

## CIRCULAIRE N°04/MTPS DU 28/02/1900

Relative à la procédure de mise à la retraite des travailleurs.

### LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

A Messieurs

- Les Employeurs ;
- Les Présidents des Syndicats d'Employeurs et de Travailleurs.

Il m'a été signalé que de nombreux travailleurs lors de leur départ à la retraite, rencontre d'énormes difficultés pour se faire payer leur pension de vieillesse. De longs mois s'écouleraient ainsi entre la cessation d'activité et la perception de la pension, période pendant laquelle le travailleur est privé de tout revenu. Cette situation crée une hantise auprès des travailleurs qui, à juste titre, redoutent l'approche de la retraite alors qu'ils devraient plutôt l'accueillir comme une récompense méritée.

La plupart de ces difficultés proviennent du fait que les dossiers de pension sont mal constitués ; ce qui entraîne de nombreux rejets de la part des services de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, soit, déposés tard auprès des services compétents, peu de temps, si ce n'est après la date de cessation d'activité. Le travailleur ayant ainsi quitté son entreprise perd contact avec la CNPS, et souvent même avec son employeur qui ignore jusqu'à l'adresse de retraite de son ancien agent.

Pour éviter aux travailleurs retraités des désagréments dus à cette longue période d'attente entre la cessation de paiement du salaire et début du versement de la pension, la présente circulaire rappelle et précise la procédure de mise à la retraite des travailleurs.

#### 1) DÉPÔT DES DOSSIERS

L'employeur doit prévenir le salarié devant être mis à la retraite au moins six (06) mois avant la date effective de son départ. Une liste des départs à la retraite pourrait d'ailleurs être communiquée au personnel soit au début de l'année fiscale soit au début de l'année civile.

L'employeur demande au travailleur intéressé de lui fournir les pièces exigées par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Il complète le dossier à son niveau et le dépose au Centre de Prévoyance Sociale du ressort au moins trois (03) mois avant la date de cessation d'activité (cf. Article 23 décret n°74/733 du 19 Août 1974).

La rémunération à verser au travailleur pendant la période allant du dépôt du dossier à la date de cessation effective d'activité sera prise en compte dans le relevé des salaires accompagnant la demande. Lorsqu'un salarié ayant eu plusieurs employeurs au cours de sa carrière ne peut pas produire les bulletins de paie afférents à ses emplois antérieurs pour en obtenir des renseignements nécessaires.

#### 2) NOTIFICATION

La notification de la décision de retraite doit intervenir avant sa prise d'effet.

Cette décision fixe la date de prise d'effet qui est le lendemain de la cessation de l'activité salariée. Si le dossier n'a pas abouti avant cette date, l'employeur peut maintenir le travailleur en poste jusqu'à la notification de la décision. Mais s'il décide de se séparer du travailleur avant cette notification, il doit continuer de suivre le dossier, en collaboration avec le travailleur dont il doit obtenir l'adresse.

Le retraité qui n'aurait pas une adresse personnelle conservera celle de son employeur avec qui il devra rester en contact jusqu'au premier paiement de sa pension.

### 3) RETRAITE PAR ANTICIPATION

La mise à la retraite par anticipation est soumise à une demande préalable du travailleur et ne peut être envisagée qu'après l'accord écrit de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A près de dit accord, la même procédure déterminée ci-dessus sera utilisée.

S'agissant de la retraite anticipée pour usure prématurée, je rappelle que conformément aux dispositions de l'article 9 et 3 de la loi n°84/007 du 4 juillet 1984, le travailleur reste à la charge de son employeur pendant la période des visites et contre-visites médicales jusqu'à la décision écrite de la CNPS acceptant la demande de la retraite.

Toute mise à la retraite par anticipation ayant entraîné la cessation d'activité sans que la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ait donné son accord préalable constitue, selon la jurisprudence camerounaise, une rupture abusive du contrat du fait de l'employeur qui en assure l'entière responsabilité.

J'invite les responsables de l'OSTC à tous les niveaux à informer largement les travailleurs de ces mesures, car leur ignorance des droits et procédures est souvent la cause des difficultés auxquelles ils sont confrontés lors de leur départ à la retraite.

Je compte aussi sur la compréhension et la bonne volonté de tous, employeurs et travailleurs, pour le respect de ces procédures qui n'ont d'autre but que de permettre aux travailleurs de jouir avec aise de leur retraite bien méritée.

Yaoundé, le 28 février 1990

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,  
Jean Baptiste BOKAM.