EMPLOI ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT AU CAMEROUN : PLAIDOYER POUR LA RÉADAPTATION DES MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL

Josiane BEYALE NDONG

Revue libre de Droit

ISSN 2276-5328

Article disponible en ligne à l'adresse suivante :

http://www.revue-libre-de-droit.fr

Comment citer cet article - How to cite this article:

J. BEYALE NDONG : « Emploi et protection de l'environnement au Cameroun : plaidoyer pour la réadaptation des mesures de protection de l'environnement en milieu professionnel », *Revue libre de Droit*, 2019, pp. 73-101.

© Revue libre de Droit

EMPLOI ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT AU CAMEROUN : PLAIDOYER POUR LA RÉADAPTATION DES MESURES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL

Josiane Beyale Ndong [1]

Résumé : *Il est désormais acquis que la protection de l'environnement en milieu professionnel est indispensable. Comment dès lors rendre compte de cette donnée au Cameroun ?*
Le constat est clair : la législation sociale camerounaise souffre de l'obsolescence de ses textes et d'une adéquation relative de ceux-ci aux données actuelles du domaine environnemental. En accord avec les exigences internationales, la législation sociale camerounaise devrait réaménager les mesures préventives de protection de l'environnement en milieu professionnel et revisiter le système de réparation permettant d'asseoir ces mesures.

Mots-clés : *environnement, milieu professionnel, prévention, responsabilité.*

Abstract : *It is now recognized that the environmental protection measures related to the workplace is an important element. However, in Cameroon, the domestic labor law does not take sufficiently into account this aspect of the workplace. The aim of this article is to discuss and address this practical issue in the light of the international environmental law requirements. The Cameroonian labor law needs to reorganize preventive measures related to the protection of the environment in the workplace and completely review the state-run reparation scheme aimed at laying down these measures.*

Keywords : *environnement – workplace – prevention – responsibility.*

[1] Mme Beyale Ndong est doctorante en droit privé à l'Université de Yaoundé II-Soa (Cameroun) et enseignante à l'Institut Universitaire des Sciences et de Management (IUSM) de Yaoundé. Email : jbeyalendong@yahoo.fr.

Mrs Beyale Ndong is a PhD candidate in Private Law at the the University of Yaounde II-Soa (Cameroon) and lecturer at University Institute of Science and Management (IUSM) of Yaounde. Mail : jbeyalendong@yahoo.fr.

INTRODUCTION

La modernisation de la législation sociale opérée avec l'adoption de la loi du 14 août 1992 a conduit à de profonds changements dans la protection du travailleur au Cameroun. Inspirée des textes internationaux et favorisée par la situation socio-économique du pays[2], cette législation a, à juste titre, été considérée comme un « petit séisme »[3] dans le droit social camerounais. En effet, outre les changements apportés en matière d'amélioration des conditions de travail[4], se sont également glissées des préoccupations relatives à la protection de l'environnement sur le lieu de travail.

Le terme « emploi », tiré d'« employer », du latin *implicare* qui veut dire enlacer ou engager[5], peut être envisagé de plusieurs manières. Dans un sens restreint et classique, l'emploi désigne communément un poste de travail occupé par un salarié[6]. Dans cette logique, le régime de l'emploi varie en fonction du secteur, qu'il soit public, privé ou mixte. Cependant, dans un sens plus large, l'emploi peut aussi désigner collectivement l'occupation globale de la main d'œuvre salariée[7]. Autrement dit, il représente ici une vue macro-économique du monde du travail et désigne de façon générique la situation de travail dans un État donné, abstraction faite des particularités propres aux différents types d'emplois.

L'environnement désigne, au sens de l'article 4(k) de la loi-cadre de 1996, « *l'ensemble des éléments naturels ou artificiels et des équilibres bio-géochimiques auxquels ils participent, ainsi que des facteurs économiques, sociaux et culturels qui favorisent l'existence, la transformation et le développement du milieu, des organismes vivants et des activités humaines* ». Sur la base de cette définition législative, nous pourrions dire que l'environnement est constitué aussi bien d'une composante naturelle à l'instar des éléments comme l'air, l'eau ou le sol que d'une composante artificielle résultant des activités humaines. Allant dans ce sens,

[2] Dans les années 90, le Cameroun a connu une crise économique, qui a marqué le secteur de l'emploi en créant une carence dans ce domaine.
[3] POUGOUE (P.G.), « Le petit séisme de 1992 », *RJA*, 1994.
[4] Il s'agit entres autres de la progression du droit aux congés de maternité, de la révision salariale, de la réduction de la durée moyenne du travail, etc.
[5] PAQUET (G.), *Travail en crise, inégalité et exclusion : repères pour l'État-stratège, in* LAFLAMME (G.), LAPOINTE (P.-A.), LAROCQUE (A.), MERCIER (J.), MOREL (J.), MORIN (F.) (Sous la dir.de.), *La crise de l'emploi: de nouveaux partages s'imposent,* Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2007, p. 129.
[6] Qui, selon l'article 1 alinéa 2 du Code du travail camerounais, est un travailleur rémunéré, qui en vertu d'un contrat de travail fournit une prestation de travail à un employeur qui le paie et lui donne des ordres.
[7] CORNU (G.), *Vocabulaire Juridique,* Association Henri CAPITANT, *PUF*, Quadrige, 2007, V. emploi.

la doctrine précise pour sa part que l'environnement est l' « *ensemble des éléments qui influent sur le milieu dans lequel l'homme vit* »[8].

Cette définition doctrinale prend ainsi en compte les éléments traditionnels de l'environnement comme la nature (composés des espèces animales et végétales et des équilibres biologiques naturels), les ressources naturelles (composées de l'eau, l'air, le sol et les mines) et les éléments nouveaux dégagés au cours de l'évolution de la pensée environnementaliste et consacrés dans la Déclaration de Rio, à l'image du « patrimoine culturel et de l'« infrastructure humaine », indispensables au développement des activités socio-économiques.

Ainsi, telle que présentée, la notion d'environnement a évolué et a acquis une importance considérable, au point de donner lieu sur le terrain des droits et libertés fondamentaux, à la reconnaissance du droit de vivre dans un environnement sain[9]. C'est sans doute la raison pour laquelle la notion d'environnement bénéficie d'une protection textuelle, aussi bien universelle que nationale. Mais qu'entend-on au juste par « protection » ?

Etymologiquement parlant, ce mot, dérivé du latin *protectio*, veut dire « action de protéger contre un agresseur ou un danger »[10]. Ses racines latines « *teger* » et « *pro* » signifient successivement mettre à l'abri, couvrir et « avant ». Au sens courant du terme, « protéger » signifie aider une personne de manière à la mettre à l'abri d'un danger ou rendre inefficaces les efforts faits pour compromettre, faire disparaître quelque chose.

Au sens juridique du terme, la protection est l'ensemble des moyens destinés à défendre un droit, une situation. C'est également une précaution qui, répondant au besoin de celui ou de ce qu'elle couvre et correspondant en général à un devoir pour celui qui l'assure, consiste à

[8] Notamment PRIEUR (M.), Droit de l'environnement, Dalloz, 2e éd., 1991, p. 1 dont la définition s'accorde avec celle de KAMTO qui considère l'environnement comme le milieu, l'ensemble de la nature et des ressources, y compris le patrimoine culturel et les ressources humaines indispensables pour les activités socio-économiques et pour le meilleur cadre de vie. (KAMTO (M.), *Droit de l'environnement en Afrique*, Paris, *EDICEF-AUPELF*, 1996, p. 16).

[9] En plus de la reconnaissance de ce droit dans le préambule de la Constitution, il figure également dans la Déclaration de Stockholm de 1972 qui souligne que « l'homme a un droit fondamental à la liberté, à l'égalité et à des conditions de vie satisfaisantes, dans un environnement dont la qualité lui permette de vivre dans la dignité et le bien-être… ». La reconnaissance de ce droit a également fait son entrée en France dans la Charte de l'environnement qui proclame, dans son article 1er, que « chacun a droit de vivre dans un environnement équilibré et favorable à sa santé ». Contrairement au Cameroun, cette loi a consacré un droit subjectif à l'intention des particuliers. La doctrine a même suggéré que les droits environnementaux appartiennent à une « troisième génération des droits de l'homme ». Voir Karel VASAK, « La déclaration universelle des droits de l'homme 30 ans après », Courrier de l'UNESCO, XXX, 11, Paris Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, novembre 1977.

[10] Dictionnaire Larousse, encyclopédie 2000, Paris, 1999, p. 1278.

prémunir une personne ou un bien contre un risque, à garantir sa sécurité, son intégrité physique et morale, par des moyens juridiques ou matériels[11].

Il est possible, à partir de la combinaison de ces termes, d'affirmer que la protection de l'environnement consiste à préserver l'environnement par le biais de mesures de prévention tendant à prévenir d'éventuelles atteintes à la personne. Dès lors donc que de telles atteintes se produisent, la protection de l'environnement appelle à sa réparation.

Les préoccupations relatives à la protection de l'environnement sur la scène mondiale débutent véritablement en 1987 avec le Rapport de la Commission mondiale pour l'environnement à travers le slogan « *notre avenir pour tous* »[12]. A ce propos, de nombreux sommets ont été tenus en vue de parvenir à des résolutions pour la sauvegarde de l'environnement. Le point focal étant la réduction des émissions des gaz à effet de serre. Concernant précisément l'un des derniers sommets en date, notamment celui de la Cop 21 qui s'est tenu à Paris en 2015, son objectif était de parvenir à un accord qui limiterait le réchauffement climatique[13] à moins de deux degrés au cours du XXIe siècle[14], tout en renforçant les mécanismes visant la réduction des gaz à effet de serre[15] déjà clairement établis par les Conventions antérieures à ce sommet.

C'est dans ce sens que le Cameroun a adopté une loi visant à assurer un cadre adéquat pour la gestion et la protection de l'environnement[16]. Il s'agit pour l'essentiel de la protection de l'atmosphère, de l'hydrosphère et de la géosphère[17]. Il en a résulté, concernant la protection de l'environnement en milieu professionnel, des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail visant à interdire l'exposition des travailleurs à certains risques dans une branche ou un secteur d'activité précis[18]. Cette protection juridique est assurée par le texte de 1996 à travers

[11] CORNU (G.), *Vocabulaire Juridique,* Association Henri CAPITANT, *PUF*, Quadrige, 2007,V. Protection.

[12]Cf. Rapport de l'UICN rédigé en 1980 et publié dans sa version française en 1987 sous la direction de madame BRUNDTLAND ayant pour titre *Notre avenir à tous*, Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Québec : *Editions du Fleuve*, 1987.

[13] Les conséquences du réchauffement climatique sont importantes notamment l'élévation de température, dérèglements climatiques avec leur cortège de catastrophes, fonte des glaces, élévation du niveau des mers, dommages à l'agriculture, sécheresse, altération de la biodiversité...

[14] Rapport sur l' « Environnement et transition énergétique », FILLON 2017, p. 3.

[15] En 2006 déjà, l'économiste britannique Nicholas Stern a démontré que le coût de l'inaction serait bien supérieur à celui de l'effort de réduction des émissions et que ses effets sur les entreprises et donc sur l'emploi seraient considérables. Il est donc urgent de tenir compte de la protection de l'environnement dans tous les domaines où cela s'avère nécessaire.

[16] Il s'agit notamment de la loi du 05 août 1996 portant loi-cadre relative à la gestion de l'environnement.

[17] Article 2 alinéa2 de la loi précitée.

[18] Ces mesures de sécurité et de santé se déduisent des obligations de respecter les normes de construction de tout établissement notamment l'étude d'impact environnemental ou encore l'étude de dangers. Transposées dans le Code du Travail camerounais aux articles 93 à 103 du Code du Travail, elles sont complétées par l'arrêté n°39/ MTPS du 26 novembre 1984 fixant les règles d'hygiène et de sécurité en référence à la Convention n°1556 de l'OIT.

les obligations de faire des études d'impact environnemental (EIE) ou encore les études de danger avant toute construction, devant abriter les locaux d'une entreprise. Le non-respect de ces obligations donne lieu à des sanctions. Le but étant aussi bien la protection de l'environnement dans lequel évoluent ces travailleurs que la protection de la qualité de l'air.

Cependant, dans la pratique, cet objectif n'est pas toujours atteint, encore moins recherché. L'obsolescence du Code du travail camerounais révèle l'inadéquation de ce texte avec celui de la loi-cadre visant la protection de l'environnement[19]. Ceci pourrait expliquer les difficultés d'application concrète ou encore le non-respect des dispositions de la loi-cadre de 1996 par les entreprises opérant sur le marché camerounais. En effet, bien que cette législation prévoit des mesures visant à lutter contre les atteintes aux droits et à la santé des travailleurs au Cameroun, leur application concrète se heurte toutefois à des obstacles pratiques qui tendent à réduire leur efficacité. Par exemple, les inspecteurs du travail en charge du contrôle de l'effectivité de ces mesures ne disposent pas de moyens suffisants, tandis que les comités chargés, en vertu de la réglementation nationale, de veiller à l'hygiène et à la sécurité des salariés dans les entreprises, fonctionnent de manière approximative ou illusoire[20]. L'objectif de développement[21] emporte donc des conséquences aussi bien positives que négatives. Si, sur un plan social et économique, il intègre la création et la promotion de l'emploi, sur un plan environnemental, il est évident que les industries qui contribuent au développement économique d'un pays sont sources de nombreuses pollutions. Ainsi, à l'heure actuelle, il est difficile de mesurer les désagréments que les fumées et les déversements dans les cours d'eau sont susceptibles d'engendrer, tant les considérations économiques l'emportent sur les considérations strictement environnementales.

Selon nous, il serait nécessaire de concilier, d'un côté, les impératifs de développement et de promotion de l'emploi et, de l'autre côté, ceux de la protection de l'environnement. Cette préoccupation ne serait pas vaine car jusqu'ici l'Indice de Performance Environnementale (IPE)

[19] En effet, le Code du Travail camerounais résulte de la loi n°92 /007 du 14 aout 1992, tandis que le texte visant la protection de l'environnement date de 1996. A l'analyse, on peut observer que le texte visant la protection de l'environnement en milieu professionnel n'a pas pu intégrer toutes les dispositions prévues à ce sujet par le texte de 1996.

[20] Rapport Annuel de Performance (RAP) du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale 2019, p. 9.

[21] Cf. le DSCE qui a pour objectif de faire du Cameroun un "nouveau pays industrialisé". Pour ce faire, sa stratégie de croissance prévoit le développement des infrastructures, ainsi que le développement du secteur de l'énergie. Le programme d'aménagement dans le sous-secteur énergétique contient des actions de court, moyen et long termes, correspondant aux objectifs spécifiques précédemment déclinés. Parmi les actions de court terme, on peut citer notamment le barrage de Lom Pangar, la centrale thermique de Yassa et la centrale à gaz de Kribi. A moyen terme, sont envisagés le barrage de Memve'ele, les centrales de Nachtigal, Song Mbengue, Warak, Colomines et Ndockayo. A long terme, il est envisagé le développement de plusieurs sites présentant un potentiel à l'exportation d'énergie. Le secteur du Bâtiment et Travaux Publics en vue d'améliorer le réseau routier.

2012 a classé le Cameroun au 112e rang sur 132 pays[22]. Pourtant, les objectifs de développement durable imposent que l'on tienne également compte de la donnée environnementale, surtout dans un domaine comme celui de l'emploi[23], où la recherche effrénée du profit l'emporte très souvent sur toute autre considération.

Il nous semble opportun de nous poser la question de savoir comment protéger efficacement l'environnement naturel en milieu professionnel ? Autrement dit, comment mettre en balance la promotion de l'emploi et l'utilisation rationnelle des ressources naturelles par les entreprises et les industries ? En effet, le Cameroun, depuis son engagement vers l'émergence économique, a développé de nombreux projets relatifs à la promotion l'emploi, ainsi qu'à la modernisation du pays. Certes, l'aspiration au bien-être économique et social peut être un facteur non négligeable de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage, mais de tels objectifs, si ambitieux soient-ils, ne doivent pas, pour autant, occulter la préservation du patrimoine commun des êtres humains que constitue l'environnement, pour les générations futures.

Afin de répondre à notre préoccupation, nous verrons que le droit camerounais du travail prévoit des mesures visant à protéger l'environnement[24]. Elles transparaissent notamment à travers les dispositions législatives relatives à la sécurité et la santé au travail. Le travailleur dans l'exercice de ses fonctions ne devrait pas avoir à craindre ni pour sa sécurité, ni pour sa santé. Cependant, l'examen de ce texte révèle des lacunes relatives à l'adaptation des mesures prises par le législateur aux exigences actuelles de protection de l'environnement. Pourtant, cet impératif nécessite de plus en plus qu'on y prête attention, surtout dans un domaine comme celui de la création d'emplois qui peut être la source d'atteintes à l'environnement. Mais à côté du secteur économique formel encadré par le Code du travail, il existe un autre qui est également

[22] http://epi.yale.edu/dataexplorer/tableofmainresults

[23] L'emploi peut représenter le moyen par lequel un pays peut atteindre l'industrialisation, car il permet de le bâtir et de le construire.

[24] De prime abord, il faut dire que l'évocation de ces textes n'exclut pas les domaines de l'emploi qui ne sont pas régis totalement par ces textes. Ils sont seulement évoqués à titre indicatif pour les emplois autant du secteur privé, que parapublic pour les domaines qui relèvent de leur compétence. Il faut noter que ces mesures ne sont pas clairement exprimées, autant dans le Code du travail que dans les différents textes relatifs à la prévoyance sociale. C'est l'esprit de la lettre de ces textes qui permet de les apprécier. En dehors de ces textes, il existe des mesures d'ordre général qui s'appuient sur la Loi fondamentale (notamment dans le préambule de la loi constitutionnelle du 18 janvier 1996) et imposent que l'on considère l'environnement comme un « *objet nécessaire à protéger* », et cette protection qui serait d'intérêt général, nécessiterait la participation de tous. Sur le plan pratique, ces mesures se sont traduites par plusieurs interdictions faites depuis le 24 avril 2014 par les autorités administratives de polluer les centres urbains et les communautés rurales avec des bouteilles en plastique non biodégradable ou encore les interdictions faites aux commerçants d'utiliser les sacs plastiques comme emballage. (Voir l'arrêté du 24 octobre 2014 du Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable, interdisant l'utilisation des emballages plastiques non-biodégradables de moins de 60 et 30 microns.).

responsable de nombreuses pollutions. Seulement, le législateur a fait preuve d'un mutisme flagrant pour ce qui est de la protection de l'environnement notamment dans le secteur informel, qui représente pourtant une part non négligeable dans l'économie du Cameroun[25]. La protection de l'environnement dans le domaine de l'emploi nécessite alors que l'on réaménage les mesures préventives visant sa protection (I) et qu'on revisite le système de réparation permettant de les asseoir (II).

I- LE RÉAMÉNAGEMENT SOUHAITABLE DES MESURES PRÉVENTIVES DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL

Le réaménagement des règles protectrices de l'environnement prévues par le Code du travail et ses textes d'applications passe par l'amélioration de celles déjà existantes (A) et l'intégration de nouvelles mesures (B).

A- L'AMÉLIORATION POSSIBLE DES MESURES EXISTANTES

Il existe plusieurs mesures dans le domaine de l'emploi qui vont dans le sens de la protection de l'environnement. Certaines peuvent s'apprécier avant la constitution de l'entreprise et d'autres au sein de celle-ci.

Parmi celles qui sont exigées avant la constitution de l'entreprise, il faut noter l'obligation de respecter les normes de construction de l'établissement abritant l'entreprise ou encore l'étude d'impact environnemental (EIE) imposée aux promoteurs et maîtres d'ouvrage. Cette première série d'obligations permet d'assurer la prévention des risques professionnels[26].

Si dans les deux cas, l'administration exerce ou peut exercer un contrôle *a priori*, celles qui sont vraiment à la charge des acteurs de l'emploi s'apprécient à travers le respect de ces normes. L'amélioration des mesures de protection de l'environnement au sein de l'entreprise concerne aussi bien l'employeur (1) que l'employé (2). Nous examinerons également le cas particulier des professions indépendantes (3).

[25] En effet, d'après Madame KWEMO, le secteur informel constitue environ 90% de l'économie du Cameroun. Voir KWEMO (S.), L'OHADA et le secteur informel : l'exemple du Cameroun, Thèse, Paris I Panthéon-Sorbonne et l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC), Décembre 2010.

[26] Ils peuvent être entendus comme des risques inhérents à l'exercice d'une activité professionnelle. V. FOKO (A.), « Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun)), *RASJ* , Vol.6, n°1, 2006, p. 17

1. LES MESURES À L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR

Chaque employeur, en contrepartie des prérogatives exorbitantes dont il dispose au sein de l'entreprise, et de la faculté qu'il a de la gérer comme un bien,[27] a des obligations envers ses membres. Parmi celles-ci, il existe l'obligation de respecter l'environnement dans l'exercice des activités de l'entreprise. Il convient donc de revoir cette obligation dans ses manifestations applicables à toutes les entreprises en général (a), et de l'accroître dans les secteurs que l'on qualifierait de « sensibles » (b).

a. Le « recyclage » des mesures générales

De façon générique, l'opération de recyclage consiste le plus souvent à adapter les connaissances acquises aux évolutions technologiques. Autrement dit, il s'agit de mettre à jour les acquis. Cette opération est nécessaire dans la mesure où l'évolution de la société et des mœurs impose toujours de s'adapter à leur réalité[28]. Et ce d'autant plus dans un domaine comme celui de l'emploi où la prospérité d'une entreprise dépend en grande partie de sa capacité à répondre aux besoins ponctuels des consommateurs. Précisément dans le cadre de ce travail, « recycler » les mesures de protection de l'environnement revient à les adapter aux exigences des résolutions prises lors des récents sommets internationaux sur la protection de l'environnement[29].

Cette opération est d'autant plus importante qu'au Cameroun, les questions d'hygiène et de sécurité, bien qu'abondantes et touffues[30] sont d'une importance négligeable[31]. Or, il existe à l'égard de tous les employeurs, des mesures d'ordre général concernant la préservation de l'environnement qui vont de la constitution de l'entreprise à son fonctionnement, voire sa fin.

---

[27] TCHAKOUA (J.-M.), « La démission et le licenciement : une histoire de vrais faux jumeaux », *Juridis Périodique*, n°70, 2007, p. 90.

[28] En Droit, c'est le sens de l'adage « *ubi societas, ibi jus* ».

[29] A ce propos, l'on estime nécessaire d'exécuter cette tâche pour au moins deux raisons. La première a trait à l'aspect chronologique. En effet, l'adoption du Code de Travail date des années 90, or depuis cette date, plusieurs résolutions ont été prises lors des sommets visant la protection de l'environnement. Il semble donc évident que ce Code soit vétuste et ne saurait suffire à la protection de l'environnement. A l'actif du législateur, on peut faire valoir le fait que la ratification vaut insertion de ces dispositions dans l'ordre juridique interne. Mais cette solution ne facilite pas toujours la tâche du juge. Ce qui nous amène à la deuxième raison qui vise l'aspect matériel de ces dispositions et leur accessibilité. Même s'il est vrai que ces dispositions fassent partie de l'ordre juridique interne, une adaptation de ces mesures en fonction des besoins locaux serait un pas vers une meilleure protection de l'environnement.

[30] TCHAKOUA (J.-M.), *Dignité humaine et droits fondamentaux des salaries : réflexions à partir des droit camerounais et français*, Thèse, Université de Yaoundé II-Soa, 1999, p. 44.

[31] DJUIKOUO (J.), « La protection de la santé et de la sécurité du travailleur en droit camerounais », *RJA*, 1992/1993, p. 112 cité par TCHAKOUA (J.-M.), *Dignité humaine et droits fondamentaux des salaries (réflexions à partir des droit camerounais et français)*, Thèse précitée, p. 45.

S'agissant des règles relatives à la constitution de l'entreprise, il est exigé à tous ceux qui veulent exercer une activité commerciale, agricole ou artisanale de se conformer aux normes techniques en vigueur afin d'éviter la pollution atmosphérique[32]. Cette obligation démontre la volonté du législateur de préserver l'environnement en assurant la qualité de l'air et de l'habitat à travers le respect des normes d'urbanisme car en principe, les entreprises devraient occuper un espace différent de celui occupé par les particuliers[33]. Mais la réalité est souvent toute autre car lorsqu'on circule dans les villes du Cameroun, l'observation des activités en bordure de route comme des garages ou encore des échoppes amène à se poser la question de savoir si ces entreprenants ont respecté les obligations mentionnées dans la loi-cadre. C'est dire que ce dispositif présente des failles qui laissent la porte ouverte à de nombreux abus. En vue de remédier à ces défaillances, il serait préférable d'améliorer le système de sanctions à travers un contrôle plus adéquat des plans d'urbanisme. L'émergence exige des actions qui visent l'adoption des gestes responsables et respectent les règles d'urbanisme, gage du bien-être des populations.

Au sein de l'entreprise, le respect de l'environnement s'apprécie à travers les règles établies pour le respect de la sécurité et la santé au travail[34]. A l'égard de l'employeur, cette obligation ne se résout pas seulement au respect des prescriptions législatives et réglementaires[35] et la jurisprudence française abonde dans ce sens[36]. Le plus souvent, ces règles sont consignées dans le règlement intérieur[37] qui est un moyen juridique offert à l'employeur pour la gestion de son entreprise.

[32] Article 22(1) de la loi du 05 aout 1996 portant loi-cadre relative à la gestion de l'environnement « *Afin d'éviter la pollution atmosphérique, les immeubles, les établissements agricoles, industriels, commerciaux ou artisanaux, les véhicules ou autres objets mobiliers possédés, exploités ou détenus par toute personne physique ou morale doivent être construits, exploités ou utilisés de manière à satisfaire aux normes techniques en vigueur ou établies en application de la présente loi ou de textes particuliers* ».

[33] Cette exigence confortée par l'article 9 alinéa 2 « *Sont impropres à l'habitat les terrains exposés à un risque industriels ou à des nuisances graves (pollutions industrielles, acoustiques etc.) et ceux de nature à porter atteinte à la santé publique ou aux valeurs culturelles locales* » de la loi n° 2004/ 003 du 21 avril 2004 sur l'Urbanisme a un intérêt pratique important, car elle permet d'éviter les inconvénients anormaux de voisinage.

[34] Au Cameroun, ces règles sont prévues par l'arrêté n°39/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

[35] D'après la doctrine, il s'agit de garantir la dignité des employés (FOKO (A.), « Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun)), *op.cit.*, p. 24).

[36] Cf. notamment crim., 19 nov. 1996, *Bull. crim*., n°413 « indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au chef d'entreprise de prendre des dispositions nécessaires commandées par les circonstances relevant de son obligation générale de sécurité.» ; également Soc. 28 févr. 2002, *Dr. Soc.* 2002, 445, obs. Arnaud Lyon-Caen.

[37] Article 29 alinéa 1 du Code du Travail camerounais.

S'agissant de la sécurité[38] au sein de l'entreprise, il faut dire qu'en plus d'éviter les accidents aux travailleurs, elle permet d'assurer la sécurité des lieux. Dans le cadre du respect de cette sécurité, l'employeur est tenu de respecter les normes de construction[39] imposées à toutes les entreprises dont l'objectif est de respecter les exigences d'urbanisme. En fonction de la tâche à accomplir, l'employeur doit également mettre à la disposition de ses employés les équipements de protection adéquats afin d'assurer les conditions d'ambiance et de travail nécessaires. En effet, en tant que facteur de productivité, la sécurité des travailleurs n'a pas de prix[40].

L'amélioration de ces règles de sécurité passe par une adaptation de celles-ci aux exigences écologiques internationales. En effet, l'émergence de nouveaux risques professionnels, notamment l'exposition à l'amiante et aux produits chimiques par exemple doit interpeller le législateur quant à la révision de ses textes. A titre d'exemple la Commission européenne a adopté une recommandation concernant la définition des nanomatériaux afin de revoir la législation relative à la sécurité et santé au travail[41]. En attendant, l'employeur doit d'abord évaluer les risques et faire respecter les instructions permettant d' éviter les risques sur les lieux du travail. L'évaluation des risques dans l'entreprise vise à s'assurer du bon fonctionnement des locaux dans lesquels vont s'exercer ses activités. Elle a également pour but de prévenir les éventuels risques pour la santé et la sécurité des salariés. Ainsi, l'employeur doit s'assurer de la solidité du bâtiment, s'assurer du bon fonctionnement et des installations de ce bâtiment (ventilations et aérations, éclairage, installations électriques). Toujours dans le sens de la prévention des risques, chaque entreprise se doit d'élaborer un document unique d'évaluation des risques mettant en avant les risques spécifiques à son activité et à son environnement. C'est l'employeur qui a l'obligation d'identifier les risques pour chaque poste de travail et d'élaborer ce document[42].

[38] Selon le vocabulaire juridique, la sécurité est la « situation de celui ou de ce qui est à l'abri des risques… », tandis que la sécurité de l'emploi est la *« tendance à prémunir le travailleur contre une perte de son poste de travail, en rendant moins fréquentes les causes de rupture du contrat de travail* ».

[39] Egalement prévues par la loi cadre de 1996, notamment l'article 17 (1) pour les EIE concernant les ouvrages à risque ; l'article 22 pour les normes de construction, et aussi les articles 40 et 41, 55 et 56 pour l'étude des dangers.

[40] FOKO (A.), *op.cit*., p. 19.

[41] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen: Deuxième examen réglementaire relatif aux nanomatériaux, http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0572&from=EN [site consulté le 5 février 2015].

[42] Cette obligation ne doit pas seulement concerner les entreprises à risque, mais toutes les entreprises en général. Il en est ainsi, à l'exemple de la France qui l'impose à tous les employeurs. Article L230-2 du Code de travail français. Ce document serait en quelque sorte la continuité du règlement intérieur.

De façon générale, l'employeur doit, dans la prévention de ces risques, tenir compte de l'état d'évolution des risques et de la technique[43].

Concernant la santé, il faut noter que le respect des règles y relatives permet d' assurer aussi bien la santé des travailleurs, que celle des environs, notamment par la préservation de la qualité de l'air et par conséquent de l'environnement. En effet, la réduction de la pollution par exemple ne préserve pas seulement la santé des salariés, mais également celle du milieu ambiant. Ainsi, afin d'assurer la santé à ses employés, l'employeur est tenu préalablement de soumettre les membres de son entreprise aux examens médicaux[44]. En plus de cette exigence, il doit leur assurer sur les lieux de travail, des conditions favorables à l'exécution de leur tâche. Notamment, il doit organiser un contrôle périodique des systèmes d'aération et d'assainissement, afin de s'assurer du bon renouvellement de l'air dans les locaux où le personnel est appelé à séjourner. Les locaux de travail doivent disposer autant que possible d'une lumière naturelle suffisante. De même dans les zones de travail, le niveau d'éclairage doit être adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter. La protection contre le bruit[45] doit également être assurée dans les entreprises où il constitue le principal des activités

En dehors de toutes ces mesures, l'employeur doit assurer l'hygiène au sein de l'entreprise afin de garantir un meilleur état de santé aux salariés[46]. En outre, il doit mettre à la disposition de ces derniers des blocs sanitaires, et les maintenir dans un état constant de propreté.

Les enjeux d'une pareille démarche sont nombreux : sur le plan humain, elle permet de préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents. Sur le plan juridique, elle limite les motifs qui peuvent engager la responsabilité civile ou pénale de l'employeur. Sur un plan économique, elle permet de réduire les coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service

[43] Ceci consiste concrètement, conformément à l'article L.230-2 du Code du travail français, à prendre certaines mesures par exemple remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins ; Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales. Ces mesures résultent des principes généraux de prévention en matière de sécurité de travail, adoptées par le législateur.

[44] L'article 98 alinéa 1 du Code du Travail camerounais impose un service médical et sanitaire au profit des travailleurs dans toute entreprise ou tout établissement de quelque nature que ce soit.

[45] Cette protection vise à évaluer et mesurer le niveau sonore des bruits issus des travaux afin qu'ils ne portent pas atteinte à la santé des travailleurs. Allant dans ce sens, il existe une disposition dans l'arrêté de 1984 qui fixe les conditions d'hygiène et de sécurité qui règlemente le niveau sonore à respecter au sein de l'entreprise. Cet arrêté précise dans son article 41 ce sens, les maladies susceptibles d'être causées par le bruit.

[46] Les mesures d'hygiène et de sécurité sont prévues aux articles 93 à 103 du Code du Travail, complétées par l'arrêté n°39/ MTPS du 26 novembre 1984 fixant les règles d'hygiène et de sécurité. Ces mesures sont prises en référence à la Convention n°1556 de l'OIT.

rendu) des accidents de travail. Mais surtout, elle assure une meilleure protection de l'environnement.

Que ce soit pour la prévention des risques, la gestion et l'amélioration de ceux-ci, passe par un contrôle adéquat de ces mesures et une élaboration particulière du règlement intérieur, car dans la pratique, ces mesures sont loin d'être respectées. En effet, bien qu'il n'existe pas dans le Code du travail, des dispositions visant à mettre directement à l'égard de l'employeur, des obligations relatives à la protection de l'environnement, l'employeur peut utiliser son pouvoir règlementaire qui lui donne la possibilité d'organiser son entreprise en fonction de ses attentes et de la réglementation en vigueur.

Et ceci est d'autant plus vrai que certains secteurs de l'emploi nécessitent plus d'attention afin d'assurer la protection de l'environnement.

b. L'accroissement des mesures sectorielles relatives à la protection de l'environnement

Le besoin d'accroitre les mesures sectorielles se justifie ici par le fait qu'il existe dans le domaine de l'emploi, des secteurs sensibles qui nécessitent des mesures particulières en raison du fait qu'elles entretiennent des relations plus poussées avec l'exploitation de l'environnement. Il relève des activités issues de ces secteurs, l'expression consacrée d'établissement dits « classés »[47] ou encore d'« ouvrage à risque » que l'on retrouve souvent dans la loi-cadre. Il s'agit des établissements qui, de par leur nature, leur dimension ou leurs activités portent directement sur l'environnement.

Le législateur de 1992 ne pouvant tout prévoir, il est nécessaire de tenir compte des spécificités de chaque secteur d'activité. En effet, ce code n'opère pas de distinction entre les normes de sécurité et d'hygiène faites pour les simples établissements et ceux considérés comme « classés ». Il s'avère donc nécessaire de préciser ces conditions. D'ailleurs l'arrêté relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité laisse une brèche ouverte pour d'autres mesures allant dans ce sens[48] et qui, selon lui seraient plus adaptées. Il convient donc, pour une meilleure protection de l'environnement au sein de l'entreprise de faire la différence entre les mesures de sécurité envisagées dans toutes les autres entreprises et celles conformes aux entreprises à risque. Ce

[47] Aux termes de l'article 4(m) de la loi cadre de 1996, « *les « établissement classés », sont ceux qui présentent des causes de danger ou des inconvénients, soit pour la sécurité, la salubrité ou la commodité du voisinage, soit pour la santé publique, ou pour l'agriculture, ainsi que pour la pêche* ».

[48] Article 1 de l'arrêté n°39/ MTPS du 26 novembre 1984 fixant les règles d'hygiène et de sécurité.

qu'il convient de dire ici est que les dispositions du Code du travail s'avèrent aujourd'hui insuffisantes à régir tous les domaines d'activités, surtout ceux qui sont à l'origine de l'émergence et que les pouvoirs publics ont rebaptisé « grands chantiers ». Il faut donc, en conformité avec les nouvelles orientations de la politique de développement, revoir les mesures d'hygiène et surtout de sécurité dans les secteurs sensibles[49] afin de préserver autant les salariés, que l'environnement lui-même.

Ces mesures peuvent également être guidées par les principes fondamentaux[50] énoncés dans la loi-cadre notamment celui de précaution selon lequel, l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption des mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût économiquement acceptable[51].

Certes, dans la loi-cadre de 1996, il existe déjà des mesures prises dans le cadre de la prévention des dommages écologiques pour les établissements, notamment l'obligation de l'Etude d'Impact Environnemental (EIE) prévue à l'article 17 de ladite loi ou encore l'étude des dangers (article 55 de la loi-cadre), mais celles-ci ne sauraient suffire. Ainsi, par rapport à cet état de chose, d'autres mesures doivent s'y ajouter.

A cet effet, l'employeur qui est garant de la bonne marche de l'entreprise doit utiliser les moyens de droit nécessaires à l'instar du règlement intérieur pour mettre son entreprise en conformité avec les recommandations internationales sur la préservation de l'environnement. A titre d'exemple, il serait préférable pour les entreprises productrices d'énormes quantités de déchets par exemple, que l'on adjoigne une obligation de recyclage[52], ou encore pour celles à l'origine des grandes pollutions, la réduction de leurs émissions. A ce propos, l'Union européenne a mis en place en 2005 un dispositif adressé aux activités industrielles les plus « *énergétivores* » qui consiste à fixer un volume d'émissions autorisées et à s'en remettre au marché pour en fixer le prix à l'inverse d'une taxe qui majore le prix en laissant au marché le soin de déterminer la quantité finale[53]. Pour les pays membres de cette Union, ce dispositif s'est

[49] À titre d'exemple, il peut s'agir des secteurs comme les mines ou encore les transports.
[50] Il en existe d'autres allant dans le même sens notamment le principe d'action préventive et de correction, par priorité à la source ou encore celui de responsabilité.
[51] Article 9 (a) de la loi de 1996.
[52] Même s'il est vrai que cette obligation existe déjà dans la loi-cadre, elle devrait être renforcée et ce, dans le sens où le matériau utilisé doit être recyclable. Même si cette opération comporte un coût, les effets positifs qui en résultent doivent être le seul leitmotiv de ces entreprises, car elle permet à fois de réduire le volume de déchets à incinérer ou à enfouir et d'épargner des ressources naturelles à partir de la réutilisation de celles déjà extraites.
[53] Le débat s'est posé sur le choix entre taxe et permis d'émission. En effet, le permis d'émission permet de fixer à l'avance un taux à faire payer aux entreprises indépendamment de leurs pollutions. Tandis que la taxation exige

traduit par l'instauration de plusieurs Directives dont l'objectif était de réduire les émissions de gaz à travers l'obligation d'une taxe sur le carbone dont l'objectif est de compenser les effets nocifs de la pollution en alimentant un Fonds qui servirait à une éventuelle réparation de l'environnement[54].

Ainsi, la réduction des émissions de gaz à effet de serre par l'utilisation rationnelle des énergies fossiles telles que le charbon, le gaz, le pétrole sont à privilégier au sein des entreprises de transport, de bâtiment ou encore de production d'électricité et d'énergie. L'utilisation de l'énergie solaire peut également être un atout pour ces entreprises. Autrement, la taxe carbone permettrait de compenser ces atteintes. En dehors de ces mesures, il faut également mettre à contribution les pouvoirs publics dans cette initiative, en ce sens que certaines entreprises ne sont pas toujours dotées de moyens financiers nécessaires pour utiliser des énergies moins polluantes. Cette contribution pourrait consister en l'octroi des subventions ou encore la réduction des charges fiscales.

2. LES MESURES À L'ÉGARD DE L'EMPLOYÉ

Même si les mesures qui incombent à l'employé dans le cadre de la préservation de l'environnement au sein de l'entreprise n'ont pas la même ampleur que celles qui sont à la charge de l'employeur, celui-ci a aussi son rôle à jouer dans l'accomplissement de cet objectif, car c'est lui qui met en pratique toutes les directives indiquées par l'employeur ainsi que le précise l'article 7 alinéa 1 de l'arrêté de 1984 fixant les règles d'hygiène et de sécurité en ces termes : « *Tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité sur les lieux de travail ainsi qu'aux instructions du chef d'entreprise et aux prescriptions du règlement intérieur* ».

Il incombe alors surtout à l'employé des gestes de citoyenneté. Ainsi, en raison du principe de participation de tous à la protection de l'environnement énoncé dans le préambule de la Constitution camerounaise, tout le monde est tenu d'agir dans le sens de la protection de l'environnement. L'employé se doit donc de traduire fidèlement les aspirations de l'employeur sur le chantier. Autrement, il engagerait sa responsabilité.

---

un prix en fonction des émissions des pollutions faites. Mais la majorité va en faveur de la taxation, car il permet selon les économistes, notamment Xavier TIMBEAU de l'Observatoire français des conjonctures économiques-(OFCE) Sciences Po, d'intégrer les externalités négatives dans le coût des agents économiques. C'est tout le sens du principe pollueur-payeur.

[54] A dire vrai, on ne peut pas vraiment dire que l'on répare la nature, car celle-ci a des facilites de régénération qui lui sont propres. Tout ce qu'on peut y faire, c'est trouver des palliatifs aux atteintes qui lui sont faites ou faciliter ces moyens de régénération lorsque les atteintes sont considérables.

Concrètement, il s'agirait pour lui de respecter au maximum les obligations contenues dans le règlement intérieur, car en réalité, le respect ou non des obligations relatives à la protection de l'environnement dépend de sa capacité à les intégrer dans ses gestes quotidiens. En effet, la grande sensibilisation pour cet impératif doit se faire auprès de l'employé qui peut choisir ou non de respecter les règles établies par l'employeur. Il est ainsi des hypothèses où malgré les dispositions prises par l'employeur pour assurer l'hygiène et la sécurité des employés, ces derniers choisissent de les ignorer délibérément ou non[55]. En effet, l'obligation d'exécuter consciencieusement les obligations relatives à la protection de l'environnement relève non seulement du souci d'assurer la santé et la sécurité au travail, mais également d'une obligation générale de faire issue de l'article 1137 du Code civil qui incombe au débiteur de se comporter en bon père de famille lors de l'exécution du contrat qui le lie à l'employeur. S'il doit, conformément au contrat de travail « consacrer à l'entreprise toute son activité professionnelle », cela implique de se conformer à la discipline de l'entreprise édictée dans le règlement intérieur[56]. En fonction du travail à exécuter, l'employé doit utiliser le matériel adéquat à l'instar des masques respiratoires, lunettes ou visières ayant pour fonction de les protéger contre toute sorte d'émanations solides, liquides ou gazeuses susceptibles d'occasionner des lésions lors de l'accomplissement des tâches dangereuses ou simplement salissantes. Car le refus de se conformer à ces mesures de sécurité est constitutif de cas d'indiscipline, faute lourde de nature à entrainer la rupture du contrat[57].

3. LE CAS PARTICULIER DES PROFESSIONS INDÉPENDANTES

De manière générale, les professions indépendantes sont celles qui ne sont pas régies par le Code du travail et se caractérisent par l'absence du lien de subordination qui existe entre l'employeur et l'employé conformément à l'article 23 alinéa 1 du Code du travail camerounais, *« Le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en*

[55] Selon une enquête menée par nous auprès de quelques entreprises de la place nous avons pu constater le laxisme des travailleurs quant au respect des mesures relatives à l'hygiène et la sécurité. L'une des raisons de cette manifestation de mauvaise foi serait l'esprit « revanchard » qui anime ces salariés qui s'estiment surexploités et manifestent donc de cette façon malheureuse leur mécontentement sur les installations faites par l'employeur. Parfois, ces employés ne semblent même pas conscients du fait que les mesures prises par l'employeur pour la sécurité et l'hygiène sont à leur avantage, car il n'est pas rare de rencontrer des employés chargés de la collecte des déchets ménagers, travailler sans gants, ni masques.

[56] NYAMA (J.-M.), Droit et contentieux du travail et de la sécurité sociale au Cameroun, Presses de l'Université Catholique d'Afrique Centrale, 2012, p. 180.

[57] FOKO (A.), « Recherches sur les risques professionnels en droit social (cas du Cameroun) », R.A.S.J., vol.6, n°1, 2009, p. 27.

contrepartie d'une rémunération.». Ainsi, si le contrat de travail se caractérise par un lien de subordination entre l'employeur et le salarié, ce lien est inexistant dans les professions indépendantes, car le plus souvent ce sont des personnes qui s'installent à titre personnel à l'instar de l'artisan ou encore du vendeur à la sauvette[58].

Au Cameroun, comme partout ailleurs en Afrique[59], les professions indépendantes sont abandonnées à elles-mêmes et ne font pas parties des préoccupations prioritaires du législateur. Ce mutisme peut s'expliquer par plusieurs raisons, mais la principale étant que ces métiers se sont surtout développés de façon flagrante ces dernières années en raison de la montée en puissance du chômage et de la rareté de l'emploi qui en a résulté.

Mais de manière générale, l'exercice de ces professions est subordonnée soit à une autorisation, soit à un agrément, et ce, en fonction des secteurs d'activités. Donc, même s'il n'existe pas de règlementation adéquate à ce secteur, l'administration exerce tout de même une certaine tutelle sur lui, notamment à travers une protection générale issue des pouvoirs qu'exerce l'administration sur ses administrés[60]. Ainsi, le faible revenu de ces travailleurs les empêche de respecter les règles de protection de l'environnement malgré les activités polluantes dont ils sont les auteurs. Faute de réglementation, ces activités les mettent en péril ainsi que l'environnement qui les entoure (notamment pour le secteur de la mécanique ou encore de la menuiserie métallique par exemple).

Ce « désintéressement » de l'Etat face au secteur informel et ses règles de fonctionnement n'est pourtant pas justifié car, le droit OHADA qui règlemente ces activités[61] pour la majorité commerciales donne compétence aux Etats parties de règlementer ce secteur. Ainsi, il appartient à chaque Etat partie de fixer les mesures incitatives pour l'activité de l' « entreprenant » et par conséquent de tout le secteur informel notamment en matière

[58] A cet égard, l'on peut noter à titre d'exemple qu'il est courant de rencontrer dans les milieux urbains et même ruraux, des personnes qui sont installées et qui pratiquent la téléphonie mobile qu'on appelle couramment les « call boxeurs ».

[59] KANTE (S.), Le secteur informel en Afrique subsaharienne franco, Bureau international du travail, 2002, p. 5.

[60] Il s'agit de la loi n° 2004-18 du 22 juillet 2004 fixant les règles applicables aux communes, Art. 16.- *Les compétences suivantes sont transférées aux communes (…) le suivi et le contrôle de gestion des déchets industriels ;(…) la lutte contre l'insalubrité, les pollutions et les nuisances ;(…) l'élaboration de plans communaux d'action pour l'environnement…*

[61] En effet, l'Acte uniforme portant Droit commercial général prévoit en son article 30 (Selon cet article, l'entreprenant est « *un entrepreneur individuel, personne physique qui, sur simple déclaration prévue dans le présent Acte uniforme, exerce une activité professionnelle civile, commerciale, artisanale ou agricole.* ») a traduit ces activités spontanées par l'admission d'une qualité d'entreprenant et confie aux Etats parties, le soin de fixer les mesures incitatives pour ces activités notamment en matière d'imposition fiscale et d'assujettissement aux charges sociales.

d'imposition fiscale et d'assujettissement aux charges sociales[62]. Comment comprendre que l'Etat puisse penser à une quasi règlementation de ce secteur en exigeant une autorisation pour l' « entreprenant » et ne pas réellement aller jusqu'au bout de sa protection en assurant sa sécurité et sa santé lors de l'exercice de ses activités?

La généralité des mesures prises à cet égard est une lacune à enrayer car elle favorise un « laisser-aller » dans un secteur qui est pourtant générateur d'énormes pollutions.

En somme, que ce soit à l'égard de l'employeur ou à l'égard de son employé, la protection de l'environnement doit nécessiter des mesures adéquates qui se traduiront par l'amélioration de celles qui existent déjà dans le dispositif interne. D'autant plus que le développement durable est l'objectif recherché.

B- L'INTÉGRATION SOUHAITABLE DES OUTILS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Aux termes de l'article 4(d) de la loi du 5 août 1996 portant loi-cadre relative à la gestion de l'environnement, le développement durable est « *le mode de développement qui vise à satisfaire les besoins de développement des générations présentes sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs* ». On comprend que le développement durable ou soutenable est un processus de changement et de développement qui impose que le choix des investissements, les modes d'exploitation des ressources naturelles soient fait ou soient déterminés en fonction des besoins tant actuels qu'à venir. Proposée par les organismes internationaux notamment le Conseil européen[63], cette démarche nécessite la prise en compte par les politiques publiques de la protection de l'environnement.

Il n'est donc pas question ici de privilégier une génération au détriment d'une autre. Ce mode de développement implique donc pour le domaine de l'emploi, la prise en compte ou l'intégration de certaines valeurs résultant des exigences du développement durable. Il s'agit de faire de l'emploi, un lieu où la recherche du profit ne prime pas au détriment du capital humain. Pour cela, l'employeur doit pouvoir traduire ces valeurs à travers ses actions. Cela

[62] SOH FOGNO (D.R.), « L'entreprenant dans l'espace OHADA : une mauvaise solution en face d'un réel problème », *Rev. De dr. des aff. OHADA*, n°2, 2012, p. 224.

[63] L'article 6 du Traité du Conseil européen tel que modifié par le Traité d'Amsterdam affirme que « *Les exigences de la protection de l'environnement doivent être intégrées dans la définition et la mise en œuvre des politiques et actions de la communauté ….afin de promouvoir un développement durable* ». Cette expression était déjà utilisée depuis 1980 par l'UICN quand elle a adopté le texte proposant une Stratégie Mondiale pour la Conservation de la nature prônant le développement durable, en anglais « sustainable development » et repris dans sa version française en 1987 sous la direction de madame BRUNDTLAND ayant pour titre *Notre avenir à tous.*

n'est possible qu'à travers un accroissement de sa responsabilité sociétale qui est un outil qu'il faut formaliser et intégrer au sein des entreprises (1). D'un autre côté, il doit pouvoir exister un organe plus proche des employés pour la traduction de leurs besoins, à l'instar d'un comité d'entreprise (2).

1. L'INTÉGRATION DE LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES AU CAMEROUN

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est la traduction au sein de l'entreprise de la politique de développement durable[64]. Si cette dernière variante est un principe de politique macro économique, la RSE quant à elle est un outil micro économique de cette politique et sa matérialisation au sein de l'entreprise.

Déjà présente au Cameroun de façon informelle, elle ne bénéficie pourtant pas jusqu'ici d'un cadre législatif approprié[65]. Certes, le Cameroun a ratifié un certain nombre de Traités et Conventions[66] relatifs à la RSE, mais il ne lui a toujours pas accordé une réglementation précise. La conséquence logique de cette absence de réglementation entraine une sorte d'anarchie au sein des entreprises[67] et les abus qui peuvent s'en suivre.

---

[64] L'appropriation massive du concept de développement durable ne remonte pas très loin et se situe autour des années 90. (De son terme original anglais « *Sustainable development* », la notion de « Développement durable » ou encore « développement soutenable » est apparue pour la première fois lors du sommet de l'Organisation des Nations Unies à Rio en1992 à l'initiative de Brundlandt qui le définit comme le développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre celui des générations futures. C'est d'abord un concept macroéconomique qui cherche à concilier le progrès économique et social avec la protection de l'environnement, considérant ce dernier comme un patrimoine à transmettre aux futures générations.). Pourtant, les premiers travaux académiques et théoriques de référence concernant le concept de RSE remontent aux années 50. (Voir MOSKOLAÏ, M. M., La Responsabilité Sociétale des Entreprises au Cameroun : miroir aux alouettes ou évidence ?, www.revue-rms.fr, VA Press, (3:4), 2016, pp. 53-71).

[65] MOSKOLAÏ, M. M., La Responsabilité Sociétale des Entreprises au Cameroun : miroir aux alouettes ou évidence ?, op. cit., p. 55. L'auteur estime que bien que ne bénéficiant pas d'un cadre légal adéquat, il faut rechercher dans l'esprit des lois d'un certain nombre de textes, pour essayer de lui en constituer un. Il s'agit notamment de la Constitution, du Code du travail, la loi-cadre sur l'environnement de 96, le Décret n°2005/0577PM du 23 février 2005 portant sur les modalités de réalisation des études d'impact environnemental, du Décret présidentiel n°2006/088 portant Commission nationale anti corruption, de la loi n°96/11 relative à la normalisation, de la loi n°2002/004 modifiée par la loi n°2004/20 et par l'ordonnance n°2009/001 portant Charte des investissements de la République du Cameroun.

[66] Entre autres Notamment, la Convention sur l'OIT, le Pacte mondial des Nations Unies, le Protocole de Kyoto, la Convention cadre sur les changements climatiques, le Traité relatif à la conservation et la gestion durable des écosystèmes forestiers en Afrique centrale, la Convention sur la diversité biologique, la Convention de Viennes sur la protection de la couche d'ozone, le Protocole de Montréal, la Convention sur le commerce international des espèces de faune ou de flore sauvages menacées d'extinction, la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers des déchets dangereux et de leur élimination, le Protocole de Carthagène sur les risques biotechnologiques, la Convention de lutte contre la désertification.

[67] Selon une enquête menée par l'Institut RSE Afrique en 2010 sur la perception et la pratique de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au sein des entreprises camerounaises sur un échantillon de 16 entreprises revendiquant un chiffre d'affaires cumulé de 710 milliards de francs Cfa et plus de 20 000 employés, «*Les gestionnaires des ressources humaines ne sont pas suffisamment imprégnés de la notion de responsabilité sociétale*

Afin de mesurer les enjeux de la formalisation de la RSE au Cameroun, il convient au préalable de la définir et de voir dans quelle mesure elle peut être adoptée au Cameroun.

Concernant sa définition, il est à noter que cette notion n'est pas aisée à définir car le sens de la responsabilité n'est pas le même pour toutes les disciplines. Mais de façon générale, on peut retenir que c'est un concept dont la traduction pratique constitue un outil permettant d'intégrer volontairement les données extra-financières au sein de l'entreprise notamment les valeurs morales et plus précisément les données environnementales[68]. Régie par la norme ISO 26000[69], cette pratique impose concrètement à l'entreprise d'intégrer les bonnes pratiques environnementales qui conduiront à la protection de l'environnement à travers la diminution de la pollution, la préservation de la biodiversité ou la lutte contre le réchauffement climatique.

Les enjeux de la formalisation de la RSE au Cameroun peuvent être appréciés aussi bien sur le plan théorique que pratique.

a. Les enjeux théoriques de l'intégration de la RSE au Cameroun

Parmi les enjeux de cette formalisation, nous pouvons citer la mise au pas de toutes les entreprises camerounaises selon les canons de concurrence internationale[70]. L'émergence recherchée par le Cameroun vise justement la moralisation des comportements dans tous les domaines de développement et ce, pour toutes les couches sociales et encore plus pour ceux qui détiennent toute forme de pouvoir. Formaliser ou encadrer la RSE serait un atout majeur dans la recherche de cette émergence.

La RSE est également d'autant plus importante au Cameroun en ce sens que les acteurs et donateurs[71] de la Communauté internationale en font une conditionnalité pour l'aide au

des entreprises». Au delà de cet aspect, ce sondage révèle que «*73 % des sociétés sondées ne disposent pas d'un service développement durable ou RSE*», tandis que 57 % d'entre elles n'ont aucune idée de l'existence de la norme ISO 26 000 régissant cette pratique.

[68] Sur la question, lire l'article précité, MOSKOLAÏ, M. M., La Responsabilité Sociétale des Entreprises au Cameroun : miroir aux alouettes ou évidence ?, www.revue-rms.fr, VA Press, (3:4), 2016 p. 57.

[69] Cette indication représente une norme internationale dont le but est de donner les lignes directrices de la responsabilité sociétale des entreprises. Cette norme vise toutes les entreprises indépendamment de leur statut ou de leur taille et concerne tous les pays et Organisations du monde.

[70] Bien qu'ignorant pour la plupart les réalités de la RSE, une immense majorité des entreprises (92%) camerounaises ont confié aux enquêteurs de l'Institut RSE Afrique, que l'implémentation de cette pratique est susceptible d'améliorer leurs performances.

[71] Notamment Ainsi, la Banque mondiale, le FMI, le WWF la Banque mondiale, l'Union européenne, la Banque africaine de développement, l'Agence française de développement, la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW, qui est la banque de développement allemande), la GIZ et le Fonds monétaire international (FMI) sont présents au Cameroun de même qu'un certain nombre d'organisations non gouvernementales internationales, et notamment le Fonds mondial pour la nature (WWF), l'Union internationale pour la conservation de la nature (IUCN) et CARE International.

développement. Ainsi, les entreprises qui bénéficient des financements accordés par ces donateurs s'engagent, en principe, à respecter les pratiques environnementales et sociales dans leurs activités.

Le Cameroun, soucieux de respecter les engagements présents dans le DSCE Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE)[72] lequel a succédé au Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP) élaboré en 2003 et remanié en 2009 dont les objectifs d'actions prioritaires étaient l'éducation, la santé, le développement économique, l'équipement en infrastructures et l'exploitation durable des ressources naturelles, se trouve obligé de respecter ces conditions. Allant dans ce sens, Monsieur BITONDO précise que, l'adoption de la norme IS0 26000 en 2010 est venue consacrer la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) comme un des outils modernes servant de catalyseur de la prise en compte, par les entreprises, des impacts des décisions et activités liés au développement industriel sur la société et sur l'environnement[73]. Son internalisation et sa mise en application sont plus que par la passé nécessaire en Afrique centrale, où, pour faire face aux défis de la lutte contre la pauvreté et du développement socioéconomique, la plupart des pays se lancent dans une politique relativement agressive d'exploitation des ressources naturelles.

Comme on peut le constater, formaliser la RSE au Cameroun serait un atout indéniable pour la protection de la biodiversité.

b. Les enjeux pratiques de l'intégration de la RSE au Cameroun

Ici, ces enjeux peuvent s'apprécier à travers les manifestations de cette pratique au sein de l'entreprise. Parce que la RSE traduit la bonne gouvernance au sein de l'entreprise, elle est le gage de la sécurité de l'emploi, la santé et le bien-être du personnel.

La RSE vise également les bonnes pratiques sociales car elle permet de tempérer les éventuels abus des employeurs en accordant aux salariés une sécurité autant pour les conditions de travail, que pour le respect des prétentions salariales. Ainsi, au nom de la RSE, l'employeur est tenu de bien se comporter vis-à-vis de ses employés. C'est pourquoi, elle peut être considérée comme un outil moralisateur des entreprises. Certains économistes la considèrent même comme un

[72] Dont les ambitions principales consiste à réduire la pauvreté à un niveau socialement acceptable, à faire du Cameroun un pays à revenu intermédiaire, à le faire accéder au stade de nouveau pays industrialisé ainsi qu'à renforcer l'unité nationale et à consolider le processus démocratique.

[73] Secrétaire Exécutif Association camerounaise des études d'impacts environnementaux (ACAMÉIE) SÉEAC Cameroun lors du 17e Colloque international en évaluation environnementale, du 12 au 15 juin 2010.

« *outil privilégié dans la quête de l'avantage concurrentiel* »[74]. Au demeurant, la RSE serait la prise en compte par les entreprises, des incidences de leurs activités sur la société et l'environnement et une sorte de *« contribution des entreprises aux enjeux du développement durable*».

Même s'il est vrai que parmi les freins à la mise en place d'une politique de la RSE au Cameroun, on peut citer plusieurs facteurs[75], il n'en demeure pas moins que les avantages attendus d'une telle démarche vont dans le sens de l'amélioration de la performance financière, la bonne réputation de l'entreprise pour une meilleure compétitivité, et surtout la protection de l'environnement.

En plus de cet outil d'intégration des valeurs au sein de l'entreprise, il faut y ajouter un organe capable de veiller sur les intérêts des salariés et de l'emploi.

2. L'INSTITUTIONNALISATION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE

L'institutionnalisation d'un comité d'entreprise au Cameroun pourrait sembler peu pertinente[76]. Pourtant, défendre une telle idée, c'est refuser de tenir compte des objectifs de développement qui imposent à la nation de s'inscrire dans la logique de l'émergence. A cet effet, le Cameroun doit adopter des outils plus efficaces dans la protection des intérêts de l'entreprise. La présence d'un comité d'entreprise s'avère donc nécessaire.

Le comité d'entreprise est un organe élu par le personnel et dont les attributions s'articulent autour des questions économiques et sociales[77]. Au regard des attributions qui sont les siennes, on peut dire qu'il bénéficie d'une personnalité juridique qui lui donne le pouvoir de s'immiscer dans la gestion des affaires économiques et sociales de l'entreprise.

L'absence de cette institution au sein du paysage juridique social camerounais s'est expliquée autrefois par la doctrine par le fait que sa présence risquerait de « *créer des problèmes propres à perturber gravement la marche de l'entreprise et conduire fatalement à la faillite et au chômage dont l'Etat recherche pourtant et ardemment les remèdes sans lesquels, et s'il*

[74] MOSKOLAÏ, (M. M.), La Responsabilité Sociétale des Entreprises au Cameroun : miroir aux alouettes ou évidence ?, www.revue-rms.fr, VA Press, (3:4), 2016, p. 55. pp. 53-71.

[75] D'après une étude menée par MOSKOLAÏ, il peut s'agir notamment du manque de moyens financiers, de l'absence ou l'insuffisance de connaissances du concept et un intérêt mineur pour cette question. La faible taille de l'entreprise, la non disponibilité des compétences en interne, la non prise en compte de la RSE par les concurrents, le manqué de structures de formation des ingénieurs dans cette branche pouvant sensibiliser les entreprises ou encore leur servant d'experts et de conseils.

[76] En ce sens qu'au Cameroun, ce rôle est déjà joué par les délégués du personnel ou encore les syndicats

[77] COHEN (M), Le droit des comités d'entreprise, 2e édition, L.G.D.J, Paris, 1981, p. 15.

perdure, l'on vivrait des graves crises sociales susceptibles de provoquer le renversement de l'appareil politique en place au Cameroun »[78]. Et ceci en raison du fait que cet organe se présente comme un sérieux contrepoids contre l'employeur en faveur des salariés et des intérêts de l'entreprise. Ces arguments qui autrefois ont semblé pertinents s'avèrent dépassés aujourd'hui car le taux de chômage qui va grandissant n'est pas de nature à susciter des velléités de révolte au sein des employés. Le but de la plupart de ces derniers étant la conservation de leur emploi et non l'anarchie. Un comité d'entreprise aurait alors toute sa place car son rôle n'est pas de contrecarrer les actions de l'employeur, mais de chercher à améliorer le climat dans l'entreprise en privilégiant les intérêts de tous. Allant dans ce sens, la doctrine camerounaise penche de plus en plus vers la création de cet organe[79].

Néanmoins, il serait convenable que sa création soit strictement encadrée et ne soit possible par exemple que dans certaines entreprises comme celles ayant plus de 50 employés.

Parmi les attributions du comité d'entreprise, il faut savoir qu'il devra nécessairement être consulté pour les questions relatives aux œuvres sociales[80] notamment les services médicaux, les infirmeries, les cantines etc. Il devra également être consulté pour l'organisation du travail notamment pour les conditions d'hygiène et de sécurité[81]. Au-delà des diverses attributions du comité d'entreprise, ce qui nous intéresse c'est son rôle dans la gestion des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail au sein de l'entreprise. Le comité d'entreprise apparait alors comme un organe supplémentaire dans l'atteinte de l'objectif de protection de l'environnement au sein de l'entreprise. Son rôle n'étant pas d'évincer les délégués du personnel mais de les assister, les seconder, et de renforcer leurs attributions.

Au-delà des mesures à élargir pour l'accroissement de la protection de l'environnement, il faut, pour assurer son efficacité, revoir le système de sanction de ces mesures.

---

[78] TJOUEN (A-D), « Les institutions professionnelles », *R.J.A,* 1994, p. 241.

[79] *Notamment TSASSE SAHA Gislain Gregory , Le solidarisme contractuel en Droit du travail, Thèse Université de Yaoundé II-Soa, 2011, p. 250.*

[80] BOHUON (J-M), « Les institutions professionnelles », Encyclopédie juridique de l'Afrique, t.8, p. 130.

[81] Il faut noter qu'en plus de ces attributions, le comité d'entreprise joue également un rôle dans la gestion de l'économie au sein de l'entreprise et veille sur son expansion. Il veille également au perfectionnement du personnel en organisant des séances de formation professionnelle et des séances de recyclage du personnel. Il s'assure de la bonne marche de l'entreprise et c'est pourquoi le chef d'entreprise doit au moins une fois par an, faire un exposé sur la situation et l'activité de l'entreprise et d'autre part, il doit communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui doivent être soumis à cette assemblée. Sur la question, lire TSASSE SAHA Gislain Gregory, *Le solidarisme contractuel en Droit du travail*, Thèse précitée, p. 250 et s.

II- LA NÉCESSAIRE REVISITATION DU SYSTÈME CURATIF DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN MILIEU PROFESSIONNEL

La règle de droit ne prend véritablement son sens que si elle est sanctionnée.[82] Ainsi, afin d'assurer l'effectivité des mesures prises en vue d'une meilleure protection de l'environnement, il s'avère nécessaire de revoir le système de sanctions afin de les adapter aux règles prévues. De façon générale, ce système est l'œuvre de l'administration et il faudra alors le recadrer (A) et envisager également d'autres types de sanctions (B)

A- LE RECADRAGE DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

Parce que la protection de l'environnement ne peut se faire sans l'action de l'administration[83], il semble nécessaire d'évoquer son rôle dans cette entreprise. A l'examen, il ressort que ce rôle est double. L'administration, dans la protection de l'environnement, précisément dans le secteur de l'emploi intervient aussi bien pour prévenir les atteintes, que pour les réparer. Aussi, est-il nécessaire de renforcer le contrôle préventif de l'administration (1) et assouplir celui curatif (2).

1. LE RENFORCEMENT DES MESURES PRÉVENTIVES DE L'ADMINISTRATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les mesures préventives permettant d'assurer le respect de l'environnement au sein de l'entreprise sont nombreuses. Parmi celles-ci, le contrôle préventif qui permet à l'administration de vérifier le respect par l'employeur des normes techniques de construction. Par exemple, le respect de l'étude de danger et celui de l'EIE exigés par la loi cadre de 1996. Dans le Code du Travail, cette obligation est prévue par l'article 114 qui impose à l'employeur de faire la déclaration de l'établissement à l'inspecteur du travail. Il en résulte que le rôle de l'administration est prépondérant dans la protection de l'environnement et ce, d'autant plus

[82] TCHAKOUA (J.M.), *Introduction générale au Droit camerounais*, Presses de l'UCAC, 2008, p.58.

[83] De prime abord, il faut noter que l'administration doit être entendue ici dans son sens large, c'est-à-dire englobant à la fois les autorités administratives proprement dites et les autorités traditionnelles qui sont des auxiliaires des autorités administratives et dont la compétence est également reconnue par de nombreux textes à l'instar de l'article 19 du *décret n°77/245 du 15 juillet 1977 portant l'organisation des chefferies traditionnelles et de l'article 93 al.1 de la loi cadre de 1996.* De plus, il faut savoir que le « statut » de l'environnement en tant que « patrimoine commun » de la nation donne compétence à l'administration de gérer la protection de l'environnement à sa guise. (article 2 alinéa 1 de la loi de 1996). D'autres textes donnent également compétence à l'administration de protéger l'environnement notamment la loi n° 98-005 du 14 avril 1998 portant régime de l'eau en son article 19, de la loi sur la faune et la forêt.

qu'elle est le plus souvent à l'origine de la constatation des infractions relatives à sa dégradation.

Bien qu'il existe un contrôle administratif pour les règles de sécurité et d'hygiène (notamment l'article 96 qui indique l'organe de contrôle de ces conditions, et aussi les articles 98, 99 et 103), sur le plan pratique, il est relatif, en ce sens que l'administration ne déploie pas assez d'agents sur le terrain capables d'assurer de ce contrôle. Concernant par exemple les règles d'hygiène et de sécurité, un auteur relève que moins de 10 pour cent de ce contrôle est effectué par l'administration[84]. Il en ressort que l'action des inspecteurs du travail est quasi inexistante, ceci pour plusieurs raisons, notamment la formation inadéquate de ces derniers, le manque de moyens de contrôle, mais surtout l'obsolescence des textes juridiques en la matière. S' agissant également du contrôle sanitaire, il faut noter qu'il n'y a pas suffisamment de médecins sur le terrain[85]. Il en résulte que ce contrôle est plus effectif dans les grandes entreprises et relâché dans les petites[86]. L'administration n'aurait ni les moyens matériels, ni ceux humains pour assurer le contrôle des règles applicables aux conditions de travail[87]. Il faut ajouter que cet état de chose relèverait du fait que le législateur camerounais a certainement une conception dépassée de la notion de sécurité qui ne cadre pas avec celle énoncée par les Recommandations de l'OIT et des normes techniques internationales en vigueur.

Si les règles préventives de protection de l'environnement au sein de l'entreprise sont nombreuses, ce n'est pas le cas pour les professions indépendantes qui ne bénéficient d'aucunes règles allant dans ce sens. Il conviendrait donc de pallier à ce manque en adoptant des mesures spécifiques au secteur informel.

Ainsi, même si le législateur a fait des efforts pour le contrôle des règles de sécurité au sein de l'entreprise, ces efforts devraient être appuyés sur le plan pratique par des contrôles effectifs. Ce qui éviterait de faire appel aux mesures curatives.

2. L'ASSOUPLISSEMENT DES MESURES CURATIVES

Dans le cadre de la protection de l'environnement, le rôle de l'administration est prépondérant dans le domaine de l'emploi en général et au sein des entreprises en particulier. Ainsi, c'est elle qui assure sa gestion et son contrôle notamment à travers ses agents représentatifs. Les

[84] POUGOUE (P.-G.), « Situation de travail et protection des travailleurs », 1994, p. 25
[85] Projet de Performance des Administrations, Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, exercice 2019, p. 10.
[86] POUGOUE (P.-G.), « Situation de travail et protection des travailleurs », *op. cit.*, p. 25.
[87] *Idem*.

mesures curatives interviennent le plus souvent lorsque toutes les voies amiables ont été épuisées[88]. Parce que le plus souvent le juge administratif est alors incontournable, il serait nécessaire d'assouplir les règles qui conduisent jusqu'à lui. En effet, les lourdeurs administratives ne sont pas de nature à assurer une protection efficace de l'environnement. En plus du fait qu'il n'existe pas un juge approprié pour les questions écologiques et qu'il faille plus ou moins recourir au juge administratif, les règles de saisine de ce dernier semblent encore plus lourdes que lors d'une procédure administrative simple. De la constatation des infractions au jugement, c'est l'administration qui s'en charge[89].

Qu'il s'agisse de l'administration traditionnelle ou moderne, elle est chargée de constater les infractions et de conduire la procédure jusqu'au tribunal si la nécessité s'impose. Cette conduite exige, en vertu du recours gracieux préalable que l'on saisisse d'abord l'autorité hiérarchique supérieure. Dans le cadre des procédures contentieuses concernant l'environnement, les dossiers passent prioritairement sous l'inspection du Ministère des forêts et de la faune MINFOF[90] et du Ministère de l'environnement et de la protection de la nature et du développement durable (MINEPDED)[91]. Ce dernier ministère est, contrairement au précédent, responsable des entreprises en faute pour le respect de l'environnement notamment le non respect de l'EIE.

Dans la pratique, une telle procédure peut prendre beaucoup de temps, ce qui peut laisser suffisamment de temps au « pollueur » de continuer son œuvre. Dans le but d'éviter de tels désagréments, il serait préférable d'alléger les procédures administratives, notamment en

[88] Selon l'article 91 alinéa 3 de la loi cadre de 1996, les mesures amiables qui se traduisent principalement par l'arbitrage ici sont obligatoires. Pourtant, en vertu des articles 577 et 36 du Code de Procédure civile et commerciale, l'arbitrage n'est pas reconnu comme mode de résolution des litiges de l'administration, mais le contentieux de l'environnement le reconnait pourtant comme tel dans la résolution de ses litiges (article 92 de la loi-cadre).

[89] La loi-cadre camerounaise dans son article 88 dispose : « *Sans préjudice des prérogatives reconnues au ministère public, aux officiers de police judiciaire à compétence générale, les agents assermentés de l'administration chargée de l'environnement ou des autres administrations concernées, notamment ceux des domaines, du cadastre, de l'urbanisme, des travaux publics, des forêts, de la marine marchande, des mines, de l'industrie, du travail et du tourisme sont chargés de la recherche, de la constatation et des poursuites en répression des infractions aux dispositions de la présente loi et de ses textes d'application* ».

[90] ((MINFOF) est crée par le *décret n°2005 du 06 avril 2005 portant organisation du Ministère des Forêts et de la faune*, modifié et complété par le *décret n°2005/495 du 31 décembre 2005* qui renforce les attributions de ce Ministère. Mais, son action n'est véritablement mise en branle qu'à partir du *décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement.* À ce jour, la *Loi n°94/01 du 20 janvier 1994 portant Régime des forêts, de la faune et de la pêche* accompagnée de ses différents textes d'application est l'instrument légal fondamental dont dispose le MINFOF en matière de gestion de la biodiversité au Cameroun).

[91] Ce dernier a été mis en place par le *décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement.*

aménageant un contentieux propre aux matières écologiques qui serait dépourvu de lenteurs administratives à l'instar des délais de saisine.

B- LA PART DES AUTRES FORMES DE SANCTIONS

1. LES SANCTIONS PÉNALES

Après le rôle de l'administration dans la protection de l'environnement, vient celui du juge. En effet, pour asseoir son système de sanctions, l'administration a besoin de l'arsenal répressif pour y arriver. D'où l'intérêt des sanctions pénales déjà instituées par les lois relatives à la protection de l'environnement[92]. Ainsi, chaque fois que des atteintes sont faites à l'environnement, la machine répressive se met en marche. Il faut seulement noter que c'est davantage les peines d'amendes qui sont utilisées au détriment de celles privatives de liberté. Ce choix fait par le législateur peut se justifier par le fait qu'il serait profitable à la communauté que le pollueur compense ses atteintes avec les moyens de les réparer au lieu de le voir en prison.

Seulement, une telle solution semble passive et encouragerait les entrepreneurs à polluer, à partir du moment où ceux-ci savent qu'ils pourront facilement compenser cette atteinte. C'est sans doute ce qui justifie que des pays comme le Cameroun soient à la traine dans la lutte pour la préservation de l'environnement. Pour notre part, il serait nécessaire de mettre l'accent sur les peines privatives de liberté afin de dissuader les éventuels contrevenants. A titre d'exemple, on peut citer les pays comme le Rwanda qui, dans la lutte contre les sachets plastiques a beaucoup évolué et fait de Kigali sa capitale la ville la plus propre d'Afrique selon les estimations de l'ONU. Ce qui lui a valu le classement de 3ème destination la plus verte au monde par le « World Travel Guide », tandis que le Cameroun avec son système d'amendes continue de traquer les pollueurs.

En plus de la responsabilité pénale qui est assurée par le régime des interdictions énoncé dans la loi cadre, la responsabilité civile peut également intervenir ici pour sanctionner autant l'employeur que l'employé.

[92] Concernant précisément la loi-cadre, les sanctions pénales sont prévues aux articles 79 à 87.

2. LES SANCTIONS CIVILES

Aux termes de l'article 77 (1) de la loi-cadre de 1996, "*Sans préjudice des peines applicables sur le plan de la responsabilité pénale, est responsable civilement, sans qu'il soit besoin de prouver une faute, toute personne qui, transportant ou utilisant des hydrocarbures ou des substances chimiques, nocives et dangereuses, ou exploitant un établissement classé, a causé un dommage corporel ou matériel se rattachant directement ou indirectement à l'exercice des activités susmentionnées*." La responsabilité civile est ainsi envisagée par le législateur pour les atteintes à l'environnement.

En dehors des cas évoqués par la loi, la responsabilité civile peut être retenue autant à l'égard de l'employeur, que de l'employé. Parlant tout d'abord de ce dernier, sa responsabilité peut être évoquée en cas de faute ou même de négligence dans le respect des obligations qui lui sont dues. C'est ainsi qu'un employé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions peut délibérément ou pas causer des atteintes à l'environnement soit par exemple en déversant des produits nocifs, soit en omettant d'utiliser du matériel adapté. Le plus souvent, même étant à l'origine d'une atteinte, la responsabilité de l'employé n'est pas retenue et c'est plutôt celle de son employeur qui l'est en tant que commettant de son employé[93].

Concernant la responsabilité civile de l'employeur proprement dite, elle peut intervenir sur la base de nombreux fondements. Déjà, la théorie du trouble de voisinage peut fonder cette responsabilité[94]. Ainsi, les voisins peuvent engager la responsabilité civile des entreprises sur ce fondement au cas où les conditions de sa mise en œuvre sont réunies[95].

En plus, de ce fondement, tout employeur pourrait engager sa responsabilité en cas de manquement ou de négligence à ses obligations, notamment par exemple lorsqu'il ne respecte pas les règles de constitution de l'entreprise notamment l'étude de danger ou encore l'EIE. Egalement, au sein de l'entreprise, l'employeur pourrait être responsable des manquements au respect des conditions d'hygiène et de sécurité comme le précise l'arrêté de 1984 sur les

[93] Article 173 du Code du travail camerounais.

[94] Ce régime a été conceptualisé par la jurisprudence française sur le fondement selon lequel "*Nul ne doit causer à autrui, un trouble anormal de voisinage"* (Civ. 2e, 13 nov. 1986, Bull. civ. II, n° 172. Civ. 2e, 28 juin 1995, Bull. civ. II, n° 222 ; D. 1996. Somm. 59, obs. A. Robert . Civ. 3e, 24 oct. 1990, Bull. civ. III, n° 205 ; D. 1991. Somm. 309, obs. A. Robert . Civ. 3e, 11 mai 2000, Bull. civ. III, n° 106 ; D. 2001. 2231,obs. P. Jourdain).

[95] Etant une responsabilité objective, aucune faute n'est en principe retenue. La principale condition concerne donc le trouble causé qui, selon la doctrine doit présenter certains critères notamment la continuité, la répétitivité et la durabilité. (VINEY (G.), GHESTIN (J.), Traité de droit civil, *Les conditions de la responsabilité*, LGDJ, 3e éd., 2006, p. 1211).

conditions d'hygiène et de sécurité[96]. En effet, sa responsabilité peut être engagée sur le fondement des articles 1382 à 1386 soit pour faute, soit pour négligence, soit même pour risque. Autrement dit, les régimes de responsabilité pour faute et sans faute peuvent intervenir ici. L'employeur, pour manquement ou négligence à ses obligations de sécurité et d'hygiène pourrait donc être amené à répondre.

L'on considère généralement qu'en matière de sécurité, surtout dans l'entreprise, l'employeur a une obligation de résultat qui donne lieu à une faute inexcusable en cas de manquement à celle-ci. Il doit donc tout faire pour mettre les salariés à l'abri des accidents de travail et préserver l'environnement de toute sorte de pollution car lorsque sa responsabilité est retenue, elle donne lieu à différentes formes de réparations à l'instar des remises en l'état ou des réparations en nature ou par équivalent.

La responsabilité civile de l'employeur doit ainsi être élargie à toutes les entreprises, en étant fondée sur les régimes de responsabilités pour faute et sans faute. En plus des responsabilités administrative et pénale, la responsabilité civile doit aussi intervenir dans cette démarche pour assurer une meilleure protection de l'environnement en milieu professionnel.

CONCLUSION

La protection de l'environnement est certes un concept qui cristallise toutes les passions, mais dont il serait souhaitable de commencer à l'intégrer véritablement dans nos consciences. Nos actes quotidiens ne doivent plus négliger cette donnée. Le Cameroun étant sur la voie d'une construction économique durable, tous les secteurs et surtout celui de l'emploi doivent, pour une émergence assurée, mettre la protection de l'environnement en avant afin de préserver l'héritage des générations futures en vue de leur laisser un cadre sain.

Pour cela, les acteurs de l'emploi précisément, doivent être sensibilisés à travers des mesures prises par le législateur afin de les élargir et surtout d'assurer un contrôle effectif de ces mesures. Et bien que ces exigences soient théoriques en raison du fait que le plus grand travail mérite d'être fait par le législateur, la meilleure sensibilisation demeure celle qui doit être faite auprès

[96] L'article 2 alinéa 1 de l'arrêté n°39/ MTPS du 26 novembre 1984 fixant les conditions d'hygiène et de sécurité « *L'employeur est directement responsable de l'application de toutes les mesures de prévention, d'hygiène et de sécurité destinées à assurer la protection de la santé des travailleurs qu'il utilise.*
2. Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble des travailleurs une protection aussi efficace que possible.
Néanmoins chaque employeur reste responsable des dommages causés par le fait de ses activités. » Cet article rend responsable l'employeur qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité de ses employés.

des praticiens. L'employeur surtout, en tant qu'administrateur et gestionnaire de l'entreprise, doit traduire dans ses décisions quotidiennes le besoin de préserver l'environnement qui est notre héritage à tous. A cet égard, le règlement intérieur s'avère être un outil privilégié pour cette initiative. En plus de cela, la mise en œuvre d'une véritable fiscalité écologique permettrait de remédier à de nombreux manquements.