurs besoins de flexibilité. Les clauses d'emploi, notamment celles portant sur le quota de travail, la mobilité géographique ou la non-concurrence, sont des outils stratégiques pour les entreprises. Cependant, elles doivent être encadrées par des régulations appropriées pour éviter toute forme d'abus.

En guise de réponse à cette problématique posée, il importe de traiter tout d'abord de l'encadrement de la liberté contractuelle dans le cadre des clauses d'emploi, avant de s'intéresser par la suite à la conformité des clauses à l'intérêt de l'entreprise.

1. L'encadrement de la liberté contractuelle

Suivant un cadre un peu plus théorique et traitant de la liberté contractuelle et ses limites en droit social, le principe fondamental du droit des obligations est la liberté contractuelle. Cette liberté contractuelle trouve une application spécifique en droit du travail, où elle est encadrée par des normes d'ordre public destinées à protéger le travailleur, considéré comme la partie la plus vulnérable. Selon Alain S. (2002, p. 111 et s.) le contrat de travail

⁵⁰ Une lecture plus approfondie de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples en ses articles 27 et 28 permet de mieux comprendre cette pensée. Pour plus d'échos, voir aussi Tchakoua, J. M. (1999) « dignité et droits fondamentaux des salariés, réflexion à partir des droits camerounais et français », thèse, Université de Yaoundé II.

repose sur une asymétrie structurelle entre employeur et travailleurs, justifiant l'intervention du législateur afin de limiter certaines clauses abusives⁵¹. Cette prise de position s'inscrit également dans la théorie des libertés fondamentales, qui impose que toute restriction contractuelle respecte le principe de proportionnalité selon Jeammaud A. (1982, pp 618 - 629.)

Si selon le Code civil (Art. 1134) les conventions légalement formées ont force de loi, force est cependant de reconnaître selon le même arsenal juridique (Art. 6) « qu'on ne peut déroger par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs ». L'objet et la cause du contrat sont subordonnés à un ordre supérieur garant d'intérêts qui dépassent les volontés individuelles. C'est à ce titre que sont reconnues applicables dans l'entreprise un certain nombre de libertés qui délimitent, pour chacun, une sphère où l'individu est maître de choisir ses comportements sans avoir à subir la contrainte d'une volonté étrangère. A cette déférence du contrat, s'ajoute aussi le respect aux autres sources de droit applicables dans l'entreprise qui ont le même objet que la stipulation contractuelle.

1.1. Le respect du droit à la liberté de travail

Adoptée dans une période de profondes mutations de la société camerounaise, la loi du 14 août 1992 est le résultat, semble-t-il, du changement des comportements sociaux suite à de nombreuses préoccupations et d'aspirations. Comme on le sait, celles-ci sont partout ailleurs en Afrique les mêmes : la consécration des droits fondamentaux selon Tchakoua (1999, p. 240 et s.)⁵² qui leur sont reconnus par le droit international. En effet, l'Organisation Internationale du Travail a édicté de longues dates un certain nombre de principes fondamentaux du travail qui devraient en principe être repris par toutes les législations internes des pays membres. Si on peut citer, entre autres, la liberté et la pluralité syndicale, le principe de non-discrimination, le droit à la santé, le droit de grève, on note au passage que le droit au travail et la liberté au travail ne sont pas en reste. En consacrant les libertés fondamentales des travailleurs, on se rend bien compte que la loi du 14 août 1992 permet d'affirmer que le Cameroun s'est ouvert à ces idéaux et à ces aspirations.

Dans son préambule, la Constitution camerounaise du 2 juin 1972 rappelle « l'attachement du peuple camerounais aux libertés fondamentales inscrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et à la Charte des Nations Unies ». Elle ajoute que « tout homme a le droit et le devoir de travailler », le travail étant considéré comme un devoir national pour tout citoyen adulte et valide⁵³. En allant plus loin que la loi constitutionnelle camerounaise de 1972, le Code du travail du 14 août énonce un certain nombre de libertés fondamentales. En effet, ce code, comme celui du 27 novembre 1974 qui l'a précédé, a reconnu aux travailleurs toutes les libertés fondamentales édictées par l'Organisation Internationale du Travail. Cependant, si certaines libertés comme les libertés d'expression, d'association et de réunion prévues et reconnues aux travailleurs par le préambule de la Constitution camerounaise de 1972, et dont la reprise expresse n'est nullement perceptible dans les dispositions du code du 14 août 1992, on se rend compte tout de même que certaines de ces libertés, notamment la liberté syndicale et de son corollaire le droit de grève, et la liberté du travail, font l'objet de bonnes dispositions.

⁵¹ L'auteur met en évidence que le droit du travail est construit sur une alliance de contraires tels que la subordination et la liberté, l'individuel et le collectif, le public et le privé, la loi et le contrat.

⁵² La notion de droits fondamentaux relève incontestablement du langage juridique courant, ce qui ne veut nullement dire qu'elle est facile à cerner. Sa compréhension est singulièrement embrouillée par l'emploi d'autres notions tenues pour proches ou équivalentes. Pour un écho de cette notion, cf. Tchakoua J. M. (1999, pp. 240 et s.) « Dignité et droits fondamentaux des salariés, Réflexion à partir des droits camerounais et français », Thèse de doctorat d'Etat, Université de Yaoundé II.

⁵³ V. art 2 al. 2 loi n°92/007 du 14 août 1992.

Introduite dans l'environnement juridique camerounais par le code du travail de 1952⁵⁴, qui se conformait ainsi aux normes internationales interdisant le travail forcé soit au profit des particuliers⁵⁵, soit au profit de la collectivité⁵⁶, la liberté du travail exige en effet que l'on n'oblige personne à travailler, surtout par la force. A travers cette liberté, le législateur tend à interdire de manière absolue le travail obligatoire ou forcé (Art. 2 al. 3 du Code du travail camerounais de 1992) qu'il définit d'ailleurs comme étant tout travail ou service, exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré Pougoué (1987, p. 213 et s.)⁵⁷. La liberté du travail a pour corollaire la liberté de contracter. C'est du moins ce que prévoit le législateur quand il précise que la construction d'un contrat de travail suppose un accord des volontés entre le travailleur et l'employeur⁵⁸, et doit être passé librement⁵⁹. La liberté du travail n'a pas seulement fait l'objet d'une belle exposition législative par le législateur de 1992. Tout comme ses homologues des autres pays d'Afrique et même d'Europe, le législateur camerounais, en consacrant les droits fondamentaux, prévoit également les mesures de protection de ces droits dans le but de leur sauvegarde et de leur respect. Bien que le droit du travail soit principalement organisé par les législations dans l'espace OHADA, les principes communs de protection du travailleur émergent.

La liberté est en effet depuis longtemps présentée comme un droit naturel et imprescriptible de l'homme, mais surtout comme un attribut essentiel de la dignité⁶⁰. On a affirmé que la personne humaine est digne parce qu'elle est un être libre Tchakoua (1999, p. 39). Si on peut remarquer que l'emploi est l'assise des droits sociaux pour le travailleur puisque l'ouverture des droits et leurs quotités en dépendent, l'image ne serait pas trop forte de penser que l'emploi, tout comme la qualification professionnelle, est pour le travailleur un élément de son patrimoine. Aussi, à défaut de pouvoir opposer un droit à l'emploi, le travailleur devrait disposer librement de sa force de travail. Or la clause de non-concurrence interdit, dans une certaine mesure, de chercher un nouvel emploi, la clause de dédit formation entrave, quant à elle, la liberté de rupture en y affectant un coût. Pourtant, dans une société qui place le travail au cœur des relations sociales, la liberté du travail ne peut qu'occuper une place centrale Méda D. (1998 p. 33 et s.)⁶¹. Cette liberté n'est pourtant pas expressément proclamée, elle est déduite des dispositions de la loi sur la liberté du commerce et de l'industrie⁶². Mais la doctrine a su montrer que cette liberté constitue par ailleurs un principe fondamental promu au rang de norme constitutionnelle⁶³.

⁵⁴ Articles 2 et 228 du Code du 15 décembre 1952.

⁵⁵ Convention du 25 septembre 1925.

⁵⁶ Convention du 20 juin 1935, convention du 25 juin 1930.

⁵⁷ Cf. art. 2 al. 4 Code de 1992. Pour plus de précisions v. Pougoué P. G. (1987, p.213 et s.) « Idéaux de la révolution française et Droit du Travail en Afrique », Bull. Comptrexex.

⁵⁸ Art. 23 al.1 code du travail de 1992.

⁵⁹ Art. 23 al.2 code du travail de 1992.

⁶⁰ S'agissant de la notion de dignité, Tchakoua J. M. laisse en effet comprendre que, si la notion de dignité est, pour le juriste, d'appréhension difficile, c'est parce qu'elle est essentiellement philosophique. Dans le même sens, voir Neirinck Cl. (1999, p. 39) « La dignité humaine ou le mauvais usage juridique d'une notion philosophique », in, *Ethique, droit et dignité de la personne humaine, Mélanges Christian BOLZE*, Litec. On résume bien en affirmant que la dignité est inhérente à la personne humaine ; La Déclaration universelle des droits de l'homme affirme dans son préambule que la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine.

⁶¹ L'auteur précise en effet que mettre « le travail en perspectives » c'est également comprendre pourquoi et au terme de quel cheminement historique, pour répondre à quelles évolutions, le travail en est venu à prendre, dans nos sociétés, la place primordiale qu'il occupe.

⁶² L'article 7 de la loi des 2 et 17 mars 1791 dispose en effet « qu'il sera libre à tout citoyen d'exercer tel négoce, art ou profession qu'il jugera bon (...) ».

⁶³ Lire pour une meilleure compréhension, les travaux de Tchakoua, J. M. (n°1, 2008, p. 46 et s.) « l'harmonisation du droit du travail dans le cadre de l'OHADA : la mesure d'un changement en perspective », Revue de la FSJP, Cahier Juridiques et Politiques, Université de Ngaoundéré,; Pougoué P. G. (1988 p. 16 et s.)

En droit européen, à travers la CJUE, le droit européen insiste sur l'équilibre entre circulation des salariés et clause restrictives des contrats (CJUE, 11 janvier 2007, Laval un Partneri Ltd). En France, la Cour de cassation en matière de clause de non-concurrence, jusqu'à un arrêt du 19 novembre 1996 (Cass. Soc. 19 nov. 1996, *Bull. V.*, n°392, *Dr. Soc.* 1997, 95 obs. Couturier (G.)), tendait à poser en prémisse la liberté contractuelle et recherchait ensuite si le contenu de la clause était licite. Par cet arrêt de cassation, au double visa de l'article 7 de la loi précitée et du principe constitutionnel de la liberté du travail, les hauts magistrats adoptent une démarche ordonnée du syllogisme qui place en majeur le principe de la liberté du travail Pelissier (1988, p. 387). Aussi, on peut légitimement attendre que le raisonnement faisant primer les droits de l'individu soit étendu pour l'examen d'autres clauses. Ainsi, si le contrat de travail s'attache à la satisfaction de besoins économiques et nécessite que la force de travail soit mise dans le commerce, la personne est, quant à elle, soustraite de la commercialité⁶⁴. Ce principe est constant et trouve un renforcement dans les articles 16 et suivants du Code civil qui affirment la primauté de la personne interdisant notamment qu'il soit porté atteinte à la dignité de la personne et déclarant nulles les conventions qui ont pour effet de donner une valeur patrimoniale au corps humain Favre-Magnan. (1998. p.116 et s)⁶⁵. En conséquence, les clauses qui lient l'occupation d'un emploi à un état physique de la personne, comme les clauses de poids, devraient être déclarées illicites.

1.2. L'adéquation des clauses avec les conventions collectives

On peut se poser la question de savoir s'il peut assurément être possible de forger des relations professionnelles durables et régulières entre entreprises et exécutants sans un minimum de concertation. De façon précise, les règles formelles généralement d'origine étatique suffisent-elles pour gouverner les rapports entre employeurs et travailleurs et donc permettre à ces partenaires à la relation de travail, d'évoluer efficacement dans la concrétisation de leurs diverses ambitions ? On peut sans doute penser qu'une telle importance en droit du travail n'est pas de découverte récente. Le dialogue social, particulièrement étendu aujourd'hui⁶⁶, a toujours été encouragé en effet ⁶⁷. Selon Foko A. (2007-2, p. 1039 et s.), c'est

« Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun », Tome I, PUC, ; Mbendang Ebongue J. (p. 16 et s.)
« les droits fondamentaux des travailleurs dans le nouveau Code du Travail du 14 août 1992 », in, *Revue Juridique Africaine* ; Lyon-Caen G. (1978, p. 40) « Les principes généraux en droit du travail », Etudes offertes à Camerlynck G.H., Dalloz; Jemmaud A. (1982, 621) « Les principes dans le droit français du travail », *Dr. Soc.*

⁶⁴ Les conventions internationales sur les droits de l'homme intéressent les travailleurs et peuvent donc à juste titre être évoquées. Si le travail n'est pas une marchandise, c'est bien parce qu'il est effectué par l'homme qu'on ne saurait ravalier au rang de chose.

⁶⁵ Le contrat de travail est l'occasion de préciser le principe d'indisponibilité du corps humain et, ensuite, en retour, d'affiner les limites du contrat de travail, c'est-à-dire finalement les limites de la maîtrise que l'employeur peut acquérir par ce contrat sur la personne et le corps du travailleur. L'indisponibilité définie comme la « qualité d'un bien (ou d'un droit) qui ne peut être l'objet d'aucun acte de disposition (aliénation ou constitution d'hypothèque, etc.) », laisse constater de façon tout aussi réaliste que, bien plus que simplement indisponible, le corps humain (ou la personne humaine) est toujours présenté, dans les ouvrages classiques de droit des contrats, comme une chose hors du commerce au sens de l'article 1128 du Code civil : « il n'y a que les choses qui sont dans le commerce qui puissent être l'objet des conventions », c'est-à-dire hors du commerce juridique. v. par ex. Ghestin J. (3^e éd., 1993, p. 804) « Traité de droit civil, la formation du contrat », LGDJ ; Terre F., Simler Ph., & Lequette Y. (1993, p. 212) « Droit civil, les obligations », précis Dalloz.

⁶⁶ Voir par exemple pour le cas en France, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Journal Officiel de la République française, 5 mai 2004, p. 7983 et s.

⁶⁷ Le dialogue social est fortement encouragé parce que d'aucun ne le considère comme une composante essentielle de la bonne gouvernance. Voir en ce sens, Shauna O. & Rueda M. (2005, p. 5) « convention n°154, Promotion de la négociation collective », Bureau International du Travail, Genève, Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail (Dialogue).

dans la fameuse « négociation collective »⁶⁸ que ce dialogue trouve l'une de ses formes les plus déterminantes. Cette négociation qui elle-même, est susceptible de déboucher sur les célèbres « conventions collectives du travail », incontestables rivales d'autres sources du droit du travail.

Issue de la négociation collective, la convention collective se doit d'être appliquée immédiatement à tous les membres de l'entreprise par l'employeur. Si de toute évidence, la convention collective, fruit de la négociation collective, est de nature à consacrer des meilleures conditions de travail et des relations professionnelles, on peut tout de même se poser la question de savoir si elle est de nature à entraîner la perte d'un droit acquis par un salarié. On peut répondre par l'affirmative à ce questionnement. En effet, il serait très injuste et très fâcheux qu'un travailleur se voit priver de l'ensemble ou d'une partie de ses droits au regard de l'entrée en vigueur d'une norme dont la première vocation est l'amélioration de la situation des exécutants. On ne saurait donc sacrifier l'intérêt individuel d'un exécutant, dans ce cas, à l'autel de l'intérêt général de ses semblables *Le Mire A.* (2005, n° 718, p. 43 et s.⁶⁹. En France par exemple, des récentes décisions montrent une tendance à protéger les clauses individuelles plus favorables au travailleur. En ce sens, la Cour de cassation a statué en faveur de la primauté des dispositions contractuelles individuelles plus avantageuses pour le travailleur sur les stipulations moins favorables des conventions collectives (*Cass, Soc.*, 3 avril 2019, n°17-11.970)⁷⁰.

On peut se poser la question de savoir s'il est possible de limiter les effets de la norme négociée aux exécutants qui appartiennent aux organismes syndicaux signataires de la norme ? Il convient de préciser qu'en effet, l'employeur étant lui-même lié par la convention, est tenu d'en appliquer les termes à tous les travailleurs de la structure, sans discrimination suivant la lecture des travaux de *Foko A.* (2007-2, p. 1043 et s.)⁷¹.

A partir du développement d'un ordre public de protection dans le droit des contrats civils la réflexion sur la renonciation à la loi peut être menée. La renonciation n'a pas été exclue du seul fait que la loi était d'ordre public. L'idée a été d'essayer de rechercher les conditions susceptibles de permettre la conciliation entre la liberté contractuelle et la protection recherchée par le législateur. A-t-on ainsi proposé de subordonner la renonciation à l'acquisition du droit en estimant que seules seraient alors illicites les renonciations anticipées. Cette condition s'est avérée insuffisante. Raison pour laquelle, en poussant la réflexion un peu plus loin, on a pensé que, la partie la plus faible ne pourrait renoncer au droit destiné à la protéger que lorsque prend fin son état de subordination. C'est à ce moment uniquement que le contractant retrouve une autonomie suffisante pour pouvoir disposer librement de ses droits⁷².

Pour se demander si ce débat est susceptible d'être adapté en droit du travail, il faut reconnaître que la nécessité de s'attarder sur la spécificité de la discipline importe. En effet,

⁶⁸ Eu égard à son impact positif escompté dans les relations professionnelles, la négociation collective constitue l'un des fondements majeurs de l'Organisation Internationale de Travail (OIT). Dès la création de cet organisme par les Traités de paix de 1919, elle a reconnu une telle négociation comme un instrument de base de la justice sociale. En ce sens voir par exemple *Foko A.* (2007-2, p. 1039 et s.) « la négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel Acte Uniforme par l'OHADA », *Penant*.

⁶⁹ Bien entendu, il faudrait que les avantages acquis ne se cumulent pas avec ceux institués par la convention collective et qui porteraient sur le même objet Voir en ce sens, *Le Mire A.* (2005, n° 718, p. 43 et s.) « l'application des conventions collectives », (1^{ère} partie), *RPDS*.

⁷⁰ L'interprétation des clauses d'emploi nécessite une analyse approfondie des textes légaux, des conventions collectives et de la jurisprudence, afin de garantir un équilibre entre les droits des travailleurs et les intérêts des entreprises.

⁷¹ Lire davantage les travaux de l'auteur pour une meilleure compréhension du sujet.

⁷² Voir pour plus de détails, *Foko A.* (2007-2, p. 1043 et s.) « la négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel Acte Uniforme par l'OHADA », *Penant*.

dans cet univers, il faut bien fractionner les dispositions conventionnelles ou législatives qui sont d'« ordre public absolu » et pour lesquelles toute renonciation est exclue, et celles qui sont d'« ordre public relatif », parce que susceptibles de renonciation du travailleur en raison de leur caractère moins favorables. Pour le dire simplement, comme en matière civile, certains droits du travailleur sont susceptibles de renonciation sans réserve des conditions autres que l'acquisition du droit ou la fin de l'état de subordination. D'autres ne le sont même pas du tout au nom de la règle d'ordre public absolu⁷³. De toutes les façons, sauf dispositions plus favorables, sur le plan jurisprudentiel, il est acquis qu'en matière sociale, tant que son contrat de travail est en cours d'exécution, un exécutant ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tire d'un accord collectif⁷⁴.

Le contrat est créateur de droits, mais comme on le sait, il peut être aussi soumis à l'ordonnancement juridique, notamment celui de l'entreprise, il est alors récepteur du droit. Concernant les clauses relatives à l'emploi, la question de l'articulation du contrat par rapport à la convention collective n'est pas novatrice comme précédemment mentionnée. Néanmoins, on peut une fois de plus s'interroger en se demandant si une convention collective peut imposer, sans le relais du contrat de travail, des contraintes au travailleur qui intrinsèquement ne figurent pas dans le contrat de travail ? En effet, l'insertion de telles clauses permet à l'employeur d'élargir le champ de l'exécution normale du contrat, de dépasser le cadre général et normal de la prestation de travail dans la définition des obligations liant le travailleur. Dans la plupart des pays à économie libérale comme la France, la réponse est affirmative. On sait, de plus, qu'une convention collective peut subordonner des droits conventionnels à des obligations qu'elle institue elle-même. Mais dans cette hypothèse la solution est justifiée parce que cette obligation est la contrepartie d'un droit selon Le Mire A. (2005, p. 45 et s.). Cependant, tel ne saurait être le cas d'une clause d'essai qui évince les règles instituant les droits-défense de l'emploi, ce n'est pas le cas encore pour une clause de non concurrence qui porte atteinte à la liberté du travail, pour une clause de quota ou une clause de dédit formation. Pourtant la Cour de cassation, retenant le principe de l'effet impératif de la convention, a retenu cette solution notamment à propos des clauses de non concurrence⁷⁵.

Cette jurisprudence n'emporte toutefois l'approbation. En effet, on peut soutenir que le silence du contrat de travail doit être interprété comme une disposition plus favorable que la contrainte imposée par la convention. Il n'y a pas alors déclin de l'effet normatif de la convention collective mais simplement application du principe de faveur, le contrat de travail

⁷³ Comme le précise bien l'article 6 du code civil.

⁷⁴ En raison de l'effet impératif de l'accord collectif, un salarié ne peut pas renoncer, pendant l'exécution de son contrat de travail, au bénéfice des avantages qu'il crée. Il importe peu que l'employeur se fonde sur des difficultés économiques pour demander au salarié d'y renoncer. Voir en ce sens, Cass. Soc. 3 mars 1998, n°85-44816, bull. n°161 : en l'espèce, le salarié, informé par lettre recommandée de son employeur que ce dernier ne pourrait pas le conserver à son service s'il lui octroyait la rémunération prévue par une convention nouvellement étendue, avait consenti à garder son salaire contractuel, moins intéressant. Voir aussi, Cass. Soc. 13 nov. 2001, n° 99-42709, bull. n° 344.

⁷⁵ La Cour de cassation française a d'ailleurs opéré un revirement de jurisprudence. Dans un arrêt du 5 déc. 1974 (Bull. V., n°594), elle refusait à défaut de mention expresse dans le contrat et alors que la convention collective prévoyait cette obligation de non-concurrence, que cette dernière soit opposable au salarié. Les juges du fond statuaient également dans ce sens, C.A. Dijon, 18 juin 1969, *D.* 1969, 690, note Despax, « La convention collective ne pouvait directement mettre à la charge d'une ancienne salariée une obligation de non concurrence, alors que rien dans le contrat de travail de celle-ci n'avait été prévu à cet effet. Une telle obligation ne peut dès lors peser sur le salarié qu'à travers le relais du contrat individuel de travail ». Mais la Chambre sociale est revenue sur cette position dans un arrêt du 9 juill. 1976, *J.C.P.* 1978 II n°18853, obs. Mayaux (Y.) ; *D.* 1977, 338, note Crionet. La même solution est appliquée à propos de la période d'essai : en l'absence de clause contraire dans le contrat de travail les dispositions de la convention collective s'appliquent « de plein droit », Cass. Soc. 13 mars 1990, *R.J.S.* 5/90 n°346.

n'envisageant pas une obligation étant réputé plus favorable que la convention collective⁷⁶. Mais on peut aller plus loin et se demander si la convention collective, source de droit pour le travailleur, peut, par principe, être une source d'obligation. Ainsi, la doctrine estime que si la convention collective peut réglementer l'usage d'une clause de non concurrence, par exemple, elle ne peut pas en imposer l'usage à la lecture des travaux de Despax M. (1989, n° 59 et suiv.). Au demeurant, la jurisprudence exige que le débiteur ait connaissance de l'étendue exacte des obligations mises à sa charge. A défaut, la clause est jugée inopposable lorsque relativement à une clause d'essai les juges estiment que dans le silence du contrat l'employeur devait mettre en état le salarié de connaître l'étendue de ses obligations résultant de l'application de la convention collective. La même solution a été adoptée lorsque l'employeur veut opposer au salarié la réalisation de l'objet pour lequel le contrat était conclu au sens de Le Mire A. (2005, p. 45 et s.).

Dans le cadre des clauses relatives à l'emploi, on peut penser que le caractère souvent général des dispositions des conventions collectives ne fonde pas, sans le relais du contrat de travail, une justification pertinente *a priori*. Par exemple pour une clause de non-concurrence, on pourrait soutenir qu'une convention collective ne saurait imposer *de jure* à l'ensemble des travailleurs relevant d'une catégorie professionnelle, les ouvriers ou les cadres, l'obligation de non-concurrence. En effet, ce ne sont pas tous les emplois relevant de cette catégorie qui peuvent justifier une clause de non-concurrence. L'introduction de clauses particulières dans le contrat de travail tend à renforcer le caractère subjectif de chaque situation d'emploi. Les contraintes qui en découlent doivent voir leur validité confrontée à l'emploi lui-même.

2. La conformité des clauses à l'intérêt de l'emploi

Le contrat de travail laisse présager une pochette renfermant des ustensiles d'une véritable collaboration entre le chef d'entreprise, l'employeur et le cercle des prestataires de la force de travail que constituent les travailleurs. Ici plus qu'ailleurs, le concept de coopération révèle toute sa signification et invite les parties à manœuvrer au maximum pour prendre un virage dans l'intérêt de tous.

2.1. La pertinence des clauses vis-à-vis de l'intérêt de l'emploi

Même si les contraintes ne sauraient être totales, en raison de sa finalité, de son fonctionnement, l'entreprise impose un ordre et limite les libertés du travailleur. Or, insérées dans le contrat de travail, les clauses spéciales permettent à l'employeur de s'assurer de l'exécution du contrat par l'extension du champ de la subordination, celles inhérentes au contrat de travail auxquelles s'ajoutent celles créées par le contenu du contrat. Il s'en suit alors que la nature des conséquences juridiques s'en trouve ainsi modifiée. Puisque la mise en œuvre de la clause affecte non pas le contrat dans son essence mais sa simple exécution. Dans ce cas, on pourrait penser et juger que le refus d'exécuter le contrat constitue une faute qui peut être qualifiée de grave. La contractualisation de sujétions particulières opère donc un glissement de qualifications juridiques.

L'exécution, ou plutôt l'inexécution, du contrat relève du droit disciplinaire selon Pélissier J. et autres (2002, P. 257 et s.), ce qui peut avoir pour effet d'évincer par ricochet d'autres qualifications⁷⁷. Tel est, par exemple, le cas pour la clause de mobilité qui permet à l'employeur de changer le lieu d'affectation du travailleur sans affecter l'armature du contrat de travail. En l'absence de clause de mobilité, le contrat devrait être considéré comme modifié, et la cause de la modification relever notamment du Code du travail comme le pense Kenfack

⁷⁶ On peut penser qu'il serait souhaitable que les rédacteurs des conventions collectives prennent soin d'exiger un renvoi exprès au contrat afin de rendre l'obligation opposable au salarié.

⁷⁷ Voir en ce sens les contributions de Frossard S. (1997, p. 208 et s.), « les qualifications juridiques en droit du travail », thèse Lyon.

P.E. (1994, p. 199 et s.)⁷⁸. Le jeu du contrat conduit donc à évincer des règles d'ordre public ce que condamne pourtant le Code civil, qui interdit de déroger par voie de convention aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs⁷⁹. Pourtant, les conséquences de la validité *a priori* des clauses relatives à l'emploi sont importantes, une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement peut être prononcée et, sous couvert d'accord de volontés, le travailleur perd le bénéfice des droits de défense de l'emploi. L'on n'en a pas moins validé la licéité de ces clauses, laissant néanmoins la voie ouverte à leur contrôle même si pendant longtemps le principe de la force obligatoire des contrats a prévalu.

On peut remarquer, en effet, que l'utilisation de l'instrument de l'acte écrit qui constate toute convention entre un travailleur et un employeur laisse entrevoir pour l'employeur la possibilité d'obtenir ce que le salarié aurait pu légitimement lui refuser sur le terrain du pouvoir. C'est à ce niveau que le mécanisme des dispositions particulières faisant partie du contrat, notamment de la clause de mobilité est particulièrement significatif étant donné qu'il n'est pas très aisé de circonscrire la frontière entre le contrat et le pouvoir⁸⁰. En effet, si en matière contractuelle le pouvoir du juge se révèle particulièrement réduit, c'est bien parce que les juridictions compétentes ne manquent pas de récuser aux juges du fond tout pouvoir d'appréciation de l'utilité de la clause⁸¹. Cependant, par souci de protection des intérêts en jeu, on soumet le contenu du contrat de travail à l'examen du juge⁸². En paraphrasant Pougoué P. G. (1997, p. 26 et s.), on peut remarquer que la doctrine ne dément d'ailleurs pas cela lorsque de manière interprétative elle pense d'une part que, les clauses soumettant le salarié à des obligations pouvant porter atteinte à ses droits et libertés ne sont pas forcément illicites mais, d'autre part, la loi en subordonne la validité aux principes de finalité et de proportionnalité⁸³.

On peut penser que les principes de finalité et de proportionnalité recourent, au moins pour partie, la notion d'intérêt de l'entreprise. Cette notion d'intérêt de l'entreprise est une création jurisprudentielle et lui donner un contour s'avère difficile. Néanmoins, cette notion cadre à une finalité⁸⁴, le recours à l'intérêt de l'entreprise est utilisé pour poser des limites à l'exercice par l'employeur de ses prérogatives⁸⁵. Sa fonction est de servir d'étalonnage de la décision patronale, le contrôle du juge est désormais un contrôle de la pertinence des clauses. Il

⁷⁸ Si la question est bien abordée dans la plupart des pays à économie libérale comme la France, la question n'est pas en reste dans la plupart des pays d'Afrique francophone et même au plan communautaire. Ainsi, si dans certains pays comme le Bénin, la République Centrafricaine, le Congo, le Gabon, le Togo, les Codes de travail n'abordent pas la question de la modification du contrat de travail, les autres traitent le problème de deux façons différentes. Certains pays comme le Cameroun, le Mali, le Sénégal, envisagent la modification comme pouvant résulter d'une initiative aussi bien de l'employeur que du salarié. D'autres pays comme le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Niger, n'envisagent la modification que lorsqu'elle émane d'une initiative de l'employeur. Voir en ce sens les contributions de, Kenfack P.E. (1994, p. 199 et s.) « la modification du contrat de travail au Cameroun », R.J.A ; Pougoué P. G. (1994, p. 7 et s, 1997, p. 71 et s.) « le petit séisme du 14 août 1994 », R.J.A ; « Code du travail camerounais annoté » P.U.A.

⁷⁹ Notamment l'article 6 du Code civil.

⁸⁰ Voir en ce sens les travaux de Beraud J.M. (1997) « Les interactions entre le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise et le contrat de travail », Dr. Ouv.

⁸¹ Beraud J.M. (1997) « Les interactions entre le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise et le contrat de travail », Dr. Ouv.

⁸² Cf loi n°92/007 du 14 août 1992 pour le Cameroun, la loi du 31 décembre 1992, pour la France

⁸³ Voir aussi, Batouan Bouyom J. A. « La qualification et le renouvellement du contrat de travail », in, *les grandes décisions du droit du travail et de la sécurité sociale*, JusPrint (2016 pp. 43-63) ; Kouenguen Nguetnkam (Y.), « Recherches sur les usages du droit de grève en Afrique subsaharienne : réflexion à partir de l'exemple du Cameroun », in, *Lexbase Afrique-OHADA n°76* (25 juillet 2024.)

⁸⁴ Voir en ce sens les travaux de Couturier G. (1992) « L'intérêt de l'entreprise », Ecrits en l'honneur du Professeur Savatier (J.), P.U.F. ; Despax M. (1957, n° 393) « L'entreprise et le Droit », L.G.D.J.

⁸⁵ Il est on ne peut plus judicieux de penser que toute assertion de l'intérêt de l'entreprise doit inévitablement comporter un bornage des droits de l'employeur. Ne pas limiter les droits de l'employeur en considération de l'intérêt de l'entreprise, c'est à notre sens considéré le chef d'entreprise comme un monarque du droit divin.

en résulte que l'exercice du commandement d'exécution du contrat ne saurait être *ipso facto* légitime, un cran est passé, il ne s'agit plus ici de se positionner face à l'allégation d'un détournement de pouvoir, il s'agit de finaliser l'acte. En d'autres termes, l'intérêt de l'entreprise ne peut pas être compris seulement comme une justification au service de l'employeur. Le travailleur doit pouvoir discuter de cette opposition afin de savoir si l'équilibre postulé par le contrat est respecté. La notion d'intérêt de l'entreprise aurait ainsi une fonction de conciliation⁸⁶. L'hypothèse doit être précisée parce que les intérêts du travailleur et de l'entreprise sont contradictoires⁸⁷.

Pour confronter dans une optique de conciliation les intérêts de l'entreprise et du travailleur, ne peut-on pas penser qu'il serait vital, afin de rendre fonctionnelle cette conciliation, de rechercher un point de comparaison commun ? On peut ainsi examiner au-delà de l'idée créatrice d'intérêt de l'entreprise ce qui doit être légitimement protégé, en la cause, pour l'entreprise de même que pour le travailleur. L'emploi, ou mieux, l'intérêt de l'emploi, peut être un dénominateur commun : il est porteur en lui d'un conflit. En effet, on ne peut pas écarter tout intérêt de l'entreprise à la protection de l'emploi, support de son activité économique et l'intérêt du travailleur à la protection de son statut juridique et social qui s'impose. Les décisions rendues dans le domaine des clauses créatrices de sujétions particulières dans le champ de l'emploi semblent confirmer que l'intérêt de l'entreprise est jaugé au travers du prisme de l'emploi : connaissance de procédés de fabrication, relation avec la clientèle, investissement important en matière de formation professionnelle notamment confrontés à la liberté du salarié d'exercer une activité professionnelle. D'où la nécessité d'ouvrir un véritable contrôle judiciaire du contrat de travail. Quoiqu'il en soit, l'évolution est importante et la doctrine ne le dément d'ailleurs pas en soulignant que le contrat se trouve donc soumis au même type de contrôle que la décision patronale unilatérale, il n'est plus légitime du seul fait qu'il est contrat. Plus qu'une évolution, il pourrait bien y avoir là une révolution⁸⁸.

2.2. L'importance d'encadrer les clauses dans l'intérêt de l'entreprise

Comme on a pu le constater, la relation individuelle de travail se discrimine par l'inégalité des parties à la relation contractuelle. Cette inégalité peut manifestement être visible sur un double plan juridique et factuel. L'inégalité juridique se traduit ici par le fait que l'une des parties est subordonnée à l'autre, et l'inégalité de fait résulte de la position économique dominante du plus fort en l'occurrence l'employeur. Des auteurs comme Supiot A. (2002, p. 111 et s.), ont pensé, en effet, que le droit du travail institue au plan collectif l'égalité utopique au plan individuel. Le droit de grève, le droit syndical, le droit de la négociation collective, sont autant de conditions nécessaires à l'équilibre du marché du travail. Certains systèmes juridiques tendent même à y voir des conditions suffisantes : le rôle presque exclusif de la loi

⁸⁶ Ce n'est plus un doute que de constater que les parties à la relation de travail poursuivent et défendent des intérêts antagonistes. On peut alors constater que l'intérêt du chef d'entreprise soit aisément singulier de l'intérêt des travailleurs, lesquels sont tout aussi démembrés des intérêts des gestionnaires. On peut donc penser que la justification de la notion d'intérêt de l'entreprise serait de concilier les intérêts des travailleurs avec les lois ou mieux l'autorité de l'employeur et les nécessités de gestion.

⁸⁷ Au regard des intérêts qui minent les relations contractuelles, il ne fait l'ombre d'aucun doute que la situation d'emploi est par nature contradictoire parce que les parties au contrat recherchent des buts différents. On se trouve alors face à une situation où comme dirait un citoyen lambda « chacun veut tirer la couverture de son côté ».

⁸⁸ Beraud J.M. (4^e trim. 1993, 1^{er} trim. 1994, p. 27.) « L'évolution de la jurisprudence récente en droit du travail », in *Travail et Emploi Rhône Alpes*.

se borne alors à rendre possible ces relations collectives et à y interdire les pratiques discriminatoires⁸⁹.

Dans la plupart des systèmes juridiques africains et même en Europe notamment en France, l'égalité entre les parties à la relation de travail a d'abord été conçue comme simple égalité formelle. Pour Nchimi J. C. (1994, p. 89 et s.), on pensait justement que pour la garantir, il suffisait de reconnaître, comme autant de libertés, l'activité syndicale, la grève et la négociation collective⁹⁰. Mais, l'idée s'est progressivement affirmée que dans les relations collectives pas plus que dans les relations individuelles, l'égalité n'allait de soi, et qu'elle avait besoin du secours de la loi pour exister.

Les formes d'emploi précaires (CDD, auto-entrepreneurs, plateformes numériques) posent de nouveaux défis avec l'évolution du marché du travail. On peut tendre à penser que ces nouveaux modes de travail ont entraîné non seulement une flexibilisation importante des relations de travail, mais aussi des abus liés à l'utilisation de clauses défavorables excessives. Le recours aux exécutants des plateformes numériques (Uber, Deliveroo) a soulevé des questions juridiques majeures concernant leur statut. Les employeurs ont imposé, dans plusieurs pays, des clauses de non-concurrence et d'exclusivité à ces travailleurs, les empêchant de travailler pour plusieurs plateformes. En France par exemple, la Cour de cassation a jugé que certains travailleurs de plateformes pouvaient être requalifiés en salariés, ce qui leur donnerait droit aux protections du Code du travail (Cass, Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316). Dans l'Union européenne, la directive sur le travail des plateformes adoptée en 2023 impose de critères plus stricts pour déterminer le statut des travailleurs numériques. Si pour le Cameroun le droit du travail semble ne pas encore ouvertement prévoir un cadre adapté aux plateformes numériques, il n'en demeure pas moins vrai qu'il soit important d'intégrer ces nouvelles formes de travail dans le cadre légal.

Certaines structures économiques utilisent des clauses contractuelles pour empêcher les exécutants de contester leurs conditions de travail ou de rejoindre des syndicats. Ces clauses sont de nature à entraver la capacité des exécutants à négocier de meilleures conditions de travail et limitent par conséquent la mobilité des travailleurs. La Cour suprême canadienne a par exemple statué que certaines clauses restrictives dans les contrats de travail des exécutants des plateformes étaient abusives et violaient le droit à la libre négociation collective (Uber Technologies Inc. V. Heller, 2020 CSC 16). Du côté de l'Afrique, on peut tendre à penser au sujet des travailleurs de plateformes, que peu de pays ont adopté une réglementation claire.

Face à ces changements rapides, il est important que les régulations évoluent pour encadrer ces clauses et garantir un équilibre entre protection des exécutants et flexibilité. Pour une meilleure protection des exécutants dans un marché du travail de plus en plus précaire, l'intégration des standards internationaux et l'adaptation des législations nationales sont des pistes à explorer.

Conclusion

Dans les relations de travail modernes, la contractualisation des clauses d'emploi représente un outil stratégique essentiel. Tout en offrant un cadre légal à la gestion des ressources humaines, elle permet aux entreprises de formaliser des engagements précis et de protéger leurs intérêts. Cependant, afin de garantir le respect des droits fondamentaux des salariés, la mise en œuvre de ces clauses nécessite un encadrement rigoureux. C'est ce que montre l'analyse de l'étude. In fine, loin d'être de simples outils administratifs, les clauses

⁸⁹ Cas du modèle anglo-saxon dit de relations industrielles, encore en vigueur aux Etats-Unis et, dans une moindre mesure en Grande-Bretagne, malgré les atteintes sévères qui lui ont été portées par les politiques de dérèglementations.

⁹⁰ Cf. Pelissier J. & autres (23^e éd, 2006, n° 100 et s.) « Droit du travail », Précis Dalloz ; voir aussi, Nchimi J. C. (p. 89 et s.) « la négociation collective en droit du travail camerounais », Revue Juridique Africain.

d'emploi, sont des mécanismes puissants qui doivent être traités avec soin et équilibre. Leur efficacité dépend non seulement de leur conformité aux principes de justice sociale et aux régulations en vigueur, mais aussi de leur conception. Concilier les besoins des employeurs et les droits des salariés dans un contexte de travail de plus en plus dynamique et complexe, reste donc le défi.

Références bibliographiques

- Cass, Soc., 3 avril 2019, n°17-11.970
Cass, Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316
Cass. Soc. 19 nov. 1996, *Bull. V.*, n°392, *Dr. Soc.* 1997, 95 obs. Couturier (G.)
CJUE, 11 janvier 2007, Laval un Partneri Ltd
Despax M. (1989). *Droit du travail, Négociations, conventions et accords collectifs*, Dalloz, 2^e éd. n° 59 et s.
https://books.google.cm/books/about/Négociations_conventions_et_accords_col.html?id=b5ftAQAACAAJ&redir_esc=y
Dupeyroux J. J. (1988). Avant-propos au colloque : Droit civil et droit du travail : l'impasse, *Dr. Soc.*, <https://www.labase-lextenso.fr/these/9782275133157-44>
Favre-Magnan. (1998). Le contrat de travail défini par son objet, in, *Le travail en perspective*, sous la dir. Supiot A. LGDJ, 101-124. <https://www.pantheonsorbonne.fr/page-perso/mfm>
Foko A. (2007-2). La négociation collective en droit du travail : contribution à l'analyse prospective des normes applicables à la veille de l'adoption d'un nouvel Acte Uniforme par l'OHADA, Penant, *Revue de droit africain*, n°858, pp. 7-39. <https://revcoeurop.cnrs.fr/ark%3A/67375/2CJK75t5DFmJ>
Jeammaud A. (1982). Les principes dans le droit français du travail, *Dr. Soc.*, pp. 618 - 629. [https://Droit du travail et responsabilité civile - Google Books](https://Droit_du_travail_et_responsabilite_civile_-_Google_Books)
Kenfack P. E. (1994). La modification du contrat de travail au Cameroun, *R.J.A.*, p. 199 et s.
Le Mire A. (2005). L'application des conventions collectives, (1^{ère} partie), *RPDS*, n° 718, p. 43 et s.
Méda D. (1998). Une mise en perspective de la valeur travail, in, *le travail en perspectives*, LGDJ, 33 et s.
Nchimi J. C. (1994). La négociation collective en droit du travail camerounais, *Revue Juridique Africain*, PUC, p. 120 et s.
Pelissier J. (1988). Droit civil et contrat individuel de travail, *Dr. Soc.*, p. 387 et s.
Pelissier J. et autres (2002). Mélanges dédiés au président Michel Despax, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, p. 257 et s.
Pougoué P. G. (1987). Idéaux de la révolution française et Droit du Travail en Afrique, *Bull. Comptrasex*, p. 213 et s.
Pougoué P. G. (1997). Code du travail camerounais annoté, PUA, p. 26 et s.
Supiot A. (2002). Critique du droit du travail, PUF, 1994, 2^e éd., p. 111 et s.
Tchakoua J. M. (1999). Dignité et droits fondamentaux des salariés, Réflexion à partir des droits camerounais et français, Thèse de doctorat d'Etat, Université de Yaoundé II, p. 240 et s.
Uber Technologies Inc. V. Heller, 2020 CSC 16