

La Newsletter de Chazai Wamba

JANVIER 2026



EXCLUSIF

LE CABINET PREND UN
NOUVEL ÉLAN

BIMESTRIEL

Sommaire

04

L'Editorial d'Aurélie Chazai

05

L'Actu des affaires : Law No. 0025/012 of 17 December 2025 on the Finance Law of the Republic of Cameroon for the 2026 financial year: key takeaways.

09

La Tribune de l'expert : L'indemnité de fin de carrière dans le secteur bancaire camerounais : un droit social devenu un fardeau financier

13

Notre focus législatif : La loi n°2025/010 du 15 juillet 2025 portant régime de la sous-traitance au Cameroun : un nouveau cadre juridique au service des entreprises

17

Notre point d'attention : La confusion des fonctions de constatation et de sanction des infractions dans la réglementation des changes CEMAC : le rôle ambigu de la BEAC

22

La veille juridique

24

Les nouvelles du Cabinet



L'ÉDITORIAL

À l'aube de cette nouvelle année, l'ensemble du cabinet tient à vous adresser ses meilleurs vœux de réussite, de sérénité et de succès dans la conduite de vos projets professionnels et institutionnels. Que 2026 soit une année porteuse d'opportunités, de croissance et de décisions éclairées.

Le début de l'année est traditionnellement un temps de projection, mais aussi de lecture attentive des mutations juridiques qui redessinent notre environnement économique. Cette newsletter de janvier s'inscrit pleinement dans cette dynamique, en proposant un éclairage croisé sur des réformes structurantes et des enjeux pratiques au cœur de l'actualité camerounaise.

Les contributions de nos collaborateurs abordent des thématiques clés, à la frontière entre droit social, droit fiscal, droit public économique et droit financier. De l'indemnité de fin de carrière dans le secteur bancaire - longtemps perçue comme un acquis social, aujourd'hui questionnée sous l'angle de sa soutenabilité financière - au double rôle de la BEAC dans la constatation et la sanction des infractions à la réglementation des changes, en passant par les innovations majeures de la Loi de Finances 2026 et les nouveaux équilibres issus de la récente loi sur la sous-traitance ; cette édition met en lumière des textes appelés à produire des effets concrets et immédiats pour les entreprises et les acteurs économiques.

Ce début d'année marque également une étape importante dans la vie du cabinet, avec notre installation dans de nouveaux locaux, pensés pour accompagner notre croissance, renforcer le travail collaboratif et offrir à nos clients un cadre d'échange encore plus fonctionnel et confidentiel. Cette évolution s'inscrit dans une démarche plus large d'optimisation de nos pratiques et de structuration de nos offres.

Dans cette même dynamique, nous poursuivons le déploiement de notre offre de formation, destinée aux entreprises et aux professionnels désireux d'anticiper les évolutions réglementaires et de consolider leurs compétences internes. Nous organisons également un webinaire prévu pour la fin du mois de février, qui sera l'occasion de revenir, de manière pratique, sur plusieurs sujets d'actualité. Nous vous souhaitons une excellente lecture et vous renouvelons nos meilleurs vœux pour l'année à venir.



Aurélien Chazai



L'ACTU DES AFFAIRES

LAW NO.0025/012 OF 17 DECEMBER 2025 ON THE FINANCE LAW OF THE REPUBLIC OF CAMEROON FOR THE 2026 FINANCIAL YEAR: KEY TAKEAWAYS.

Jean-Pierre Mbondo

Juriste

In a post-electoral period characterized by significant disruptions to national economic activity (affecting multiple regions of Cameroon and resulting in substantial losses for numerous companies) the 2026 Finance Law was published on December 17, 2025, at a time when economic activities had largely resumed. The 2026 Finance Law seeks to modernize and rationalize Cameroon's tax system. It reinforces targeted incentive mechanisms designed to enhance the attractiveness of the business environment, while simultaneously broadening the tax base in accordance with principles of fiscal equity and the protection of public revenue. The law further introduces measures in several strategic areas, including revenue security, promotion of tax compliance, combatting fraud and tax evasion, socio-economic support, and environmental transition.

Without claiming to be exhaustive, this analysis highlights the law's main innovations, structured around two complementary axes:

- Improving the business climate
- Broadening the tax base

I. A clear focus on improving the business climate

A. Strengthening incentives for youth employment¹

The 2026 Finance Law reinforces fiscal incentives to support the professional integration of young graduates, by favouring training and skills transfer. It extends exemptions from social and tax contributions to apprenticeship contracts, reflecting the legislature's desire to encourage on-the-job learning.

Furthermore, a tax credit of 20% on expenses for internships and training programs is introduced for companies hosting young graduates. An additional 20% mentorship tax credit applies to donations made to accredited training organisations, recognizing the social and educational role of businesses.

B. Targeted reduction of taxation on exceptional income

To better address one-off situations, the flat-rate deduction for exceptional income is increased from 25% to 35%². This will have the effect of reducing the taxable base for exceptional bonuses and severance pay.

¹Articles 105 and 105 bis of the amended General Tax Code (GTC)

²Article 65 bis, amended GTC

C. Adjustments to the withholding regime on rental income³

Under the amended GTC, the withholding tax rate on rental income is lowered from 15% to 10%, aligning it with the property tax rate. Exemptions are clarified for taxpayers expressly authorized by the Ministry of Finance and those under the General Synthetic Tax (IGS) regime, thereby improving legal certainty.

D. Alignment with local tax reform: legal certainty and fairness⁴

Several technical adjustments finalise the reform of local taxation, aiming to eliminate double taxation and simplify compliance. This includes clarifying the full discharge nature of the IGS, revising business license taxes for gas stations according to the products sold, and extending a 50% deduction on licensing fees for members of Accredited Management Centres.

The new IGS regime specifies eligibility criteria, turnover thresholds, and reclassification procedures, while introducing simplified reporting: DSF filing required from 10 million FCFA, deadline extended to April 15, and instalment payments allowed.

E. VAT neutrality for inter-CEMAC transporters

The law confirms the right to VAT credit refunds for carriers operating between CEMAC states⁶, thus strengthening regional competitiveness and the effectiveness of the common market.

F. Regulation of electronic payment fees⁷

Fees for electronic payments are now capped between 500 and 10,000 FCFA per transaction, not exceeding 10% of the transaction amount. This measure aims to ensure transparency and protect economic operators.

G. Balanced approach to intragroup rent deductibility⁸

The ownership threshold beyond which rent deductibility is restricted is raised from 10% to 25%, with a cap of 2.5% of taxable profit. This measure aims at balancing the fight against abusive tax optimization with economic realities.

H. Regional harmonization and clarification of tax regimes⁹

The law aligns with CEMAC regional law, including:

- The extension of IRCM exemptions to bonds issued by CEMAC members states;
- The clarification of tax treatment of leasing, aligning amortization with contract duration;
- The reform of VAT exemptions on international traffic, in consistency with the CEMAC 2022 directive.

³Article 87, amended GTC

⁴Articles C15, C37, C38, C39, C41, C44, C86 amended GTC

⁵Article 149 (4), amended GTC

⁶Article M8 bis (3), amended GTC

⁷Article 7(2), amended GTC

⁸Article 7(8), 126-2, amended GTC

I. Support for investments in Special Economic Zones (SEZs)¹⁰

Measures for SEZs have been adjusted to balance attractiveness with tax base expansion:

- The installation phase may be extended up to 24 months in cases of force majeure;
- The VAT exemption on investment loan interest is confirmed;
- The VAT exemption on local purchases has been removed.

II. Broadening the tax base

A. Taxation of non-resident digital companies¹¹

A tax framework has been established for foreign digital operators who conduct business in Cameroon without a physical presence. These companies are subject to corporate income tax if they reach 50 million FCFA in local turnover or serve at least 1,000 consumers. A minimum CIT of 3% of local revenue applies, although companies may opt for the standard tax regime if they prefer.

B. Targeted increase in excise duties

Excise duties have been raised on premium wines and spirits¹², but not on beer. This selective approach seeks to increase fiscal revenue while protecting mass consumption and ensuring affordability for the general population.

C. Introduction of a reduced VAT rate of 10%

Some previous exemptions have now been replaced with a reduced VAT rate of 10%, particularly on interest on mortgage loans for first-time homebuyers and for the sale or lease of social housing¹³.

D. Taxation of foreign transport operators in Cameroon

Profits earned locally by foreign transport companies are now subject to Corporate Income tax in Cameroon, taking into account international tax treaties and the principle of reciprocity. The objective here is to ensure that foreign operators contribute to the local economy in line with domestic businesses¹⁴.

E. Progressive property tax

The introduction of progressive rates of 0.1%, 0.2% and 0.3%, based on property value makes property taxation more equitable and better aligned with taxpayers' ability to pay¹⁵.

Conclusively, in light of its substance and the context in which it was adopted, the 2026 Finance Law brings several meaningful responses to key economic and fiscal challenges, particularly regarding the improvement of the business environment and the strengthening of revenue mobilization. It introduces clearer incentives, modernized tax mechanisms, and measures aimed at promoting fairness and compliance. However, despite these advances, the law also raises a number of practical and interpretative questions for economic operators. Businesses will therefore need to carefully adapt their tax strategies and compliance practices to align with the new requirements.

¹⁰Article 121, amended GTC

¹¹Articles 5 bis, 5 ter, 17 quater, 21 (1) (f) of amended GTC

¹²Article 142 (8), amended GTC

¹³Article 142, amended GTC

¹⁴Article 5 quater, amended GTC

¹⁵Article C53, amended GTC



LA TRIBUNE DE L'EXPERT

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE DANS LE SECTEUR BANCAIRE CAMEROUNAIS : UN DROIT SOCIAL DEVENU UN FARDEAU FINANCIER

Flavia Nangmo

Avocate au Barreau du Cameroun

L'indemnité de fin de carrière (ci-après l'« IFC ») dans le secteur bancaire camerounais est née d'une volonté de protéger les travailleurs, et de leur garantir une compensation au terme de leur vie professionnelle. Conçue comme un droit social, elle est progressivement devenue une charge lourde pour les établissements financiers, au point de susciter débats et contestations.

I- Le cadre juridique camerounais de l'IFC : limites et enjeux

L'analyse de son cadre juridique, de ses implications financières et sociales, ainsi qu'une comparaison avec d'autres secteurs d'activités et d'autres pays, permettent de mettre en lumière les limites de ce mécanisme et d'envisager des pistes de réforme adaptées au contexte camerounais.

Le cadre juridique national, tel qu'issu de la Convention Collective Nationale des Banques et autres Établissements Financiers (ci-après « CCNBEF »), présente des faiblesses notables. En effet, l'article 46 de la CCNBEF qui fonde l'IFC en ces termes « la cessation de contrat, soit à l'initiative du travailleur, soit à l'initiative de l'employeur, est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification réciproque et d'une indemnité de fin de carrière quand le travailleur compte dans l'entreprise une durée de service au moins égale à cinq (5) ans », souffre d'une ambiguïté dans sa formulation et d'une difficulté réelle d'application.

En principe, l'indemnité vise à compenser la perte de revenus au moment du départ à la retraite ou à la cessation définitive d'activité. Cependant, en réalité, elle est versée dans des situations qui dépassent ce cadre, notamment en cas de départs volontaires ou de mobilités professionnelles, et de manière plus critique en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Cette extension de son champ d'application crée une incohérence juridique qui alourdit considérablement la charge des institutions financières.

En effet, les banques se retrouvent confrontées à une obligation budgétaire disproportionnée, qui menace leur équilibre financier et fragilise leur compétitivité. Le climat social en pâtit également car les salariés considèrent l'IFC comme un droit automatique, ce qui engendre des revendications répétées et des litiges fréquents. La cohérence institutionnelle se perd et l'outil censé protéger les travailleurs devient une source de tension et d'instabilité.

II- Etude comparative avec d'autres conventions collectives nationales et systèmes étrangers

Une étude comparative avec d'autres conventions collectives nationales au Cameroun révèle le caractère singulier et excessif du dispositif bancaire. Dans la Convention Collective Nationale du Commerce, l'IFC est strictement réservée aux départs effectifs à la retraite, ce qui limite son coût et préserve l'équilibre des entreprises¹.

¹ Article 46 B de la Convention Collective Nationale du Commerce.

Il en est de même pour la Convention Collective Nationale des Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités connexes, qui impose de bénéficier préalablement du droit à la retraite tel que requis par la loi, avant tout bénéfice de l'IFC, même si son calcul est identique à celui de l'indemnité de licenciement². Le secteur des assurances est soumis à un régime plus atténué en ce que l'indemnité existe, mais est affaiblie par des mécanismes de mutualisation et de capitalisation qui répartissent la charge entre plusieurs acteurs³. Le secteur bancaire se distingue donc par une application plus large voire disproportionnée, qui accentue les déséquilibres financiers.

À l'échelle internationale, la comparaison avec le Gabon et la France met en évidence des approches plus structurées que celle du Cameroun. Au Gabon, l'indemnité est exclusivement liée au départ à la retraite, sans possibilité de cumul avec l'indemnité de licenciement, et la convention collective du secteur bancaire prévoit un calcul en fonction de l'ancienneté, réservé aux agents en fin de carrière, ce qui instaure une logique de proportionnalité.⁴ En France, l'IFC est strictement encadrée, réservée au départ à la retraite et calculée selon des critères précis d'ancienneté et de salaire.⁵ A l'inverse, le secteur bancaire camerounais, faute de dispositions générales prévues en la matière par le Code du travail, apparaît moins structuré et plus permissif, exposant les établissements à des charges financières excessives et à des conflits sociaux récurrents.

III- Perspectives et pistes de réforme au regard des problématiques pratiques rencontrées au Cameroun

Les difficultés pratiques rencontrées au Cameroun sont multiples et aggravent la situation. On peut citer :

- La multiplication des cas de versement, notamment lors de départs volontaires ou de mobilités professionnelles toute chose qui entraîne une inflation des coûts ;
- Le versement multiple de l'IFC à certains salariés au cours de leur carrière, crée une différence de traitement entre travailleurs ;
- La multiplication des litiges : l'indemnité est revendiquée comme un droit automatique, indépendamment des circonstances ;
- L'absence de proportionnalité dans le calcul des montants accentue le problème : des indemnités élevées sont versées même lorsque le salarié poursuit sa carrière ailleurs, ce qui contredit la logique de compensation.

Ces dérives montrent que le dispositif, tel qu'il est appliqué, ne répond plus à sa finalité initiale et nécessite une réforme.

Les pistes de réforme envisageables doivent s'inspirer des réalités locales tout en tenant compte des modèles étrangers ; il peut être proposé les actions suivantes :

- Une redéfinition du champ d'application de l'IFC en la réservant strictement aux départs effectifs à la retraite, permettrait de limiter les abus et de restaurer le but initial de cette indemnité.
- L'introduction d'une proportionnalité dans le calcul des montants permettrait d'adapter l'indemnité à la situation réelle du salarié, en fonction de son ancienneté et de son salaire.
- La création d'un fonds sectoriel, basé sur la mutualisation des charges, offrirait une solution durable en répartissant le poids financier entre les différents établissements.

² Article 30 de la Convention Collective Nationale des Entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics, et des activités connexes.

³ Article 36 de la Convention Collective Nationale des Assurances.

⁴ Article 89 du Code du travail Gabonais.

⁵ Articles L1237-9 et L1237-10 du Code du travail Français.

Enfin, l'inspiration des modèles étrangers apporterait un cadre plus rationnel et équilibré, garantissant la protection des travailleurs tout en préservant la viabilité des institutions financières.

En conclusion, l'indemnité de fin de carrière dans le secteur bancaire camerounais met en évidence la tension entre la protection sociale et la soutenabilité financière. Conçue comme un droit, elle s'est progressivement transformée en fardeau, révélant les limites d'un cadre juridique permissif et les dérives d'une application trop large. La réforme de la CCNBEF du 09 juin 2021, rendue publique le 18 novembre 2024 et saluée par les praticiens, laissait espérer une amélioration du régime de l'IFC, mais cela n'a pas été le cas. La formulation est demeurée similaire à celle de la convention antérieure, ce qui renforce la pertinence de notre analyse. La comparaison avec d'autres secteurs d'activités et d'autres pays démontre pourtant qu'il est possible de concilier justice sociale et équilibre économique. Dans cette perspective, les réformes proposées, fondées sur la rationalisation, la proportionnalité et la mutualisation, apparaissent comme des pistes crédibles à mettre en œuvre urgemment. Elles visent à rétablir la cohérence du dispositif et à en assurer la pérennité. Il est donc indispensable de relever ce défi afin de préserver à la fois les droits des travailleurs et la stabilité des institutions financières.

Dans l'intervalle, il est proposé aux établissements financiers de privilégier la voie de la rupture amiable au travers de protocoles d'accord transactionnels dans lesquels la liberté des parties permet d'aménager les droits à verser, mais seulement dans les cas où la rupture ne serait pas la conséquence d'une faute lourde de l'employé.



NOTRE FOCUS LÉGISLATIF

LA CONFUSION DES FONCTIONS DE CONSTATATION ET DE SANCTION DES INFRACTIONS DANS LA RÉGLEMENTATION DES CHANGES CEMAC : LE RÔLE AMBIGU DE LA BEAC

Paul Ariel Kombou

Avocat aux Barreaux du Cameroun et du Nigéria

Peut-on, en droit répressif administratif, confier à une même institution la mission de constater les infractions et celle d'en assurer la sanction, sans porter atteinte aux exigences fondamentales d'impartialité et de bonne administration de la justice ?

La question n'est ni théorique ni nouvelle. Elle s'inscrit au cœur des garanties procédurales qui irriguent l'État de droit et trouvent une expression constante dans le principe « *nul ne peut être juge de sa propre cause* ».

Consacré tant par la tradition juridique romano-canonique que par la jurisprudence contemporaine, ce principe est classiquement formulé par l'adage *nemo iudex in causa sua*. Il commande une séparation effective des fonctions de poursuite, d'instruction et de décision, particulièrement lorsque l'autorité concernée dispose de prérogatives répressives susceptibles d'affecter les droits et intérêts des administrés.

C'est précisément à l'aune de ce principe que doit être examinée l'Instruction n°014/GR/2019 du 10 juin 2019 relative aux règles et procédures de constatation des infractions à la réglementation des changes et à la mise en œuvre des sanctions y afférentes. Si ce texte affirme, en ses articles 2 et 3, le respect du contradictoire, des droits de la défense et la séparation des fonctions de constatation et de sanction, sa mise en œuvre pratique révèle une implication prépondérante, voire omniprésente de la Banque des États de l'Afrique Centrale (BEAC) à toutes les étapes du processus répressif.

Il convient, dès lors, de s'interroger sur la réalité et l'effectivité de cette séparation, ainsi que sur les risques de confusion des rôles susceptibles de fragiliser les garanties procédurales offertes aux agents économiques soumis à la réglementation des changes.

L'analyse de ce dispositif conduit, d'une part, à examiner la consécration normative du principe de séparation des fonctions de constatation et de sanction en matière de réglementation des changes, avant de mettre en lumière, les limites et contradictions de sa mise en œuvre résultant de l'implication prépondérante de la BEAC à toutes les étapes du processus répressif.

I. La consécration normative du principe de séparation des fonctions de constatation et de sanction en matière de réglementation des changes

L'instruction n°014/GR/2019 du 10 juin 2019 (l'« Instruction ») dispose en son article 2 que la constatation des infractions et la mise en œuvre des sanctions y afférentes sont effectuées dans le respect des principes du contradictoire et des droits de la défense¹.

L'article 3 de cette même Instruction dispose que les fonctions de constatation des infractions et de mise en œuvre des sanctions y relatives sont séparées. A ce titre, l'entité en charge de la constatation des infractions ne peut participer aux délibérations de celle en charge de la mise en œuvre des sanctions.

¹ Les droits de la défense, tout comme le principe du contradictoire, sont essentiels pour assurer un procès équitable. L'indépendance et l'impartialité sont cruciales pour garantir que les décisions judiciaires sont fondées uniquement sur les arguments présentés lors du débat judiciaire.

Les fonctions de constatation des infractions et de mise en œuvre des sanctions qui en résultent sont, selon les termes mêmes de l’Instruction, appelées à être exercées par des entités distinctes. Il en découle que l’autorité investie du pouvoir de constater les manquements à la réglementation des changes ne saurait, sans méconnaître les principes directeurs de la procédure répressive administrative, intervenir dans le processus décisionnel conduisant à l’édition des sanctions.

Une telle dissociation fonctionnelle répond à une exigence fondamentale d’impartialité et vise à prévenir toute situation de conflit d’intérêts, en garantissant aux agents économiques concernés un traitement équitable, conforme tant au principe du contradictoire qu’aux droits de la défense consacrés à l’article 2 de l’Instruction. Sur le plan normatif, le dispositif est donc cohérent et fidèle aux standards classiques de la répression administrative.

C’est dans ce cadre juridique, a priori équilibré, qu’il convient d’examiner les modalités de constatation des infractions à la réglementation des changes.

Les entités habilitées à constater des infractions à la réglementation des changes sont² :

- La Banque Centrale (BEAC) ;
- Le Secrétariat Général de la COBAC³ ;
- Les ministères en charge de la monnaie et du crédit ;
- Les établissements de crédit ;

La Banque Centrale constate les infractions à la réglementation des changes de tous les agents économiques.

Que ce soit par le canal d’un contrôle sur pièces ou d’un contrôle sur place, la phase de constatation des infractions se clôture toujours par une transmission du relevé des infractions aux agents économiques contrevenants, avec copie à la BEAC, sauf quand c’est cette dernière qui constate l’infraction.

II. La remise en cause de la séparation : l’omniprésence de la BEAC dans la mise en œuvre et le recouvrement des sanctions

Dès réception du relevé des infractions, la Banque Centrale notifie à l’agent économique concerné les sanctions administratives pécuniaires prononcées à son encontre, et le met en demeure de procéder à leur paiement dans un délai de huit (08) jours à compter de la réception de ladite notification⁴. Cette intervention marque, sans ambiguïté, l’entrée dans la phase de mise en œuvre des sanctions.

Or, la place centrale qu’occupe la BEAC à ce stade de la procédure interroge, dès lors qu’elle est investie, par ailleurs, de compétences étendues en matière de constatation des infractions à la réglementation des changes. Cette imbrication fonctionnelle apparaît difficilement conciliable avec l’exigence de séparation des fonctions, pourtant affirmée à l’article 3 de l’Instruction, aux termes duquel l’entité chargée de la constatation des infractions ne peut prendre part aux délibérations relatives à la mise en œuvre des sanctions.

L’ambiguïté du dispositif se renforce encore lorsque l’agent économique contrevenant ne s’acquitte pas, dans le délai imparti, du montant de la sanction administrative pécuniaire infligée.

² Article 7 de l’Instruction.

³ Commission Bancaire de l’Afrique Centrale.

⁴ Article 18 de l’Instruction.

À l'issue de ce délai, la BEAC est en effet habilitée à procéder, de sa propre initiative, au débit d'office du compte de l'intéressé, lorsque celui-ci est un intermédiaire agréé ou un agent économique domicilié dans ses livres. Dans le cas contraire, la Banque Centrale ordonne à l'intermédiaire agréé teneur du compte de procéder au débit d'office, les sommes ainsi prélevées étant reversées à la BEAC.

Ce pouvoir de recouvrement coercitif est d'autant plus sensible que les sommes perçues au titre des sanctions administratives pécuniaires sont réparties à parts égales entre le Trésor public de l'État de domiciliation ou d'implantation de l'agent économique contrevenant, et la BEAC elle-même. Une telle configuration confère à la Banque centrale un intérêt financier direct à l'issue de la procédure répressive, accentuant ainsi les interrogations relatives à l'impartialité du mécanisme.

Par ailleurs, l'implication de la BEAC ne se limite pas aux seules sanctions pécuniaires. En vertu de l'article 179 du Règlement n°02/18/CEMAC/UMAC/CM du 21 décembre 2018 portant réglementation des changes dans la CEMAC, celle-ci est également compétente pour la mise en œuvre des sanctions administratives non pécuniaires, renforçant encore son rôle central au sein de l'ensemble du processus répressif.

L'analyse de ces différentes prérogatives révèle une concentration substantielle des fonctions de constatation, de sanction et de recouvrement entre les mains d'une même institution, en contradiction avec la séparation voulue par les textes. Afin de remédier aux risques de partialité inhérents à une telle configuration, il pourrait être envisagé d'instaurer un mécanisme de contrôle et de supervision indépendant, spécifiquement chargé de la phase de constatation des infractions, auquel la BEAC serait tenue de communiquer toute information utile.

NOTRE POINT D'ATTENTION



LA LOI N°2025/010 DU 15 JUILLET 2025 PORTANT RÉGIME DE LA SOUS-TRAITANCE AU CAMEROUN : UN NOUVEAU CADRE JURIDIQUE AU SERVICE DES ENTREPRISES

André Russel Batoum

Avocat aux Barreaux du Rwanda et du Cameroun

En date du 15 juillet 2025, le Président de la République a promulgué la loi n°2025/010 portant régime de la sous-traitance au Cameroun (ci-après la « **loi sur la sous-traitance** »). La sous-traitance y est définie comme une « *opération ou convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale confie, par contrat et sous sa responsabilité, à une autre entreprise dite entreprise sous-traitante, l'exécution d'une partie du contrat conclu avec le donneur d'ordre, ou de tout ou partie des activités connexes ou annexes au contrat principal* »¹.

Il convient de relever qu'avant 2025, le contrat de sous-traitance était essentiellement régi au Cameroun par le droit commun et par des textes sectoriels épars, sans cadre uniforme ni mécanismes de protection spécifiques au profit des sous-traitants. La loi sur la sous-traitance met fin à cette insécurité juridique, en instaurant un régime légal structuré et protecteur. Au-delà de l'encadrement juridique, cette loi est porteuse de nombreux avantages économiques, tant pour les petites et moyennes entreprises (PME) que pour les grandes entreprises.

1. Les caractéristiques de l'activité de sous-traitance

L'activité de sous-traitance présente plusieurs caractéristiques essentielles.

a. Une activité régie par le principe de liberté

Toute entreprise peut y avoir recours ou l'exercer, sous réserve de ne pas être frappée d'interdictions², et de satisfaire à certaines conditions minimales³, notamment :

- Justifier d'une existence légale ;
- Être inscrite au fichier national des PME ;
- Être référencée par l'Autorité chargée de la sous-traitance.

b. Une activité concurrentielle ou de gré à gré

La sous-traitance peut être :

- Soit concurrentielle ;
- Soit réalisée par entente directe (gré à gré).

Le mode de sélection est principalement fonction du coût du contrat⁴ de sous-traitance.

¹ Article 8

² Le régime des interdictions est fixé par l'article 15 de la loi sur la sous-traitance.

³ Article 16 de la loi sur la sous-traitance.

⁴ Article 14

c. Un formalisme contractuel renforcé

Bien que l'existence d'une relation de sous-traitance puisse être prouvée par tout moyen, le contrat de sous-traitance doit respecter un formalisme substantiel⁵. Les parties doivent avoir la capacité de contracter, le consentement doit être exempt de vices (erreur, dol ou violence), et l'objet du contrat doit être certain et licite.

2. La protection des entreprises nationales et le développement des compétences locales

L'innovation majeure de cette loi réside dans sa volonté affirmée de placer les entreprises nationales et en particulier les PME, au cœur de l'activité de sous-traitance, dans une logique de développement des compétences locales.

a. La priorité accordée aux PME camerounaises

L'activité de sous-traitance est réservée en priorité aux PME camerounaises⁶, dont le capital social est détenu à hauteur d'au moins 51 % par des nationaux, et dont le siège social est au Cameroun. Lorsque ces PME ne justifient pas des capacités matérielles ou techniques requises, l'entreprise principale peut recourir à une entreprise de droit camerounais dont au moins 33 % du capital est détenu par des nationaux⁷.

À défaut, et uniquement en cas d'incapacité avérée des entreprises nationales, le recours à des entreprises étrangères est admis, sous réserve que celles-ci emploient prioritairement des travailleurs camerounais⁸.

b. L'obligation de sous-traitance locale

Toute grande entreprise camerounaise ou étrangère soumissionnant à une prestation est tenue de réserver au moins 40 % de la valeur du marché à la sous-traitance locale⁹. Par ailleurs, les bureaux d'études de droit étranger, adjudicataires de contrats, doivent justifier d'un partenariat de sous-traitance avec un cabinet local, pour l'exécution des prestations¹⁰.

c. La reconnaissance des compétences locales

À l'issue de l'exécution du contrat, l'entreprise principale est tenue de délivrer à l'entreprise sous-traitante une attestation de service fait¹¹.

Cette attestation constitue une reconnaissance officielle des compétences et qualifications, et peut être utilisée dans le cadre de futures soumissions¹² à des marchés publics ou privés dans le secteur concerné.

⁵ Article 22 de la loi sur la sous-traitance. Il s'agit en réalité d'un rappel des conditions de validité des conventions prévues par l'article 1108 du Code civil.

⁶ Article 10 (1)

⁷ Article 10 (2)

⁸ Article 10 (3) & (4)

⁹ Article 18 (1)

¹⁰ Article 19

¹¹ Article 33 (1)

¹² Article 33 (2)

3. La préservation de la stabilité économique et de la compétitivité des PME

La loi sur la sous-traitance apporte des réponses concrètes à la problématique récurrente de la faible capacité financière des PME.

a. L'interdiction du préfinancement total

Il est désormais interdit à l'entreprise principale d'exiger du sous-traitant le préfinancement total¹³ de la prestation faisant l'objet de la sous-traitance.

b. L'obligation d'une avance de démarrage

Avant le début des travaux, l'entreprise principale est tenue de verser au sous-traitant une avance¹⁴ couvrant au moins 30 % du montant du contrat, cette avance étant garantie par un cautionnement émis par un établissement financier.

c. Les garanties de paiement et le paiement direct

La loi encadre strictement les délais de paiement et prévoit des mécanismes de garantie, notamment le paiement direct du sous-traitant par le donneur d'ordre¹⁵, dans les cas suivants :

- À la demande de l'entreprise principale, lorsque la part sous-traitée atteint au moins 10 % du contrat principal ;
- En cas de manœuvres dolosives de l'entreprise principale vis-à-vis du sous-traitant ;
- Lorsque l'entreprise principale ne respecte pas ses obligations contractuelles envers le sous-traitant.

En cas de retard de paiement imputable au donneur d'ordre ou à l'entreprise principale, le sous-traitant bénéficie d'intérêts moratoires calculés jusqu'à la délivrance de l'avis de règlement¹⁶.

4. Les incitations à la sous-traitance

La promotion de la sous-traitance s'accompagne de mesures incitatives. Sur le plan fiscal, bien que les activités de sous-traitance soient soumises au régime fiscal de droit commun, des textes particuliers¹⁷ peuvent instituer des régimes fiscaux dérogatoires plus favorables.

En outre, les entreprises recourant à la sous-traitance peuvent bénéficier d'incitations à l'investissement¹⁸ accordées par l'État¹⁹ et d'un accompagnement institutionnel, notamment en matière d'acquisition d'équipements et d'accès aux financements²⁰.

5. Les infractions à la loi sur la sous-traitance

Afin de renforcer son caractère obligatoire, la loi sur la sous-traitance réprime un certain nombre de comportements. La loi sanctionne sévèrement²¹ :

¹³ Article 29 (1)

¹⁴ Article 29 (2)

¹⁵ Article 37

¹⁶ Article 40 (1)

¹⁷ Articles 60 et 61 (3)

¹⁸ Ces incitations à l'investissement sont énumérées et contenues dans l'ordonnance n° 2025/002 du 18 juillet 2025 fixant les incitations à l'investissement en République du Cameroun.

¹⁹ Article 61 (1)

²⁰ Article 61 (2)

²¹ Le régime des infractions et des sanctions est prévu par les articles 50 à 58 de la loi sur la sous-traitance.

- La violation des conditions d'exercice de la sous-traitance ;
- La violation des dispositions substantielles du contrat de sous-traitance ;
- La fraude à la sous-traitance ou la sous-traitance dissimulée ;
- La violation manifeste des règlements de l'Autorité chargée de la sous-traitance.

La loi n°2025/010 du 15 juillet 2025, dont les textes particuliers parachèveront l'application, constitue une réforme structurante qui transforme la sous-traitance en un véritable levier de développement économique, de sécurisation contractuelle et de montée en compétences des entreprises nationales. Elle impose toutefois aux opérateurs économiques une mise en conformité juridique rigoureuse, appelant un accompagnement juridique adapté.



VEILLE JURIDIQUE

Quelques textes législatifs qui ont changé le paysage juridique camerounais en 2025 :

- La loi n°2025/010 du 15 juillet 2025 portant régime de la sous-traitance au Cameroun.
- La loi n°2025/008 du 15 juillet 2025 instituant une cession légale obligatoire sur les primes ou cotisations et sur les traites de réassurance au Cameroun.
- Le décret n°2025/01562/PM du 04 novembre 2025 fixant les modalités de mise en œuvre de la garantie « assurance-location-conteneur » au Cameroun.
- Le décret n°2025/01085/PM du 23 juin 2025 définissant les modalités d'application du statut d'Opérateur Economique Agréé au Cameroun.
- L'arrêté n°0000482/MINFI/DGD du 11 juin 2025 fixant les taux de conversion en douane des monnaies étrangères en monnaie locale.
- L'ordonnance n°2025/002 du 18 juillet 2025 fixant les incitations à l'investissement en République du Cameroun.
- Le décret n°2025/01081/PM du 17 juin 2025 fixant les règles régissant le processus de maturation des projets et programmes d'investissement public.
- L'arrêté n° 080/CAB/PM DU 28 mai 2025 instituant une plateforme électronique dénommée TRESOR PAY pour le recouvrement des recettes et le paiement des dépenses de L'Etat et des autres Entités Publiques par voie électronique.



A black and white photograph of a modern office interior. In the foreground, there is a dark wooden reception desk with a telephone and some papers on it. In the background, several people are working at desks, and there are large windows letting in natural light. The ceiling has a grid pattern with recessed lights and a ventilation unit.

LES NOUVELLES DU CABINET

1. Nouvelle adresse !

Fin décembre 2025, le Cabinet Chazai Wamba a déménagé.

Nous vous accueillons désormais au 3^{ème} étage de l'Immeuble Onyx, situé à l'Avenue de Gaulle à Bonapriso (Douala). Ce nouveau cadre qui allie modernité, confort et fonctionnalité, a été pensé pour vous recevoir dans de meilleures conditions et ainsi vous offrir une expérience de conseil toujours plus personnalisée.





2. Organisation d'un webinaire gratuit sur les assurances en février 2026

A la fin du mois de février 2026, le Cabinet organisera un webinaire qui sera animée par Me **Flora Wamba**, associé co-fondatrice. Ce webinaire portera sur les incidences de la loi du 15 juillet 2025 instituant une cession légale obligatoire sur les primes ou cotisations et sur les traites de réassurance au Cameroun.

Inscription par email à l'adresse cndongo@chazai-wamba.com

Un lien d'accès au webinaire vous sera envoyé deux jours avant la tenue de l'évènement.

Image illustrative



3. Formez vos collaborateurs pour booster leur expertise juridique !

Le Cabinet met ses compétences et son expérience au service du renforcement de capacités de vos collaborateurs !

En effet, afin de sécuriser vos opérations de croissance externe et la structuration de vos investissements d'envergure, notre cabinet vous propose désormais des sessions de formation notamment en :

- fusions-acquisitions ;
- financements structurés ;
- et financements de projet.

Des formations dans le domaine des assurances sont également proposées.

Ces sessions pratiques vous permettront de mieux maîtriser les enjeux contractuels indispensables au succès de vos projets. Pour avoir plus d'informations sur nos formations, écrivez-nous à l'adresse contact@chazai-wamba.com



4. Notre équipe s'agrandit

Le Cabinet a le plaisir d'annoncer l'arrivée de Monsieur **Jean-Pierre MBONDO** et du Docteur **Christian Valdano KOJOUO**, qui nous rejoignent en qualité de juristes collaborateurs.



Dr Christian Valdano KOJOUO



Jean-Pierre MBONDO

Newsletter Janvier 2026



Adresse: Immeuble Onyx (3^{ème} étage), avenue du Général de Gaulle, Bonapriso (Douala)

Tel : (+237) 233 432 617 / Email : contact@chazai-wamba.com

Site web : www.chazai-wamba.com

LinkedIn/Facebook:Chazai Wamba