

Guide des Contrats de Travail au Cameroun

Modeles conformes au Code du Travail camerounais
et aux conventions OHADA

Introduction

Le droit du travail camerounais est régi par la loi n° 92/007 du 14 aout 1992 portant Code du Travail, modifiée par la loi n° 2020 et complétée par les conventions collectives sectorielles. Tout employeur établi au Cameroun doit formaliser la relation de travail par un contrat écrit, conformément aux dispositions légales en vigueur. Ce guide présente les deux principaux types de contrats utilisés : le Contrat à Durée Déterminée (CDD) et le Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Chaque modèle inclut les clauses obligatoires prévues par le Code du Travail, les références aux organismes sociaux (CNPS pour la sécurité sociale, Direction des Impôts pour l'IRPP), ainsi que les bonnes pratiques recommandées par WARAP Services pour sécuriser votre relation employeur-employé.

1. Cadre Juridique Applicable

Avant de rédiger un contrat de travail, il est essentiel de connaître le cadre légal qui s'applique. Au Cameroun, plusieurs textes encadrent la relation de travail :

Code du Travail (Loi n° 92/007) : texte fondamental qui définit les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, les conditions de travail, la durée légale, le salaire minimum (SMIG), les congés, et les procédures de rupture du contrat.

Conventions collectives sectorielles : accords négociés entre syndicats et patronat pour chaque secteur d'activité (commerce, industrie, agriculture, BTP, etc.). Elles complètent le Code du Travail avec des dispositions spécifiques sur les grilles salariales et les avantages sociaux.

Decrets et arretes d'application : notamment le décret fixant le SMIG à 41 875 FCFA par mois (en vigueur depuis 2023), les arrêtés sur les heures supplémentaires, et les textes relatifs à l'hygiène et la sécurité au travail.

Droit OHADA : l'Acte Uniforme sur le droit commercial général et le droit des sociétés commerciales s'appliquent aux entreprises employeuses en ce qui concerne leur forme juridique et leurs obligations comptables.

L'employeur doit également procéder à l'immatriculation de l'entreprise auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dans un délai de 8 jours suivant l'embauche du premier salarié. Le numéro employeur CNPS doit figurer sur tous les bulletins de paie et contrats de travail.

2. Differences entre CDD et CDI

Le choix entre un CDD et un CDI dépend de la nature de l'activité et des besoins de l'entreprise. Voici les principales différences :

Critere	CDD	CDI
---------	-----	-----

Duree	Fixee a l'avance (max 2 ans renouvelable 1 fois)	Pas de terme fixe
Periode d'essai	1 mois (ouvriers) 2 mois (employes) 3 mois (cadres)	Identique au CDD mais renouvelable 1 fois
Rupture	A l'echeance du terme ou faute lourde	Demission, licenciement ou accord mutuel
Indemnites de fin	Prime de precarite (si non renouvele)	Indemnite de licenciement (anciennete)
Cas d'usage	Remplacement, surcroit d'activite, saison	Emploi permanent de l'entreprise

Attention : Un CDD renouvele plus d'une fois ou dont la duree cumulee depasse 4 ans est automatiquement requalifie en CDI par les tribunaux camerounais. Cette requalification entraine tous les droits attaches au CDI, notamment l'indemnite de licenciement.

3. Modele de Contrat a Duree Determinee (CDD)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

(Conforme a la loi n° 92/007 du 14 aout 1992)

Entre les soussignes :

La societe _____, immatriculee au Registre du Commerce et du Credit Mobilier (RCCM) sous le numero _____, ayant son siege social a _____, representee par M./Mme _____ en qualite de _____, ci-apres denomnee "l'Employeur",

D'une part,

Et M./Mme _____, ne(e) le ____/____/____ a _____, de nationalite _____, titulaire de la CNI/Passeport n° _____, domicile(e) a _____, ci-apres denomme(e) "le Travailleur",

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 - Objet et engagement

L'Employeur engage le Travailleur en qualite de _____ (categorie _____, echelon _____), conformement a la convention collective applicable au secteur d'activite de l'entreprise. Le Travailleur accepte cet engagement et s'engage a executer les taches qui lui seront confiees avec diligence et professionnalisme.

Article 2 - Duree du contrat

Le present contrat est conclu pour une duree determinee de _____ mois, a compter du ____/____/____ jusqu'au ____/____/____. Il pourra etre renouvele une seule fois pour une duree equivalente, conformement a l'article 25 du Code du Travail. Passe ce renouvellement, si la relation de travail se poursuit, le contrat sera automatiquement requalifie en contrat a duree indeterminee.

Article 3 - Periode d'essai

Le present contrat est soumis a une periode d'essai de _____ mois, pendant laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans preavis ni indemnite. La periode d'essai court a compter du premier jour effectif de travail. En cas d'absence du travailleur pendant la periode d'essai, celle-ci est prolongee d'une duree equivalente a l'absence.

Article 4 - Lieu de travail

Le Travailleur exercera ses fonctions a _____. L'Employeur se reserve le droit de muter le Travailleur dans un autre etablissement de l'entreprise situe dans la meme ville, sous reserve d'un preavis raisonnable. Toute mutation dans une autre localite necessitera l'accord ecrit du Travailleur.

Article 5 - Horaires de travail

La duree hebdomadaire de travail est fixee a 40 heures, reparties du lundi au vendredi de ____h a ____h avec une pause dejeuner de ____h a ____h, ou le samedi de ____h a ____h si applicable. Les heures supplementaires seront remunerees conformement au Code du Travail : majoration de 20% pour les 8 premieres heures, 30% au-dela, et 40% pour le travail de nuit ou les jours feries.

Article 6 - Remuneration

En contrepartie de son travail, le Travailleur percevra une remuneration mensuelle brute de _____ FCFA (_____ francs CFA), versee au plus tard le 5 de chaque mois suivant. Cette remuneration inclut le salaire de base et, le cas echeant, les primes et indemnites prevues par la convention collective applicable. Les retenues legales (cotisations CNPS part salariale : 4,2%, IRPP selon bareme en vigueur) seront prelevees a la source.

Article 7 - Conges payes

Le Travailleur beneficiera d'un conge annuel paye de 1,5 jour ouvrable par mois de travail effectif, soit 18 jours ouvrables par an. Une majoration de 2 jours ouvrables par an est accordee apres 5 ans d'anciennete, puis 1 jour supplementaire par tranche de 5 ans. Le calendrier des conges sera fixe d'un commun accord entre l'Employeur et le Travailleur.

Article 8 - Obligations du Travailleur

Le Travailleur s'engage a : executer consciencieusement les taches confiees ; respecter le reglement interieur de l'entreprise ; observer les consignes d'hygiene et de securite ; preserver la confidentialite des informations de l'entreprise ; ne pas exercer d'activite concurrente pendant la duree du contrat ; informer l'Employeur de tout changement de situation personnelle.

Article 9 - Rupture anticipee

Le present contrat ne peut etre rompu avant son terme que dans les cas suivants : accord mutuel des parties constate par ecrit ; faute lourde de l'une des parties ; force majeure rendant impossible la poursuite du contrat. En cas de rupture abusive par l'Employeur, le Travailleur aura droit a des dommages et interets au moins egaux aux remunerations qu'il aurait percues jusqu'au terme du contrat.

Article 10 - Dispositions finales

Le present contrat est soumis au droit camerounais. Tout litige sera soumis a la tentative de conciliation devant l'Inspecteur du Travail competent avant toute saisine du Tribunal du Travail. Le present contrat est etabli en quatre exemplaires originaux : un pour l'Employeur, un pour le Travailleur, un pour l'Inspection du Travail, et un pour la CNPS.

Fait a _____, le ____ / ____ / _____

L'Employeur

Le Travailleur

(Signature et cachet)

(Signature precedee de
"Lu et approuve")

4. Modele de Contrat a Duree Indeterminee (CDI)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

(Conforme a la loi n° 92/007 du 14 aout 1992)

Entre les soussignes :

La societe _____, RCCM n° _____, siege social a _____, representee par M./Mme _____, ci-apres denomnee "l'Employeur",

Et

M./Mme _____, ne(e) le ____/____/____ a _____, CNI/Passeport n° _____, domicile(e) a _____, ci-apres denomme(e) "le Travailleur",

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - Engagement

L'Employeur engage le Travailleur a compter du ____/____/____ pour une duree indeterminee, en qualite de _____ (categorie _____, echelon _____). Le Travailleur sera rattache au departement/service _____ et exercera les fonctions detaillees dans la fiche de poste annexe au present contrat.

Article 2 - Periode d'essai

Le contrat est precede d'une periode d'essai de _____ mois, renouvelable une fois pour une duree identique avec l'accord ecrit des deux parties. Pendant la periode d'essai, chaque partie peut rompre le contrat moyennant un preavis de 15 jours. La periode d'essai maximale ne peut exceder 6 mois pour les cadres, 3 mois pour les employes et 2 mois pour les ouvriers.

Article 3 - Fonctions et responsabilites

Le Travailleur est charge de : _____. Il/Elle rendra compte directement a _____. L'Employeur se reserve le droit de modifier les attributions du Travailleur en fonction des necessites de l'entreprise, sous reserve que les nouvelles fonctions correspondent a la qualification et a la categorie professionnelle du Travailleur.

Article 4 - Remuneration et avantages

Le Travailleur percevra une remuneration mensuelle brute de _____ FCFA, decomposee comme suit : salaire de base _____ FCFA, prime de transport _____ FCFA, indemnite de logement _____ FCFA, prime d'anciennete (selon convention collective). Les cotisations sociales CNPS (part salariale 4,2%) et l'IRPP seront preleves conformement a la legislation en vigueur. La remuneration sera versee par virement bancaire au plus tard le 5 de chaque mois.

Article 5 - Duree et horaires de travail

La duree legale hebdomadaire de travail est de 40 heures. Les horaires habituels sont : du lundi au vendredi de ____h a ____h. Toute heure supplementaire sera compensee selon les majorations prevues par le Code du Travail et la convention collective applicable.

Article 6 - Conges et absences

Le Travailleur beneficie de 18 jours ouvrables de conge paye annuel (1,5 jour par mois de service). Les jours feriers legaux camerounais sont chomes et payes. En cas de maladie, le Travailleur devra fournir un certificat medical dans les 48 heures. L'Employeur maintiendra le salaire pendant la duree prevue

par la convention collective avant le relais de la CNPS.

Article 7 - Clause de non-concurrence

Pendant la durée du contrat et pour une période de _____ mois après sa rupture, le Travailleur s'engage à ne pas exercer d'activité concurrente directe ou indirecte à celle de l'Employeur dans un rayon de _____ km autour du lieu de travail. En contrepartie de cette obligation, l'Employeur versera une indemnité mensuelle de _____ FCFA pendant la durée de la restriction.

Article 8 - Confidentialité

Le Travailleur s'engage à ne divulguer aucune information confidentielle relative aux activités, clients, fournisseurs, méthodes de travail ou stratégies commerciales de l'Employeur, tant pendant la durée du contrat qu'après sa cessation. Toute violation de cette clause pourra donner lieu à une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde, sans préjudice des dommages et intérêts.

Article 9 - Rupture du contrat

Le présent contrat peut être rompu par démission du Travailleur ou licenciement par l'Employeur, sous réserve du respect des délais de préavis prévus par la convention collective : 1 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les cadres. En cas de licenciement, l'Employeur devra notifier le motif par écrit et respecter la procédure légale (entretien préalable, notification à l'Inspection du Travail). L'indemnité de licenciement est calculée selon l'ancienneté : 20% du salaire mensuel moyen par année pour les 5 premières années, 25% au-delà de 5 ans, et 30% au-delà de 10 ans.

Article 10 - Dispositions générales

Le présent contrat est régi par le Code du Travail camerounais et la convention collective du secteur _____. Toute modification devra faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties. Les litiges seront soumis à la conciliation devant l'Inspecteur du Travail compétent, puis le cas échéant au Tribunal du Travail de _____. Le contrat est établi en quatre exemplaires originaux.

Fait à _____, le ____ / ____ / _____

L'Employeur

(Signature et cachet)

Le Travailleur

(Signature précédée de
"Lu et approuvé")

5. Conseils Pratiques pour l'Employeur

Visa de l'Inspection du Travail

Tout contrat de travail doit être visé par l'Inspecteur du Travail du ressort dans un délai de 15 jours suivant sa signature. Le défaut de visa n'invalide pas le contrat mais expose l'employeur à des sanctions. Présentez-vous avec 4 exemplaires signés, les copies des CNI des deux parties, et le certificat d'immatriculation CNPS de l'entreprise.

Declaration a la CNPS

Chaque nouveau travailleur doit être déclaré à la CNPS dans les 8 jours suivant l'embauche via le formulaire de déclaration d'embauche. Les cotisations CNPS comprennent : allocations familiales (7% employeur), accidents de travail (1,75% à 5% employeur selon le secteur), assurance vieillesse (4,2% employeur + 4,2% salarié). Le plafond mensuel de cotisation est fixé à 750 000 FCFA.

Registre de l'employeur

L'employeur doit tenir un registre de l'employeur coté et paraphé par l'Inspecteur du Travail, mentionnant pour chaque salarié : identité, date d'embauche, qualification, salaire, congés, et date de départ. Ce registre doit être présenté à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

Bulletin de paie

Le bulletin de paie est obligatoire et doit mentionner : l'identité de l'employeur et du salarié, la période de paie, le nombre d'heures travaillées, le salaire brut, le détail des retenues (CNPS, IRPP, avances), et le net à payer. Conservez les doubles pendant au moins 5 ans.

Archivage des contrats

Conservez un original de chaque contrat dans un dossier personnel du salarié, accessible et organisé. En cas de contrôle de l'Inspection du Travail ou de litige, vous devrez pouvoir présenter l'intégralité du dossier dans un délai raisonnable.

Ce guide est fourni par WARAP Services à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Pour toute situation particulière, consultez un avocat spécialisé en droit du travail.

www.warapservices.com | contact@warapservices.com