

# Gabon

## Code du travail 2021

Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021

[NB - Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise (JO 2021-139)]

*Promulguée par le décret n°00246/PR du 19 novembre 2021 portant promulgation de la loi n°022/2021 portant Code du Travail en République Gabonaise]*

### Titre 1 - Des dispositions générales

**Art.1.-** La présente loi, prise en application des dispositions de l'article 47 de la Constitution, régit les relations de travail entre travailleurs et employeurs, ainsi qu'entre ces derniers ou leurs représentants et les apprentis et stagiaires placés sous leur autorité.

L'Etat reconnaît l'importance du rôle de l'employeur et du travailleur dans le développement de l'économie nationale. Il favorise l'intégration et la promotion du travailleur au sein de l'entreprise, ainsi que sa participation à la planification et à la gestion de la production.

**Art.1-1.-** Est considérée comme employeur, au sens de la présente loi, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé qui utilise les services d'une ou plusieurs personnes en vertu d'un contrat de travail.

Les administrateurs, gérants, directeurs généraux et mandataires sociaux qui exercent des fonctions d'administration ou de direction sont considérés comme des représentants de l'employeur dans leurs relations avec les travailleurs et dans le cadre de leurs attributions.

Ils sont à leur tour considérés comme des travailleurs dans leurs relations avec l'employeur qu'ils représentent à condition qu'ils cumulent un contrat de travail et que la révocation ad nutum ne soit pas de nature à emporter la résiliation de leur contrat de travail.

Est considérée comme travailleur, au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Est considérée comme apprenti, au sens de la présente loi, toute personne, sans distinction de sexe, admise à temps plein ou en alternance dans une entreprise, un établissement, auprès d'un artisan ou d'un façonnier, dans le but d'acquérir ou de compléter ses connaissances professionnelles théoriques et pratiques lui permettant d'entrer dans la vie active ou d'obtenir une certification professionnelle.

Est considéré comme stagiaire, tout élève d'une école technique ou professionnelle ou d'une grande école spécialisée, appelé, de par le statut de son établissement, à passer un certain temps dans l'entreprise en vue de faire asseoir, par la pratique, les connaissances théoriques acquises au cours de sa scolarité antérieure.

Est également considéré comme stagiaire, l'élève ou l'étudiant, âgé d'au moins 16 ans, en cursus scolaire ou universitaire souhaitant bénéficier d'une expérience professionnelle sans que cela ne soit rattaché à un cursus de validation de diplôme et à une convention de stage dans la limite maximale de trois mois, pendant la période des vacances scolaires, moyennant ou pas le versement d'une allocation.

**Art.1-2.-** Ne sont pas soumis aux dispositions de la présente loi, les agents publics régis par le statut général de la fonction publique ou les statuts particuliers, à l'exception de ceux mis en position de détachement au sein des entreprises du secteur privé ou des services publics personnalisés de l'Etat.

Lorsque l'agent public, en position de détachement est démis de ses fonctions ou nommé à d'autres fonctions conformément aux formes prévues par les textes en vigueur, il bénéficie du paiement des droits légaux en application des dispositions du Code du Travail. Par exception aux règles encadrant la cessation du contrat, les parties sont libérées du délai de préavis ou de l'indemnité y relative.

Tout travailleur du secteur privé, nommé à une fonction publique dont le contrat est suspendu bénéficie des avantages liés à la progression de sa carrière au moment de sa reprise dans son entreprise d'origine. En cas d'impossibilité de le réintégrer à un poste équivalent ou similaire à celui occupé avant la nomination, l'employeur peut, après avoir exploré, en accord avec le travailleur, toutes les possibilités de reclassement initier une procédure de licenciement. Toutefois, au-delà d'une période de deux ans de suspension, le travailleur doit manifester sa volonté de maintenir sa suspension à défaut, l'employeur est en droit de mettre un terme au contrat.

**Art.2.-** Toute personne, y compris la personne vivant avec un handicap, a droit au travail. L'exercice d'une activité professionnelle est un devoir national.

La formation professionnelle est une obligation pour l'Etat et pour les employeurs.

**Art.3.-** Le travail est une source de valeur. Il exige que les libertés et la dignité de celui qui l'exerce soient respectées. Les conditions dans lesquelles il est accompli doivent permettre au travailleur et aux membres de sa famille, de subvenir normalement à leurs besoins, de protéger leur santé et de jouir de conditions de vie décentes.

**Art.4.-** Le travail forcé ou obligatoire est interdit.

Au titre de la présente loi, on entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas, sous certaines conditions :

- au travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et consistant dans l'exécution des tâches d'un caractère purement militaire ou, dans le cas des objecteurs de conscience, de tâches proposées en substitution du service militaire ;
- au travail ou au service exigé d'un individu dans le cadre du travail pénitentiaire ou en exécution d'une décision prononcée par une autorité judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, et au profit de la collectivité ;
- au travail ou service exigé dans le cas de force majeure à la suite d'évènements notamment, guerres, inondations, famines, épidémies, épizooties, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et, d'une façon générale, toutes circonstances mettant en danger ou susceptibles de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- aux menus travaux communaux, départementaux ou de villages, tels qu'ils sont définis et votés par le Conseil Municipal, Départemental ou Conseil de village et qui peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres desdites collectivités, jusqu'à un maximum de six jours par an, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Un arrêté pris par le Ministre chargé du Travail définit les modalités et les conditions de mise en œuvre des présentes exceptions.

**Art.5.-** Il est également interdit :

- de contraindre ou tenter de contraindre, par violence, tromperie, dol ou promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son travail ;
- de faire usage d'un contrat fictif ou de tout autre document contenant des indications inexactes pour se faire embaucher ou se substituer volontairement à un autre travailleur.

**Art.6.-** On entend par harcèlement, le fait d'exercer sur une personne, quelle que soit sa position au sein de l'entreprise à savoir employeur ou travailleur du fait de la relation de travail sur le lieu ou en dehors du lieu de travail, des pressions, violences verbales,

physiques ou morales en vue de l'obtention d'une satisfaction ou d'une faveur personnelle au profit d'un tiers, ainsi que tout comportement physique ou non verbal subi par une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de cette personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, de nature à compromettre son avenir professionnel ou sa situation professionnelle.

On distingue deux formes de harcèlement :

- le harcèlement moral : tous agissements de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
- le harcèlement sexuel, soit :
  - 1° tout fait constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
  - 2° tout fait assimilé consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les actes et attitudes constitutifs de harcèlement s'appliquent :

- aux relations entre les travailleurs et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique ;
- aux relations entre travailleurs de même niveau hiérarchique.

Tout employeur ou travailleur ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ou de poursuites judiciaires.

Sous peine des sanctions prévues par la présente loi et/ou le Code Pénal, aucun travailleur, aucune personne en formation, stagiaire ou apprenti :

- ne doit subir, sur le lieu ou à l'occasion du travail, des agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel ;
- ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné contre ou relaté de tels agissements.

Le travailleur, le stagiaire ou l'apprenti qui s'estime victime de harcèlement peut saisir, sous pli confidentiel, les délégués du personnel, l'employeur, ou l'inspecteur du travail.

La charge de la preuve des faits constitutifs de harcèlement incombe à la victime. Il revient alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux dans l'entreprise disposent d'un droit d'alerte.

Toute organisation syndicale représentative ou toute association légalement déclarée peut, avec l'accord écrit du travailleur, engager toute action en son nom devant les autorités ou juridictions compétentes.

**Art.7.-** Avant l'âge de 16 ans, les enfants ne peuvent être employés à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état de santé ou à leur condition physique et psychique, à leur développement ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire obligatoire, sauf dérogations prévues en application de la présente loi.

**Art.8.-** L'Etat récompense le mérite à l'ancienneté des travailleurs par la distinction nationale dénommée médaille du travail.

La médaille du travail comprend trois échelons :

- la médaille de bronze accordée après dix ans de services continus auprès du même employeur ;
- la médaille d'argent accordée après vingt ans de services continus auprès du même employeur ;
- la médaille d'or accordée après trente ans de services continus auprès du même employeur.

Les dépenses afférentes à l'achat de la médaille du travail sont inscrites au budget de l'Etat.

Le Ministère du Travail est le seul dépositaire de la médaille du travail.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe la contribution au titre de droit d'enregistrement des entreprises.

Toute personne qui se rend coupable de détention frauduleuse de la médaille du travail est passible d'une amende de 5.000.000 FCFA au moins et de 10.000.000 FCFA au plus.

En cas de récidive, cette amende est portée au double et un emprisonnement de six mois sera automatiquement prononcé. L'amende, objet du présent article, s'applique à chaque échelon de la médaille.

**Art.9.-** Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties.

Toute discrimination en matière d'offre d'emploi, de sélection, de recrutement, de conditions de travail, de rémunération, de gestion de la carrière professionnelle et de licenciement fondé notamment sur la race, la couleur, le sexe, l'état de grossesse, la religion, l'opinion politique, l'affiliation et/ou l'activité syndicale, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou l'état de santé supposé ou réel est interdite.

Par discrimination, on entend, au sens de la présente loi, toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'alinéa 2 ci-dessus ne sont pas applicables.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de mettre en place les objectifs et mesures visant à établir l'égalité des chances notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi. Ces mesures résultent :

- soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Art.10.-** Les employeurs ont l'obligation d'organiser rationnellement le travail pour favoriser les bonnes relations au sein de l'entreprise et contribuer au maintien de la paix sociale.

**Art.11.-** Toute renonciation, limitation ou cession par voie d'accord ou autre des droits reconnus aux travailleurs par la présente loi est nulle et de nul effet sauf les cas de rupture amiable et transactionnelle librement convenus entre les parties prévues par la présente loi.

Tout licenciement ou autre mesure de représailles pris contre un travailleur au motif que celui-ci a exercé un droit ou s'est acquitté d'une obligation qui lui est conférée ou imposée par la présente loi, une convention collective ou par son contrat de travail, est nulle de plein droit.

**Art.12.-** Tout cas non expressément prévu dans la présente loi est réglé conformément au principe de l'équité.

**Art.13.-** En cas de doute sur l'interprétation des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en matière de travail et de sécurité sociale, l'interprétation la plus favorable au travailleur prévaudra.

**Art.14.-** Le travailleur défini à l'article 1er-1- conserve les droits consentis par l'employeur, la convention collective, les accords d'entreprise ou d'établissements, le contrat individuel de travail ou les usages lorsque ces droits sont supérieurs à ceux que lui reconnaît la présente loi.

**Art.15.-** L'Etat garantit la liberté et l'exercice du droit syndical, de même qu'il reconnaît le droit de grève.

Toutefois, la grève de solidarité dénuée de toute transversalité est interdite.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs s'abstiennent de tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

Aucun employeur ne doit user des moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de travailleurs.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un exemplaire du Code du Travail dans tout établissement ou entreprise employant habituellement plus de dix travailleurs.

**Art.16.-** Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4, 5, 6, 7 et 9 sont passibles des peines prévues par le Code Pénal et les autres textes en vigueur.

Concernant les dispositions de l'article 15, les auteurs d'infractions sont passibles d'une amende de 1.000.000 FCFA à 3.000.000 FCFA.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

**Art.17.-** Lorsqu'une amende est prononcée en application de la présente loi, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions, sans que le montant total des amendes infligées puisse excéder vingt-cinq fois les taux maxima prévus.

**Art.18.-** Tout projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale ou interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au niveau national ou interprofessionnel.

## **Titre 2 - Du contrat de travail**

### **Chapitre 1 - Du contrat individuel de travail**

#### **Section 1 - Des dispositions communes**

**Art.19.-** Le contrat individuel de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération.

Le contrat de travail se distingue du contrat de prestation de services, lequel n'est pas soumis aux dispositions de la présente loi.

On entend par rémunération, au sens de la présente loi, le salaire ou traitement de base avec tous les avantages et accessoires.

Les avantages et accessoires de salaires sont payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier. En cas de paiement en nature, le consentement du travailleur est requis.

## **Section 2 - De la conclusion et de la durée du contrat de travail**

### ***Sous-section 1 - De la conclusion du contrat de travail***

**Art.20.-** Le contrat de travail est conclu librement soit verbalement, soit par écrit, en langue officielle, sous réserve de la production obligatoire d'un certificat médical attestant que le candidat à l'emploi considéré est indemne de toute maladie contagieuse et physiquement apte à occuper l'emploi auquel il est destiné.

Le contrat de travail lorsqu'il est écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

En l'absence d'un écrit, la preuve peut être apportée par tout moyen.

**Art.21.-** Quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en totalité ou en partie sur le territoire national est soumis aux dispositions de la présente loi.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable dans le cas de travailleurs introduits au Gabon pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois. Dans ce cas, l'employeur est tenu de présenter un ordre de mission ou tout autre document justifiant la réalité de la mission temporaire.

L'exception ci-dessus n'est pas applicable au travailleur étranger introduit sur le territoire dans le cadre d'un régime de travail en rotation lequel est, au-delà de la période de trois mois cumulés sur une année civile, soumis aux formalités liées à l'emploi de la main d'œuvre étrangère.

### ***Sous-section 2 - De la durée du contrat de travail***

**Art.22.-** Le travailleur ne peut engager ses services à vie. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

#### ***1) Du contrat de travail à durée déterminée***

**Art.23.-** Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Lorsque le contrat à durée déterminée est arrivé à son terme et se poursuit par la volonté, même tacite des parties, cette prolongation confère au contrat le caractère de

contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction. Toutefois, en cas d'absence du travailleur, la notification du terme du contrat est faite aux délégués du personnel.

Le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, ou un terme résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

**Art.24.-** Le contrat de travail à durée déterminée dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion et d'accord parties, est obligatoirement écrit et comporte notamment la durée et la définition précise de son objet. Sa durée ne peut excéder deux ans, renouvellement inclus.

En cas de dépassement de cette période, le contrat est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée.

- Du contrat journalier ou hebdomadaire

**Art.25.-** Est considéré comme travail journalier ou hebdomadaire, l'engagement écrit contracté pour une journée ou une semaine. Le salaire est payé à la fin de cette période. Le contrat peut être renouvelé le lendemain ou la semaine suivante sans excéder un mois à l'exception des travailleurs journaliers ou hebdomadaires exerçant dans les secteurs aéroportuaires ou maritimes dont la spécificité exige l'emploi par plusieurs employeurs affectés aux opérations de déchargement et chargement.

Au-delà de la période d'un mois, si l'engagement se poursuit par la volonté, même tacite des parties, cette prolongation confère au contrat le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction.

Le travailleur journalier ou hebdomadaire est obligatoirement déclaré auprès des organismes de sécurité sociale par le bureau d'embauche. Les modalités pratiques y relatives sont fixées par voie réglementaire.

Le travailleur journalier ou hebdomadaire, quel que soit le secteur d'activité, est tenu de se faire enregistrer auprès d'un bureau d'embauche afin d'encadrer son statut juridique et social.

L'entreprise utilisatrice doit obligatoirement recourir au bureau d'embauche pour tout recrutement d'un travailleur journalier ou hebdomadaire.

Les risques professionnels encourus par le travailleur journalier ou hebdomadaire non enregistré au bureau d'embauche tel que précisé au présent article pendant le temps où il a prêté ses services à l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Le bureau d'embauche est créé par voie conventionnelle en accord avec les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs des secteurs utilisateurs.

**Art.26.-** Est passible d'une amende de 300.000 FCFA par travailleur, le recrutement direct de travailleurs journaliers ou hebdomadaires sans recourir au bureau d'embauche.

En cas de récidive, l'amende est portée à 600.000 FCFA.

- Du contrat de travail à durée déterminée à terme incertain

**Art.27.-** Le contrat de travail à durée déterminée à terme incertain est celui dont le terme n'est pas connu d'avance par les parties mais qui dépend des délais d'exécution de l'ouvrage, de la tâche ou de la mission. Il est obligatoirement écrit.

Sont ainsi considérés comme contrat de travail à durée déterminée dont le terme n'est pas connu d'avance :

Le contrat de travail pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.

Le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée est un contrat dont le terme n'est pas connu d'avance mais qui dépend des délais de réalisation d'un ouvrage, d'une tâche ou d'une mission à réaliser. Il doit mentionner la nature de l'ouvrage ou de la tâche à effectuer. Il est obligatoirement écrit.

Le contrat de travail saisonnier.

Le contrat à durée déterminée peut être également conclu pour la durée d'une saison. Il doit mentionner une durée minimale d'emploi. Il peut être renouvelé de façon successive à chaque nouvelle saison.

On entend par travail saisonnier, l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, à certains secteurs d'activités dont il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Pour le calcul de l'ancienneté du travailleur, il est tenu compte de la durée des contrats de travail à caractère saisonnier successifs cumulés au sein d'une même entreprise.

Les modalités d'application, en fonction des secteurs d'activités concernés, seront définies dans le cadre des conventions collectives sectorielles.

## *2) Du contrat de travail à durée indéterminée*

**Art.28.-** Le contrat de travail à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre partie, sous réserve du respect du préavis et des procédures prévues à la présente loi.

## *3) Du contrat intérimaire et du contrat de mission*

### *a) Des dispositions générales*

**Art.29.-** Le travail intérimaire consiste pour une société appelée société d'intérim à mettre à la disposition d'une autre société dite société utilisatrice temporaire, un travailleur remplaçant appelé intérimaire ou temporaire, ayant une qualification déterminée par la société d'intérim.

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion de deux contrats :

- un contrat de mise à disposition dit « contrat d'intérim » entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
- un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le travailleur temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Est entrepreneur de travail intérimaire ou temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre temporairement à la disposition d'entreprises utilisatrices, en fonction d'une qualification convenue, des travailleurs qu'elle recrute et rémunère à cet effet.

**Art.30.-** Il ne peut être fait recours au contrat d'intérim que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire appelée « mission », notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- accomplissement de travaux urgents.

Le recours au contrat d'intérim ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir à un emploi permanent de l'organigramme d'une société.

Le contrat d'intérim ne peut être conclu pour remplacer un travailleur dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

Sont exclus du champ d'application du contrat d'intérim :

- les travailleurs journaliers ;
- les travailleurs hebdomadaires ;
- les travailleurs saisonniers ;
- les entreprises de sous-traitance.

**Art.31.-** L'ouverture et le fonctionnement des sociétés de travail intérimaires sont régis par les lois et règlements en matière de création d'entreprise en République Gabonaise.

Toute société de travail intérimaire doit préalablement au démarrage de ses activités obtenir un agrément délivré par le Ministre chargé du Travail.

Il est établi une coresponsabilité entre l'entreprise d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Toute société de travail intérimaire doit également justifier d'une caution bancaire solidaire destinée au paiement des sommes dues aux travailleurs et aux organismes

sociaux en cas de défaillance. Ainsi, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux travailleurs temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces travailleurs, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

L'entreprise utilisatrice doit s'assurer par tous les moyens de preuve de la capacité de l'entreprise d'intérim à assumer ses obligations vis-à-vis de ses travailleurs, de l'Etat et des organismes de protection sociale.

Le travailleur lésé dans ses droits dispose d'une action directe contre l'entreprise utilisatrice sans préjudice, le cas échéant, de l'action récursoire reconnue à cette dernière contre l'entreprise d'intérim en cas de non-paiement des prestations dues ou du non-respect des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité affectant le travailleur lésé.

Toute activité de travail intérimaire s'exerçant en dehors des dispositions y relatives est interdite, sauf exception prévues par les textes réglementaires.

#### b) Du contrat d'intérim

**Art.32.-** Le contrat d'intérim est un contrat écrit. Il contient les clauses obligatoires ci-après :

- le motif du recours à l'intérim ;
- le nombre de travailleurs concernés et leurs qualifications ;
- le ou les lieux d'exécution de la mission ;
- la durée de la mission ;
- la description des postes à pourvoir ;
- la rémunération du travailleur en fonction de la qualification.

#### c) Du contrat de mission

**Art.33.-** Le contrat de mission qui lie le travailleur et la société d'intérim, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission.

Sous peine de nullité, le contrat de mission est obligatoirement écrit et visé auprès de l'Inspecteur du travail du ressort, dans un délai maximum de quinze jours. Il ne peut faire l'objet de cession.

Le contrat de mission doit également comporter un terme fixé d'avance, qui ne peut excéder deux ans, renouvellement compris.

**Art.34.-** Le contrat de mission contient les clauses obligatoires ci-après :

- la raison sociale et l'adresse de la société de travail intérimaire ;

- le numéro d'affiliation aux organismes de protection sociale de la société de travail intérimaire ;
- le numéro de l'agrément délivré par le Ministre chargé du Travail ;
- le nom et la qualification professionnelle du travailleur ;
- le nom de la société utilisatrice ainsi que son adresse ;
- la durée de la mission ;
- le lieu d'exécution de la mission ;
- les modalités de résiliation du contrat de mission ;
- le régime du travail avec, le cas échéant, la cadence prévue des récupérations ;
- la rémunération détaillée du travailleur.

**Art.35.-** Le contrat de mission prend fin au terme de la durée de la mission convenue entre les parties sans formalisme aucun. Il emporte de facto la résiliation du contrat d'intérim signé avec la société de travail intérimaire.

d) De la résiliation du contrat de mission

**Art.36.-** En cas d'inaptitude physique ou professionnelle ou de comportement fautif du travailleur intérimaire, la société utilisatrice peut demander à la société de travail intérimaire le remplacement immédiat du travailleur concerné.

Dans ce cas, la société utilisatrice doit notifier à la société de travail intérimaire les raisons et les motifs justifiant le remplacement du travailleur intérimaire.

La société de travail intérimaire doit pourvoir au remplacement du travailleur dans un délai de huit jours maximum à compter de la date de notification de la société utilisatrice.

**Art.37.-** L'utilisation des services du travailleur au-delà du terme prévu pour la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat d'intérim, transforme le contrat de mission en un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, l'ancienneté prise en considération débute à compter du premier jour de la mission du travailleur intérimaire auprès de l'entreprise utilisatrice.

**Art.38.-** Des modalités d'application relatives au contrat d'intérim sont complétées par des textes réglementaires.

**Art.39.-** Est puni d'une amende de 10.000.000 FCFA, le recours aux travailleurs d'une société de travail intérimaire afin de pourvoir de manière durable un poste de travail permanent dans la société utilisatrice et en dehors des cas énumérés à l'article 30 ci-dessus.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

#### *4) Du contrat à temps partiel*

**Art.40.-** Le contrat de travail à temps partiel est le contrat conclu pour une durée n'excédant pas un cinquième au plus de la durée légale ou conventionnelle de travail. Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit et mentionner notamment la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, la durée mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail.

Le travailleur à temps partiel est rémunéré proportionnellement à son temps de travail.

Le travailleur à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps complet par les conventions et accords collectifs.

#### *5) Du contrat intermittent*

**Art.41.-** Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit obligatoirement être écrit. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent mentionne notamment :

- la qualification du travailleur ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du travailleur ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

**Art.42.-** Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du travailleur concerné. Les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

**Art.43.-** Le travailleur titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux travailleurs à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, pour déterminer les droits que le travailleur concerné tient de son ancienneté, il convient également de prendre en compte la totalité des périodes non travaillées.

**Art.44.-** Les négociations collectives définissent les emplois permanents pour lesquels ce type de contrat peut être conclu de même que les modalités de rémunération versée au travailleur titulaire d'un contrat intermittent. La rémunération ainsi versée au travailleur est dépendante de l'horaire réel et ses modalités peuvent faire l'objet d'un lissage sur l'année.

Cette méthode, dite lissage des rémunérations, permet ainsi aux travailleurs titulaires d'un contrat de travail intermittent de percevoir un salaire mensuel d'un montant régulier, indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois.

### **Section 3 - De l'exécution du contrat de travail**

#### ***Sous-section 1 - De la période d'essai***

**Art.45.-** Tout contrat de travail peut prévoir une période d'essai afin de permettre à l'employeur de juger des aptitudes professionnelles et du comportement du travailleur, et à ce dernier d'apprécier les conditions générales de travail, de sécurité et de santé au travail.

L'engagement à l'essai doit être, à peine de nullité, expressément constaté par écrit. Il peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

Quand la période d'essai est prévue dans un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai doit être proportionnelle à la durée du contrat dans les conditions fixées par voie réglementaire.

**Art.46.-** La durée de la période d'essai, renouvellement éventuel compris pour chaque catégorie de travailleur, est mentionnée dans le contrat.

La durée de la période d'essai est déterminée conformément aux dispositions de l'article 49 ci-dessous.

**Art.47.-** Aucun travailleur engagé à l'essai ne peut être classé dans une catégorie inférieure à celle de l'emploi pour lequel il est recruté.

Tous les avantages liés à sa catégorie doivent lui être accordés.

**Art.48.-** La période d'essai suspendue conformément aux dispositions de l'article 51 ci-dessous, reprend cours à compter de la date de reprise possible du travail, et est alors prorogée proportionnellement à la période de suspension.

La période d'essai suspendue dans les cas prévus par les dispositions de l'article 53 ci-dessous, se poursuit à compter de la date de reprise possible du travail pour la durée qui restait à courir au moment de la suspension.

**Art.49.-** Aucun contrat individuel de travail, ni convention collective ne peut prévoir une durée d'essai, renouvellement compris, supérieure à six mois pour les cadres, trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise et un mois pour les employés et autres travailleurs. La durée de la période d'essai s'entend du travail effectif.

**Art.50.-** La prolongation des services après expiration de la période d'essai, sans qu'il y ait établissement d'un nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat définitif prenant effet à la date du début de l'essai, aux clauses et conditions initiales.

### ***Sous-section 2 - De la mobilité du travailleur***

**Art.51.-** Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, disposant de politique de mobilité, le travailleur peut faire l'objet d'une décision de mobilité à l'initiative de son employeur ou solliciter le bénéfice de cette politique de mobilité sous réserve de l'accord de son employeur.

On entend par mobilité professionnelle, la faculté pour un employeur d'affecter un travailleur dans un établissement ou filiale du groupe ou à l'initiative du travailleur.

La période de mobilité est matérialisée par un avenant au contrat de travail, qui détermine notamment l'objet, la date de prise d'effet. Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du travailleur, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possibles à tout moment avec l'accord de l'employeur.

A la fin de la période de mobilité, le travailleur retrouve son emploi à un poste ou emploi similaire, à celui occupé pendant la mobilité.

Le travailleur peut choisir de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, dans ce cas ce refus est constitutif d'un motif de rupture de contrat de travail.

Lorsque la mobilité est à l'initiative du travailleur, et en cas d'impossibilité de le réintégrer à un poste équivalent ou similaire à celui occupé pendant la mobilité, l'employeur peut, après avoir exploré toutes les possibilités de reclassement, en accord avec le travailleur, initier une procédure de licenciement.

### ***Sous-section 3 - De la clause de non-concurrence***

**Art.52.-** On entend par clause de non-concurrence, toute stipulation interdisant au travailleur d'exercer une activité de nature à faire concurrence de manière déloyale à l'employeur.

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat de travail.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci.

Toutefois, en ces cas, l'interdiction ne peut porter que sur les activités de nature à faire concurrence de manière déloyale à l'employeur.

Cette interdiction ne peut dépasser douze mois et ne peut s'appliquer que dans un rayon de cinq kilomètres autour du lieu de travail.

#### ***Sous-section 4 - Du télétravail***

**Art.53.-** Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un travailleur hors de ces locaux selon les circonstances en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur, tout travailleur de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent article.

Lorsque le travailleur et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur vivant avec un handicap ou un proche aidant, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

Le travail en télétravail peut être rendu obligatoire en cas de situation de guerre, de force majeure, d'épidémie, de pandémie ou de toutes autres situations rendant impossible le déplacement du travailleur sur le lieu du travail.

Les parties, l'accord collectif ou l'accord d'établissement précisent :

- 1° les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure ;
- 2° les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le mode de notification et le mode de renouvellement du télétravail ;
- 3° le lieu choisi par le travailleur pour effectuer le télétravail ;
- 4° les modalités d'acceptation par le travailleur des conditions de mise en œuvre du télétravail, sauf cas de force majeure ou de pandémie ;
- 5° les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- 6° la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le travailleur en télétravail ;
- 7° les modalités d'accès des travailleurs vivant avec un handicap à une organisation en télétravail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le travailleur qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses travailleurs, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur en télétravail :

- 1° d'informer le travailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- 2° de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

- 3° d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions du travailleur et sa charge de travail.

Les modalités pratiques du télétravail sont fixées dans le cadre d'accords collectifs ou d'accords d'établissements en concertation avec les instances représentatives du personnel.

#### **Section 4 - De la suspension du contrat de travail**

**Art.54.-** La suspension du contrat de travail est une interruption momentanée de tout ou partie des obligations contractuelles, sans qu'il y ait rupture.

Le contrat de travail est suspendu :

- 1° en cas de fermeture de l'établissement ou de l'entreprise par suite de l'appel de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- 2° pendant la durée du service militaire ou civil obligatoire du travailleur et pendant les périodes d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- 3° pendant la durée de l'absence de courte durée du travailleur, limitée à six mois, en cas d'accident ou de maladie non professionnelle ;
- 4° en cas d'accident ou de maladie du conjoint ou de l'enfant du travailleur, dûment constaté(e° par un médecin, la durée de la suspension est de quinze jours ouvrables. Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir des durées de suspension plus longues par rapport à ce minimum légal ;
- 5° en cas de maladie de longue durée, dépassant la période de six mois, dûment établie, constatée par un médecin et confirmée par une contre-expertise médicale ;
- 6° pendant la période d'indisponibilité du travailleur, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'une maladie à caractère professionnel dûment attestée par le médecin du travail ;
- 7° pendant le congé de maternité de la femme travailleur, tel que prévu par la présente loi ;
- 8° pendant la période de mise à pied disciplinaire du travailleur qui ne peut excéder huit jours ;
- 9° pendant la période de mise à pied conservatoire du travailleur bénéficiant de la protection prévue aux articles 209 et 340 ainsi que du travailleur non protégé prévu à l'article 68 de la présente loi ;
- 10° pendant la durée de garde à vue ou de détention préventive ou non du travailleur, si les faits reprochés à celui-ci sont étrangers au contrat de travail, à condition qu'elle n'excède pas six mois. Au-delà de cette période, le contrat de travail peut être légitimement rompu par l'employeur sans l'exigence de l'exécution du préavis ni de paiement d'une indemnité compensatrice en lieu et place. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu au respect de la procédure de licenciement pour motif personnel ;
- 11° pendant la durée de l'exercice par le travailleur d'une fonction syndicale permanente ;

- 12° pendant la durée d'un mandat électif ou l'exercice par le travailleur d'une fonction politique ou publique ;
- 13° pendant le congé de paternité de trois jours consécutifs pour le travailleur justifiant d'un certificat de naissance. Le travailleur qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit informer son employeur un mois au moins avant la date présumée de l'accouchement ;
- 14° pendant la période de congé sabbatique, d'une durée maximale de deux ans qui peut être convenue librement entre les parties. Les conventions collectives peuvent compléter les présentes dispositions ;
- 15° pendant la durée du chômage technique décidée par l'employeur, après information préalable des représentants du personnel et avis de l'inspecteur du travail du ressort.

On entend par chômage technique, toute suspension du contrat de travail décidée par l'employeur ou son préposé pour des raisons techniques ou conjoncturelles.

Le chômage technique ne peut excéder une durée de six mois renouvellement compris. Si au terme de cette période la situation de l'employeur reste inchangée, ce dernier peut mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique.

Les modalités de mise en œuvre du chômage technique sont transmises par l'employeur aux représentants du personnel et font l'objet d'une concertation sanctionnée par un procès-verbal.

Le travailleur perçoit une allocation de chômage technique dont le taux est fixé par les conventions collectives ou accords d'établissements et à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Le dossier de la mise en œuvre du chômage technique doit être transmis à l'inspecteur du travail pour suivi.

**Art.55.-** Dans le cas visé au point 3 de l'article 54 ci-dessus, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence, dans la limite maximum du préavis.

Dans le cas du congé de paternité, la rémunération est maintenue dans la limite de la durée de la suspension.

Les autres cas de suspension du contrat de travail entraînent la suspension de la rémunération, sauf convention contraire entre les parties.

A partir de trois certificats médicaux successifs dans une période de six mois pour la maladie ordinaire non professionnelle, le maintien de la rémunération pourra être conditionné à la réalisation d'une contre-expertise médicale. En cas de refus du travailleur ou si celui-ci ne se présente pas à la convocation du médecin choisi par l'employeur, il sera mis fin au maintien de la rémunération.

En cas de cumul d'absences continues ou discontinues sur une période supérieure à six mois, l'employeur peut soit, examiner le cas de la maladie du travailleur dans le cadre du régime de la maladie de longue durée, sous réserve de la réalisation d'une contre-expertise médicale, soit procéder à la résiliation du contrat du travailleur pour inaptitude physique ou mentale.

Si le contrat est à durée déterminée, ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée, la limite du préavis à prendre en considération est celle prévue pour les contrats à durée indéterminée.

Dans les cas visés aux points 4 et 5 de l'article 54 :

- lorsque l'absence est due à une maladie de longue durée non professionnelle, la perte de salaire consécutive à l'indisponibilité du travailleur est compensée par une indemnité égale au salaire d'activité de l'intéressé pendant une période égale au délai de préavis. Passé ce délai, l'indemnité est réduite de moitié jusqu'à sa prise en charge par la branche invalidité de l'organisme en charge de la sécurité sociale.

Par maladie de longue durée non reconnue comme maladie professionnelle, on entend une affection de longue durée nécessitant un traitement régulier, et reconnue comme telle par un contrôle médical, ainsi qu'un arrêt de travail de longue durée attesté par un certificat médical contradictoire.

En cas d'absence pour maladie de longue durée, l'indemnité est à la charge de l'employeur durant les six premiers mois de l'indisponibilité.

A compter du septième mois, elle est prise en charge par l'organisme en charge de la sécurité sociale qui en impute le montant au compte de la branche invalidité :

- lorsque l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnisation du travailleur a lieu conformément aux dispositions du Code de Sécurité Sociale.

L'indemnité est due pendant toute la durée de l'indisponibilité jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite anticipée dans le cas d'une incapacité physique ou mentale dûment constatée par un médecin du travail.

On entend par salaire d'activité, le salaire brut hors indemnités liées à la fonction.

**Art.56.-** Pendant les six premiers mois de son indisponibilité, le travailleur continue à bénéficier des droits à l'assistance médicale précédemment acquis dans son entreprise. De même, pendant toute la durée de l'indisponibilité, il continue à jouir de tous les droits qu'il a acquis du régime de protection sociale géré par les organismes compétents.

## **Section 5 - De la résiliation du contrat de travail**

### ***Sous-section 1 - Dispositions communes***

**Art.57.-** La résiliation est le fait par lequel l'une des parties exerce le droit de mettre fin au contrat de travail. Toute résiliation d'un contrat de travail doit être faite par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

### ***Sous-section 2 - De la rupture de la période d'essai***

**Art.58.-** Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la période d'essai peut être rompue avant terme sans formalisme aucun, ni préavis, ni indemnité de rupture à l'exception des congés payés.

**Art.59.-** En cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre partie, le voyage retour du travailleur recruté hors du lieu de travail est supporté par l'employeur.

### ***Sous-section 3 - De la résiliation du contrat de travail à durée déterminée***

**Art.60.-** Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance de celui-ci sans procédure et sans indemnité de rupture, à l'exception de l'indemnité des congés payés.

Il ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat, ou en cas de faute lourde laissée à l'appréciation des juridictions compétentes.

Par dérogation aux dispositions du présent article, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance, à l'initiative du travailleur, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, le travailleur est tenu de respecter le préavis applicable à la résiliation d'un contrat à durée indéterminée.

**Art.61.-** Le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée prend fin lorsque les travaux pour lesquels il a été conclu sont achevés.

Toutefois, le travailleur doit être prévenu dans les délais de préavis fixés par la présente loi ou ceux de la convention collective sectorielle.

Pendant l'exécution du contrat, celui-ci peut être rompu par l'employeur en cas de faute du travailleur ou par le travailleur à son gré. Dans l'un et l'autre cas et sauf faute lourde, le délai de préavis doit être respecté.

### ***Sous-section 4 - De la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée***

**Art.62.-** Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par suite de :

- licenciement ;
- démission ;
- rupture amiable ;
- départ à la retraite ;
- décès du travailleur.

### *1) Du licenciement*

**Art.63.-** Le licenciement est la résiliation du contrat de travail qui résulte de l'initiative de l'employeur. Il est prononcé soit pour motif personnel, soit pour motif d'ordre économique.

Le licenciement pour motif personnel est prononcé pour tout motif réel et sérieux sauf pour des raisons :

- liées à l'exercice des droits légaux ou contractuels du travailleur ;
- liées à son appartenance à une organisation syndicale ;
- discriminatoires.

Le motif d'ordre économique peut résulter de la réorganisation, de la restructuration, de la réduction, de la suppression d'activité de l'entreprise, ou de la modification de la situation juridique de l'employeur ou de l'établissement.

#### *a) De la procédure de licenciement pour motif personnel*

**Art.64.-** L'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit au préalable, convoquer celui-ci à un entretien préalable par lettre remise en main propre contre décharge, par voie d'huissier de justice ou par voie électronique à condition que l'employeur apporte la preuve de la réception du message électronique. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

Le refus par le travailleur de recevoir la lettre de convocation doit être constaté par les délégués du personnel à défaut, par au moins deux représentants désignés par les travailleurs ou par voie d'huissier de justice.

La lettre de convocation doit parvenir au travailleur cinq jours ouvrables au moins avant la date prévue pour l'entretien.

La lettre de convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les motifs qui lui font envisager le licenciement, la possibilité pour le travailleur de se faire assister et, éventuellement, de se faire représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au syndicat auquel il est adhérent.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté d'un membre dirigeant ou d'un travailleur de l'entreprise. Il expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du travailleur ainsi que les arguments

développés par son assistant. La discussion ne peut, en aucun cas, porter sur des motifs autres que ceux mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Un procès-verbal est dressé et signé le même jour en quatre exemplaires, par toutes les parties présentes à l'entretien. Un exemplaire est remis à chaque partie signataire.

Tous les travailleurs de l'entreprise participant à cette réunion sont rémunérés comme s'ils n'avaient pas quitté leur poste habituel de travail.

Les frais de déplacement ou de voyage occasionnés par la participation à l'entretien préalable du travailleur sont pris en charge par l'entreprise.

**Art.65.-** Le licenciement ne peut intervenir au cours de l'entretien. L'employeur doit observer un délai de réflexion de cinq jours ouvrables suivant l'entretien préalable.

Lorsque le travailleur ne se présente pas ou ne se fait pas représenter, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un autre entretien préalable.

En cas d'exécution par le travailleur d'une peine d'emprisonnement ou si celui-ci est en détention préventive de plus de six mois, l'employeur est dispensé d'observer la procédure d'entretien préalable. Il en est de même en cas d'absence prolongée du travailleur sans autorisation ni justification, sous réserve pour l'employeur de faire constater par acte d'huissier de justice ladite absence.

**Art.66.-** L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au travailleur dans les quarante-huit heures ouvrables suivant l'expiration du délai de réflexion après l'entretien préalable. La lettre de licenciement doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

Le refus par le travailleur de recevoir la lettre de notification doit être constaté par les délégués du personnel, à défaut par au moins deux représentants désignés par les travailleurs ou par voie d'huissier de justice.

En l'absence de délégués du personnel, le licenciement du personnel de maison est subordonné à une notification au travailleur, moyennant un préavis. Copie de cette notification doit être adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

**Art.67.-** En cas de litige, la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués pour le licenciement incombe à l'employeur.

Sans préjudice de dommages-intérêts susceptibles d'être prononcés par le tribunal, la violation par l'employeur de l'une de ces règles de procédure expose ce dernier au versement d'une indemnité égale à trois mois de salaire.

**Art.68.-** En cas de faute lourde, et sans déroger à l'obligation d'entretien, les délais de procédure prévus par la présente loi sont ramenés à vingt-quatre heures. Dans ce cas, les délégués du personnel prennent part obligatoirement à l'entretien.

**Art.69.-** En cas de faits graves commis par le travailleur et rendant impossible son maintien en entreprise, l'employeur peut, sans déroger à l'obligation de l'entretien, interdire par simple notification écrite, l'accès du travailleur dans l'enceinte de l'entreprise jusqu'à sa décision définitive, exception faite le jour de l'entretien. Le travailleur aura droit au maintien de sa rémunération pendant toute cette période.

**Art.70.-** Le licenciement des travailleurs protégés est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort. La demande d'autorisation intervient après l'entretien préalable du travailleur. L'inspecteur du travail du ressort dispose d'un délai de quinze jours pour rendre sa décision. Passé ce délai, l'autorisation est réputée acquise à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire de quinze jours lui est nécessaire pour finaliser son enquête. Pendant cette période, le travailleur peut faire l'objet d'une mise à pied conservatoire pendant le délai d'attente de la réponse de l'inspecteur du travail du ressort. Le travailleur a droit au maintien de sa rémunération pendant toute cette période.

La décision de l'inspecteur du travail du ressort est susceptible de recours. Ce recours relève du contentieux administratif.

Les parties disposent d'un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date de notification pour intenter un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail. Une copie de la décision de l'inspecteur du travail est adressée au représentant du personnel.

Elles disposent du même délai après notification de la décision de l'autorité hiérarchique pour intenter un recours juridictionnel.

Un délai d'un mois est accordé à l'autorité hiérarchique pour se prononcer. Si l'autorisation n'est pas accordée, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur protégé à son poste de travail.

Sans préjudice de dommages-intérêts susceptibles d'être prononcés par le tribunal, le refus par l'employeur de réintégrer le travailleur protégé l'expose au versement d'une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir au prorata du temps mis hors de l'entreprise jusqu'à la réintégration, sauf en cas de séparation amiable.

En cas de refus de réintégration par le travailleur, le refus est assimilé à une rupture de contrat de son fait.

b) De la procédure de licenciement pour motif économique

**Art.71.-** Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est subordonné à une autorisation de l'inspecteur du travail du ressort, même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.

Toutefois, lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif pour un motif d'ordre économique de plus de dix travailleurs, cette entreprise ne peut y procéder à nouveau avant l'expiration d'un délai de six mois.

**Art.72.-** L'inspecteur du travail dispose d'un délai maximum de trente jours ouvrables, à compter de la date de réception de la demande d'autorisation de licenciement, pour faire connaître sa décision au requérant.

L'autorisation est acquise de plein droit en cas de silence de l'inspecteur du travail à l'expiration du délai de trente jours ci-dessus mentionné, récépissé de dépôt de la demande d'autorisation de licenciement faisant foi.

La décision de refus d'autorisation de licenciement partiel ou total doit être motivée.

**Art.73.-** L'employeur ne peut saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique qu'au terme de la procédure prévue à l'article 74 ci-dessous.

**Art.74.-** L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique est tenu d'adresser aux délégués du personnel, aux délégués du syndicat le plus représentatif et aux membres du comité permanent de concertation économique et sociale, les renseignements utiles sur les licenciements projetés, notamment :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre, la qualification professionnelle, la nationalité, l'ancienneté, l'âge et la situation de famille des travailleurs susceptibles d'être licenciés. Ces renseignements doivent être également fournis pour les travailleurs de même qualification, non visés par la mesure de licenciement ;
- les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'une part, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, d'autre part ;
- un plan social ainsi que son financement, établis en accord avec l'organisme national de gestion de l'emploi ou tout autre service d'emploi public qui en assure l'exécution au bénéfice des travailleurs dont le licenciement ne pourrait être évité.

La mise en place par l'employeur du plan social mentionné à l'alinéa ci-dessus n'est obligatoire que dans les cas de licenciement collectif fondé sur un motif d'ordre économique touchant au moins dix travailleurs.

Le coût total de ce plan social ne peut en aucune manière être inférieur au montant total des indemnités dues par l'employeur au titre des articles 67 et 87 de la présente loi, mais peut comprendre des indemnités de départ conventionnelles proposées par l'employeur.

Il appartient au travailleur d'opter soit pour le versement des indemnités de licenciement soit pour le bénéfice du plan social.

Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et sociale ont un délai de huit jours ouvrables pour examiner le projet de licenciement présenté par l'employeur.

Au terme de ce délai, l'employeur doit réunir les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du comité permanent de concertation économique et sociale. Cette réunion de concertation doit être sanctionnée par un procès-verbal comportant, outre les avis, suggestions et propositions des délégués du personnel, des membres du comité permanent de concertation économique et sociale et des délégués syndicaux, le calendrier prévisionnel des licenciements.

Les informations mentionnées à l'alinéa 1 ci-dessus ainsi que l'original du procès-verbal de la réunion de concertation doivent être adressés par l'employeur à l'inspecteur du travail en même temps que la demande écrite d'autorisation de licenciement.

Les licenciements ne peuvent être notifiés aux travailleurs concernés qu'après la décision de l'inspecteur du travail ou à défaut, à l'expiration du délai de trente jours prévu à l'article 72 ci-dessus.

Peuvent être licenciés, en premier lieu, les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs moins anciens dans l'entreprise, l'ancienneté étant majorée d'une année par enfant à charge.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les délais de la procédure ci-dessus définie sont réduits de moitié.

Nonobstant les dispositions des articles 90 et 98 ci-dessous, l'employeur qui aura violé la procédure ci-dessus énoncée sera condamné à verser à chaque travailleur licencié une indemnité égale à trois mois de salaire en plus des indemnités légales dues.

**Art.75.-** Les travailleurs licenciés de leur emploi pour motif d'ordre économique peuvent faire valoir, pendant une durée d'un an, leur droit à l'embauche prioritaire en cas de réouverture ou de création d'emplois de leurs spécialités dans l'entreprise qui les aura licenciés.

## *2) De la démission*

**Art.76.-** La démission est la manifestation par le travailleur de sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Elle ne se présume point. Elle doit être expressément notifiée par écrit à l'employeur. Celui-ci doit en accuser réception dans les quarante-huit heures qui suivent la notification.

Passé ce délai, la démission est réputée effective et l'employeur est tenu de notifier au travailleur les modalités d'exécution du préavis.

Toute démission provoquée par le comportement fautif de l'employeur est assimilée à un licenciement abusif. La charge de la preuve incombe au travailleur par tout moyen.

### *3) De la rupture amiable*

**Art.77.-** La rupture amiable est la manifestation de la volonté commune de l'employeur et du travailleur de rompre la relation contractuelle de travail qui les lie.

L'employeur et le travailleur conviennent des modalités pratiques de rupture de la relation contractuelle. Cet accord est matérialisé par un écrit daté et signé des parties.

Selon que l'initiative de la rupture amiable émane de l'employeur ou du travailleur, l'employeur sera tenu de verser au travailleur, outre les mesures d'accompagnement, toutes les indemnités légales dues au jour de la rupture de la relation contractuelle.

Une copie de l'accord de la rupture amiable est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

### *4) Du départ à la retraite*

**Art.78.-** Le départ à la retraite est la cessation par le travailleur atteint par la limite d'âge de toute activité salariée. Il intervient à l'initiative de l'employeur ou du travailleur. Cette limite d'âge est fixée à soixante ans.

Toutefois, en raison du caractère particulier de certains secteurs d'activité, l'âge du départ à la retraite peut être ramené à 55 ans au moins ou être porté à 65 ans au plus.

Outre les cas de l'âge de départ à la retraite traités aux paragraphes ci-dessus et ceux prévus par le Code de Sécurité Sociale, les parties au contrat de travail peuvent, en accord avec l'organisme de sécurité sociale, librement convenir des modalités de la retraite anticipée.

Dans les conditions fixées par le Code de Sécurité Sociale, le départ à la retraite ouvre droit au profit du travailleur, à une pension vieillesse ou à une allocation de vieillesse. Toutefois, l'organisme de sécurité sociale détenteur du pouvoir répressif sur l'employeur est solidaire du non reversement des cotisations sociales par l'employeur. A ce titre, lorsque le travailleur admis à la retraite ne peut prétendre ni à la pension vieillesse ni à l'allocation de vieillesse du fait de l'employeur et de l'organisme de sécurité sociale, celui-ci est, en cas d'insolvabilité de l'employeur, tenu de verser régulièrement au travailleur admis à la retraite l'allocation ou la pension de vieillesse conformément aux dispositions du Code de Sécurité Sociale.

### *5) Du décès du travailleur*

**Art.79.-** Le contrat de travail est rompu en cas du décès du travailleur. A cet effet, les salaires de présence, l'allocation de congés et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, déduction faite des avances et acomptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers ou ayants droit qui doivent justifier de cette qualité.

En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, celui-ci est tenu de rapatrier à ses frais le corps du défunt, la famille ainsi que leurs effets au lieu de résidence habituelle stipulé au contrat.

**Art.80.-** Pour tous les cas de rupture prévus à la présente sous-section, les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

### ***Sous-section 6 - Du préavis***

**Art.81.-** La résiliation du contrat de travail telle que prévue aux articles 57, 60, 61 et 74 de la présente loi est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Le préavis n'est pas exigé en cas de résiliation du contrat de travail consécutif :

- au dépassement de la période de suspension pour cause de détention ;
- à la démission de la femme enceinte ou allaitant ;
- à l'incapacité physique pour cause de maladie ;
- à un plan social intégrant une réinsertion professionnelle au sein d'une entreprise ;
- à la modification de la situation juridique de l'employeur garantissant la poursuite des emplois ;
- à un cas de force majeure rendant impossible l'exécution du préavis ;
- à l'accord des parties.

Toutefois, la partie qui, dans ces cas, résilie le contrat de travail en raison d'une faute lourde de l'autre partie, est dispensée de l'obligation de préavis, l'appréciation de la faute lourde étant laissée aux juridictions compétentes.

En cas de non-exécution du préavis, pour quelle que raison que ce soit, la résiliation prend effet le jour ouvrable suivant la notification du licenciement ou de la démission. La partie responsable devra verser à l'autre une indemnité compensatrice de préavis. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

**Art.82.-** La durée du préavis est déterminée en fonction du temps de présence du travailleur dans l'entreprise. Elle est fixée comme suit :

- jusqu'à un an : 15 jours ;
- de 1 an à 3 ans : 1 mois ;
- de 3 ans à 5 ans : 2 mois ;
- de 5 ans à 10 ans : 3 mois ;
- de 10 ans à 15 ans : 4 mois ;
- de 15 ans à 20 ans : 5 mois ;
- de 20 ans à 30 ans : 6 mois ;
- au-dessus de 30 ans, une majoration de dix jours par année de présence est accordée.

Les délais ci-dessus sont des minimas obligatoires pour les parties contractantes. Toutefois, les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en tenant compte de la qualification professionnelle du travailleur.

Le préavis commence le lendemain du jour de la notification du licenciement, de la démission ou du départ à la retraite.

**Art.83.-** Sans préjudice de l'application des dispositions légales ou conventionnelles retenant des préavis de plus longue durée, le travailleur licencié de son emploi pour un motif d'ordre économique tel que défini à l'article 63 de la présente loi, bénéficie d'un préavis minimum garanti de trois mois, quelles que soient sa qualification professionnelle et son ancienneté, et de six mois d'allocations familiales avec dispense, s'il y a lieu, de la condition de service effectif prévue par le régime des prestations familiales.

**Art.84.-** Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

**Art.85.-** En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine pris globalement et payé à plein salaire. Les jours de liberté sont choisis et peuvent être décidés d'accord parties en fonction des nécessités de service.

**Art.86.-** Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation de versement d'une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur congédié qui a effectué au moins la moitié de son préavis et qui trouve un autre emploi peut quitter son employeur, avant l'expiration du délai de préavis, sans lui être redevable d'une indemnité, sous réserve d'un délai de prévenance de quarante-huit heures.

La période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, ni pour le calcul des indemnités légales de résiliation.

### ***Sous-section 6 - Des indemnités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et des dommages-intérêts***

#### ***1) Des indemnités de rupture***

**Art.87.-** Une indemnité de licenciement est versée sans condition d'ancienneté à tout travailleur licencié pour un motif autre que la faute lourde, sauf résiliation intervenue au cours de la période d'essai.

**Art.88.-** Une indemnité dite de services rendus est due à tout travailleur allant à la retraite, aux ayants droit du travailleur décédé et au travailleur démissionnaire qui justifie d'une ancienneté de deux ans ou bénéficiant d'un départ amiable.

**Art.89.-** L'indemnité de licenciement et l'indemnité de services rendus ne sont pas cumulables.

**Art.90.-** Chacune de ces indemnités est égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois de travail effectif par année de présence continue dans la même entreprise.

Le taux défini ci-dessus est un minimum obligatoire pour les parties contractantes, les conventions collectives, conventions d'entreprise et d'établissement ainsi que les contrats individuels pouvant prévoir des dispositions plus favorables.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de services rendus, les fractions d'années égales à moins de trente jours calendaires sont prises en considération.

Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités plus favorables.

## *2) Des dommages-intérêts*

**Art.91.-** Les licenciements effectués sans fondement, de même que ceux motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son état de grossesse, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé, ou consécutivement à une réclamation d'un droit dû ou reconnu sont abusifs.

Sont également abusifs :

- les licenciements individuels ou collectifs décidés en violation des procédures d'autorisation de l'inspecteur du travail instituées par la présente loi ;
- le refus de réintégration du travailleur à l'expiration de la suspension du contrat prévue aux articles 51 et 209 de la présente loi ;
- les licenciements intervenus du fait, par le travailleur, d'avoir déposé une requête ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

Toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages-intérêts et, dans le cas des licenciements pour motif d'ordre économique, aux sanctions prévues à l'article 98 de la présente loi.

Le caractère abusif de la rupture est laissé à l'appréciation des juridictions compétentes.

**Art.92.-** Le montant des dommages-intérêts est fixé en tenant compte de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, le préjudice subi par l'employeur s'apprécie en raison de l'inexécution du contrat.

Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le préjudice subi par le travailleur s'apprécie en tenant compte, notamment, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté, de l'âge, de la situation de famille et des droits acquis, à quelque titre que ce soit.

Les dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec l'indemnité de services rendus prévues par les articles 86, 87 et 88 de la présente loi.

**Art.93.-** Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédant dans les trois cas suivants :

- quand il est intervenu dans le débauchage ;
- quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que celui-ci était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

**Art.94.-** Le privilège établi par la législation sur les salaires au profit des travailleurs s'étend à l'indemnité pour inobservation du préavis, à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité de services rendus et aux dommages-intérêts prévus aux articles 86, 87, 88 et 91 de la présente loi.

### ***Sous-section 7 - De la modification de la situation juridique de l'employeur***

**Art.95.-** Lorsqu'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, absorption, transformation de fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

En cas de liquidation de la société entraînant un transfert d'actifs ou en cas de reprise, l'employeur a la possibilité, après discussion avec les représentants du personnel, de procéder à la résiliation des contrats de travail dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique ou dans le cadre d'un plan social.

Dans ce cas, l'employeur procède à la liquidation des droits à l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque le travailleur licencié retrouve un emploi immédiat dans la nouvelle entreprise.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies par la présente section.

La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné, se poursuit jusqu'à son terme, sauf dans le cas de liquidation de la société, ou de résiliation des contrats.

### ***Sous-section 8 - Du certificat de travail***

**Art.96.-** A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment de son départ de l'entreprise, un certificat de travail indiquant la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés dans l'entreprise et la catégorie professionnelle, à l'exclusion de toute autre mention.

Dans tous les cas, la remise du certificat de travail au travailleur reste obligatoire quels que soient la nature et l'auteur de la rupture.

En cas de non-remise ou d'inscription susceptible de porter préjudice au travailleur, l'employeur est passible des sanctions prévues à l'article 98 de la présente loi, sans préjudice des dommages et intérêts. Le certificat de travail est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

### ***Sous-section 9 - Du rapport social***

**Art.97.-** Dans le cadre de la gestion optimale des relations employeurs-travailleurs, tout employeur disposant d'au moins onze travailleurs a l'obligation d'établir annuellement un rapport social, en vue de dresser les statistiques en matière d'emploi, de travail et de relation professionnelle.

Ledit rapport contient notamment :

- les conditions de travail ;
- le dialogue social ;
- le nombre d'embauches ;
- le nombre de résiliations ;
- la formation ;
- la déclaration trimestrielle de salaires et l'état de paiement des cotisations sociales ;
- la situation de la main d'œuvre étrangère ainsi que leur position dans l'organigramme ;
- le point de situation des politiques d'hygiène, santé et de sécurité au travail ;
- le nombre des représentants des délégués du personnel et des délégués syndicaux ainsi que les membres du CPCES ;

- les informations sur les mesures garantissant l'égalité hommes-femmes en milieu professionnel.

Ce rapport qui est adressé à l'Inspection du travail du ressort est visé par les instances représentatives du personnel.

Une copie de ce rapport est remise aux représentants du personnel, au conseil d'administration et à l'assemblée générale, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux membres du CPCES.

## Section 6 - Des pénalités

**Art.98.-** Sont passibles d'une amende de 100.000 à 1.000.000 FCFA, les auteurs d'infractions visées aux dispositions des articles 74, 93 et 96 ci-dessus.

## Chapitre 2 - De l'apprentissage

### Section 1 - Des dispositions générales

**Art.99.-** L'apprentissage est un type de formation ayant pour but de donner une qualification professionnelle théorique et pratique et une expérience professionnelle aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans.

L'accueil des apprentis peut se faire soit auprès d'une personne morale régulièrement constituée, soit auprès d'une personne physique.

L'accueil des apprentis dans les entreprises est libre.

Toutefois, il est fait obligation à toutes entreprises exerçant au Gabon depuis au moins trois ans et employant habituellement plus de vingt travailleurs, en fonction de la taille de l'entreprise, d'accueillir au moins, en apprentissage, un nombre d'apprentis correspondant à 5 % de ses effectifs.

Le contrat d'apprentissage peut être mis en œuvre dans tous les secteurs d'activités.

Des textes réglementaires et des accords conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus spécifiques en fonction des secteurs.

**Art.100.-** Peut être apprenti, toute personne âgée de seize ans au moins. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par le Ministère chargé de l'Education Nationale aux personnes dont l'âge est compris entre quatorze et seize ans.

Le maître-apprenti, personne physique ou personne morale, ne peut recevoir des apprentis que s'il remplit les conditions ci-après :

- être âgé de vingt-et-un ans au moins ;

- être de bonnes vie et mœurs ;
- être qualifié pour donner aux apprentis une formation appropriée ou en mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service, ayant les qualifications requises ;
- disposer d'une entreprise régulièrement constituée et à jour de ses obligations sociales et fiscales.

**Art.101.-** L'apprentissage peut également prendre la forme d'un contrat d'apprentissage insertion professionnelle ou en alternance.

Par apprentissage insertion professionnelle ou en alternance, on entend tout genre d'enseignement théorique et pratique favorisant l'immersion professionnelle inhérente à la délivrance de certificats de qualification professionnelle en collaboration avec un établissement de formation et d'enseignement professionnels agréé.

**Art.102.-** L'apprenti bénéficie pendant toute la durée de son apprentissage, d'un statut distinct de celui des autres travailleurs, en ce qui concerne sa rémunération, sa classification et son régime de sécurité sociale.

## **Section 2 - De la forme du contrat d'apprentissage**

**Art.103.-** Quelle que soit sa forme, le contrat d'apprentissage est obligatoirement écrit. Il est signé entre l'apprenti ou son représentant et l'employeur auquel s'ajoute l'établissement de formation d'accueil en cas d'apprentissage insertion professionnelle ou en alternance.

Ce contrat doit obligatoirement être visé par les services du Ministère du Travail et l'Agence Nationale de Formation et d'Enseignement Professionnels. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Il doit notamment comporter :

- les noms, prénoms, âge, profession du maître, du responsable de l'entreprise d'accueil ou la raison sociale de l'entreprise d'accueil ;
- les noms, prénoms, âge et adresse de l'apprenti ;
- les noms, prénoms, raison sociale de l'établissement de formation et l'indication du contenu de la formation, le cas échéant ;
- la durée de l'apprentissage ;
- les horaires de travail ;
- les conditions de rémunération ;
- l'indication du contenu pratique de l'apprentissage ;
- les modalités de contrôle, de suspension et de résiliation du contrat d'apprentissage.

### Section 3 - De la durée du contrat d'apprentissage et de la période d'essai

**Art.104.-** La durée du contrat d'apprentissage peut varier selon la forme d'apprentissage retenue. Toutefois, elle est de six mois minimum et deux ans maximum, selon la spécificité du métier objet de l'apprentissage, sauf si elle est liée à la durée de la formation suivie dans les centres de formation professionnelle.

**Art.105.-** Le contrat d'apprentissage peut comporter une période d'essai en fonction de la durée du contrat.

Au cours de cette période, le maître-apprenti ou le responsable de l'entreprise d'accueil et l'apprenti peuvent décider de mettre fin librement au contrat d'apprentissage si l'apprenti estime ne pas être adapté à la formation suivie au sein de la structure d'accueil ou que le maître constate une difficulté d'adaptation de l'apprenti.

### Section 4 - Des obligations des parties

**Art.106.-** Le maître-apprenti ou l'entreprise d'accueil s'engage à :

- soumettre l'apprenti à la visite médicale d'aptitude ;
- traiter l'apprenti en bon père de famille. Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps qui sera dévolu à l'apprenti d'accord parties, ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail ;
- assurer ou faire assurer dans la structure d'accueil la formation pratique de l'apprenti ;
- fournir les équipements, les documents ou tous autres matériels nécessaires à la réalisation de cette formation ;
- garantir la sécurité et la santé de l'apprenti tout au long de la formation ;
- prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention ;
- évaluer l'apprenti au terme de la formation ;
- s'acquitter de toutes les conditions financières liées au contrat d'apprentissage ;
- délivrer à l'apprenti, en accord avec les services de la formation professionnelle, un livret ou certificat d'apprentissage mentionnant la qualification professionnelle acquise par l'apprenti ;
- s'efforcer de recruter les apprentis en cas de besoin au terme de l'apprentissage.

Un arrêté du Ministre chargé de l'Emploi complétera le dispositif de délivrance et de validation du certificat ou livret d'apprentissage.

**Art.107.-** L'apprenti s'engage à :

- se soumettre à la visite médicale d'aptitude ;
- exécuter correctement et consciencieusement les tâches auxquelles il sera commis ;
- respecter le règlement intérieur, les règles d'hygiène et de sécurité ainsi que les chartes internes en vigueur au sein des entreprises.

## Section 5 - Du suivi et du contrôle d'apprentissage

**Art.108.-** L'Agence Nationale de Formation et d'Enseignement Professionnels est en charge du suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage avec l'organisme national de gestion de l'emploi qui, lui, en assure la gestion pour le compte de employeurs.

L'Agence Nationale de Formation et d'Enseignement Professionnels a la responsabilité de :

- procéder aux évaluations des acquis en partenariat avec l'employeur ;
- valider le certificat d'apprentissage délivré au terme de l'apprentissage en accord avec l'employeur ou l'établissement d'accueil.

L'organisme national de gestion de l'emploi a la responsabilité de :

- tenir à disposition des employeurs, le fichier exhaustif des jeunes éligibles au contrat d'apprentissage. Ce fichier devra contenir les offres d'apprentissage par secteur, âge, durée dans la recherche de l'emploi, niveau de qualification, métiers et sans qualification ;
- veiller à l'adéquation de l'offre d'apprentissage avec le profil du jeune ;
- définir en accord avec les secteurs d'activités, l'offre d'apprentissage et les besoins des entreprises ;
- veiller au suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage ;
- désigner un référent conseiller au jeune apprenti qui sera chargé de faire des entretiens de suivi dont le rythme sera fixé en fonction de la durée de l'apprentissage.

L'inspecteur du travail du ressort est chargé du contrôle du contrat d'apprentissage et du respect par chacune des parties des obligations prévues à la présente loi.

**Art.109.-** Le règlement des différends pouvant survenir à l'occasion de l'exécution des contrats d'apprentissage entre l'apprenti et la structure d'accueil se fait par voie de conciliation devant l'inspecteur du travail du ressort en présence d'un représentant de l'Agence Nationale de Formation et de Perfectionnement Professionnels, du ou des représentants de l'entreprise d'accueil, de l'établissement de formation et de l'apprenti.

## Section 6 - Des conditions financières et de sécurité sociale

**Art.110.-** L'apprenti bénéficiant d'un contrat d'apprentissage perçoit au minimum une allocation correspondant à la moitié du salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, pendant les six premiers mois et à la totalité du SMIG pour la période d'exécution du contrat restant à courir.

L'apprenti en contrat d'apprentissage insertion professionnelle ou en alternance perçoit au minimum une allocation correspondant à la moitié du revenu minimum mensuel, en abrégé RMM, pendant les six premiers mois et à la totalité du RMM pour la période d'exécution du contrat restant à courir.

L'entreprise d'accueil peut fixer des allocations additionnelles.

**Art.111.-** L'apprenti est assujéti uniquement dans la branche des risques professionnels à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en abrégé (CNSS) et à la branche maladie de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale en abrégé (CNAMGS), conformément aux dispositions des textes en vigueur.

Les modalités pratiques sont fixées par voie d'arrété.

## **Section 7 - De la suspension et de la résiliation du contrat d'apprentissage**

**Art.112.-** A l'arrivée du terme, le contrat d'apprentissage prend fin automatiquement sans préavis ni indemnité de rupture et sans formalisme particulier.

La cessation du contrat doit être notifiée à l'Agence Nationale de Formation et d'Enseignement Professionnels et à l'inspection du travail.

**Art.113.-** L'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage en cas de faute grave, lourde ou d'inaptitude physique et/ou psychique dûment constatée par un médecin du travail.

**Art.114.-** Le contrat d'apprentissage peut être suspendu pour cause de maladie de l'apprenti dûment constatée par un médecin du travail. Dans ce cas, la durée de la suspension est une cause de prorogation du contrat d'apprentissage. Toutefois, la durée de suspension ne saurait excéder plus de la moitié de la durée de l'apprentissage. Au-delà, le contrat d'apprentissage initial peut être résilié.

La suspension du contrat d'apprentissage pour cause de maladie dûment constatée par un médecin du travail inscrit à l'ordre des médecins emporte la suspension de l'allocation au-delà d'une période de sept jours ouvrables.

**Art.115.-** L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen en vue de l'obtention d'un certificat d'apprentissage validé par l'Agence Nationale de Formation et d'Enseignement Professionnels et délivré par le maître-apprenti et ou le responsable de l'entreprise d'accueil.

L'apprenti en apprentissage insertion professionnelle ou en alternance, dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen en vue de l'obtention de son certificat de qualification professionnelle et/ou de diplôme délivré par le centre de formation professionnel.

Au terme de cette période le maître-apprenti doit délivrer à l'apprenti un certificat de qualification professionnelle et/ou le diplôme sanctionnant ces qualifications en cas d'apprentissage insertion ou en alternance, délivré par l'établissement de formation.

## Section 8 - Des pénalités

**Art.116.-** L'inobservation des dispositions de l'article 107 ci-dessus, est punie d'une amende de 300.000 à 600.000 FCFA au plus.

**Art.117.-** Des textes réglementaires précisent les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

## Chapitre 3 - Du stage et de la formation professionnelle, du perfectionnement et de la reconversion professionnelle

### Section 1 - Du stage

**Art.118.-** Est considéré comme stagiaire :

- tout élève d'une école technique ou professionnelle ou d'une grande école spécialisée, appelé, de par le statut de son établissement, à passer un certain temps dans l'entreprise en vue de faire asseoir, par la pratique, les connaissances théoriques acquises au cours de sa scolarité antérieure ;
- tout élève ou étudiant, âgé d'au moins 16 ans, en cursus scolaire ou universitaire souhaitant bénéficier d'une expérience professionnelle sans que cela ne soit rattaché à un cursus de validation de diplôme et à une convention de stage dans la limite maximale de trois mois, pendant la période des vacances scolaires, moyennant ou pas le versement d'une allocation.

**Art.119.-** Le stagiaire est assujéti par l'employeur à l'organisme en charge de la sécurité sociale dans la branche des risques professionnels. La couverture médicale du stagiaire pour la branche maladie est supportée par l'organisme en charge de l'assurance maladie.

Le stage est obligatoirement matérialisé par une convention de stage signée entre l'entreprise et l'établissement professionnel et/ou l'étudiant selon les modalités du stage. Il vise à renforcer par la pratique les connaissances théoriques acquises au cours de sa scolarité.

Le stage étudiant est matérialisé par une convention signée entre l'employeur et l'étudiant pour la période de vacances scolaires.

**Art.120.-** Les stages académiques ou pour la période des vacances scolaires sont en principe non rémunérés.

Toutefois, l'employeur peut verser au stagiaire une allocation de stage qui a la nature de frais professionnels.

## **Section 2 - De la formation professionnelle, de la formation continue et de la reconversion professionnelle**

### ***Sous-section 1 - Des dispositions générales***

**Art.121.-** La formation professionnelle est l'une des composantes du dispositif national d'éducation, de qualification et d'emploi.

Elle a pour but de donner des capacités et connaissances professionnelles pratiques en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession et de faciliter l'accès à des formations ultérieures.

Elle est un devoir pour l'Etat et une obligation pour les entreprises.

Les travailleurs des deux sexes ont le même droit d'accès à tous les organismes de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels.

**Art.122.-** La formation professionnelle initiale a pour but de donner une formation générale théorique et pratique, en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un certificat délivré ou reconnu par le Ministre en charge de la Formation Professionnelle.

**Art.123.-** La formation continue ou le perfectionnement professionnel a pour objet de permettre :

- l'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification ;
- l'adaptation des connaissances et savoir-faire aux mutations technologiques et à l'évolution des spécificités de l'emploi.

Ils contribuent au développement des ressources humaines, à la promotion professionnelle et sociale des travailleurs et à la croissance économique.

**Art.124.-** La formation continue est un mode d'adaptation permanente des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail dans l'optique de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification.

La formation continue est une exigence pour toutes les entreprises. Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Elle vise le perfectionnement, la reconversion ou l'adaptation professionnelle.

Le perfectionnement professionnel a pour objet de permettre à un travailleur de consolider et d'améliorer dans sa spécialité, les connaissances générales et professionnelles acquises, de les développer et les adapter à l'évolution technologique et des conditions de travail en vue d'une meilleure maîtrise de son poste de travail.

La reconversion professionnelle a pour objet de permettre à un travailleur de changer de spécialité ou d'acquérir d'autres qualifications en vue de l'exercice de nouvelles activités professionnelles.

L'adaptation professionnelle a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi de s'adapter à un nouvel environnement professionnel par des formations complémentaires aux fins de favoriser l'insertion professionnelle.

L'Etat, les établissements privés de formation, les organisations professionnelles et syndicales ainsi que les entreprises concourent à la formation, au perfectionnement et à la reconversion professionnelle.

### ***Sous-section 2 - Des formes contractuelles***

**Art.125.-** Les demandeurs d'emploi, afin de favoriser leur insertion et reconversion professionnelle de même que leur perfectionnement au sein des entreprises, bénéficient de deux formes contractuelles d'insertion, d'immersion et de perfectionnement professionnels.

**Art.126.-** Le contrat de professionnalisation est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. L'insertion professionnelle s'adresse aux jeunes diplômés, âgés entre dix-huit et trente-cinq ans, en difficulté d'insertion professionnelle et inscrits à l'organisme national de gestion de l'emploi.

**Art.127.-** Le contrat d'adaptation professionnelle ou de reconversion professionnelle est destiné à favoriser l'insertion professionnelle ou la réinsertion des demandeurs d'emploi à un nouvel emploi ou à un type d'emploi en donnant une formation complémentaire ou une immersion en entreprise, pour l'obtention d'une qualification permettant de favoriser l'adaptation ou la reconversion des demandeurs d'emploi.

Il s'adresse à toute personne ayant perdu son emploi et en recherche d'emploi, inscrite à l'organisme national de gestion de l'emploi en quête de reconversion professionnelle.

Le contrat d'adaptation professionnelle peut s'effectuer en alternance impliquant les périodes de formation en centre théorique ainsi que les périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise sur la base d'un partenariat entre l'établissement de formation et l'entreprise d'accueil.

**Art.128.-** L'accueil des travailleurs en formation ou des demandeurs d'emploi dans les entreprises est libre. Toutefois, il est fait obligation à toute entreprise exerçant au Gabon depuis au moins trois ans et employant habituellement plus de vingt travailleurs, en fonction de la taille de l'entreprise, d'accueillir au moins un nombre de travailleurs en formation ou de demandeurs d'emploi correspondant à 5 % de ses effectifs.

Le contrat d'apprentissage peut être mis en œuvre dans tous les secteurs d'activités.

Des textes réglementaires et des accords conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus spécifiques en fonction des secteurs.

**Art.129.-** L'Etat, les établissements privés de formation, les organisations professionnelles et syndicales ainsi que les entreprises concourent à la formation, au perfectionnement et à la reconversion professionnelle.

### ***Sous-section 3 - Des conditions de forme***

**Art.130.-** Quelle que soit sa forme, le contrat de formation est obligatoirement écrit. Il est signé entre le travailleur ou son représentant, l'établissement de formation et l'employeur.

Le contrat de professionnalisation ou d'adaptation professionnelle doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'organisme national de l'emploi qui en assure le suivi.

### ***Sous-section 4 - De la durée et de la résiliation du contrat de formation***

**Art.131.-** La durée du contrat de professionnalisation ou d'adaptation professionnelle est de six mois, renouvelable une fois. Au terme de cette période, l'employeur peut décider de recruter le travailleur.

**Art.132.-** La partie qui souhaite mettre fin au contrat avant le terme convenu doit le notifier par écrit à l'autre partie tout en précisant les motifs, une copie est adressée à l'organisme national de gestion de l'emploi par l'employeur.

Des accords conventionnels peuvent prévoir des dispositions spéciales en fonction des secteurs.

### ***Sous-section 5 - Des conditions financières et de sécurité sociale***

**Art.133.-** Le travailleur en formation, quel que soit le type de formation à l'initiative de l'employeur, perçoit la totalité de sa rémunération, à l'exception des primes et indemnités liées à l'effectivité du travail.

**Art.134.-** Le travailleur en contrat de professionnalisation ou d'adaptation professionnelle perçoit, pendant les six premiers mois, selon la convention collective ou l'accord d'établissements, une allocation correspondant à la moitié du salaire de base catégorielle à laquelle il appartient, et, 75 % du salaire de base pour la période d'exécution du contrat restant à courir.

**Art.135.-** L'allocation versée au demandeur d'emploi en cas de professionnalisation ou d'adaptation professionnelle quelle que soit sa forme est exonérée d'impôts et taxes.

Des avantages fiscaux et des exonérations de cotisations sociales peuvent être consentis aux employeurs dont le seuil de recrutement des demandeurs d'emploi excède le taux de 5 %, dans les conditions fixées par la loi de finances ou des textes régissant la sécurité sociale.

**Art.136.-** Des textes réglementaires précisent les conditions d'application des dispositions du présent chapitre.

## **Chapitre 4 - De l'emploi des travailleurs étrangers**

**Art.137.-** A l'embauche, à compétence égale, priorité est accordée aux nationaux.

L'emploi de la main d'œuvre étrangère doit pouvoir répondre à des compétences non disponibles sur le marché. Les critères de compétence entrant dans l'appréciation doivent notamment tenir compte, selon le secteur d'activité :

- des clauses de mobilité dans les groupes de sociétés ;
- du savoir-faire technique et de l'expertise requise pour l'emploi postulé ;
- des besoins en main d'œuvre dans les domaines de développement du pays.

Les quotas d'emploi de la main-d'œuvre étrangère ainsi que les frais de dossier et leur affectation sont fixés par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail.

### **Section 1 - De l'autorisation d'emploi**

**Art.138.-** Les services compétents de la Direction Générale du Travail sont chargés d'instruire et de délibérer sur l'opportunité d'agréeer toute demande d'autorisation d'emploi ou de son renouvellement et sur le contenu du contrat de travail.

**Art.139.-** Le recrutement d'un travailleur étranger doit être précédé de la délivrance d'une autorisation d'emploi dans un délai d'un mois, par le Ministre en charge du Travail à compter du dépôt de la demande, après examen de la demande par les services compétents de la Direction Générale du Travail.

Dans le délai d'examen d'un mois, la décision de rejet de la demande de l'autorisation est notifiée à l'entreprise, laquelle dispose d'un recours auprès du Ministre en charge du Travail.

Le rejet de toute demande d'autorisation d'emploi peut faire l'objet d'un recours auprès du Ministre en charge du Travail qui dispose d'un délai de quinze jours pour réexaminer la demande.

La demande d'autorisation d'emploi incombe à l'employeur.

Le Ministre en charge du Travail peut, par voie réglementaire et selon les circonstances, déléguer sa signature pour l'octroi des autorisations de travail notamment dans les zones d'investissement spéciales.

**Art.140.-** L'autorisation d'emploi n'est valable que pour un travailleur, un poste et une entreprise déterminés. Sa durée ne peut excéder deux ans. Elle est renouvelable.

Les conditions de renouvellement d'autorisation d'emploi sont précisées par arrêté du Ministre en charge du Travail.

Le Ministre en charge du Travail peut mettre fin, avant terme, à la validité d'une autorisation d'emploi après avis des services compétents.

Est interdit, tout emploi d'un travailleur étranger entré sur le territoire gabonais avec une autorisation d'entrée liée aux besoins d'une autre entreprise.

En cas de cessation de la relation de travail, l'employeur a l'obligation d'informer l'inspecteur du travail du ressort ainsi que les services de l'immigration dans les huit jours qui suivent la résiliation du contrat de travail.

L'employeur est tenu de soumettre une demande de cessation de la validité de l'autorisation de travail auprès du Ministre en charge du Travail et d'informer les services de l'immigration, pour le retrait des titres de séjours du travailleur et de sa famille au moment du départ du territoire.

**Art.141.-** La demande d'autorisation d'emploi incombe à l'employeur. Il doit produire, outre les pièces habituellement enregistrées pour la constitution du dossier, un engagement inconditionnel de rapatriement du travailleur étranger et, éventuellement, des membres de sa famille.

Le dossier de demande d'autorisation doit contenir, à l'exception de la caution de rapatriement, les informations relatives au conjoint, la copie du livret de famille, la carte de séjour du travailleur, les documents attestant de la preuve des intérêts économiques, le certificat d'hébergement ; en cas de demande de renouvellement, l'entreprise doit joindre au dossier l'exécution du plan de formation déposée lors de l'octroi dès la première autorisation.

Les modalités pratiques de ces dispositions sont complétées par voie réglementaire.

**Art.142.-** Des modalités particulières d'exemption peuvent être accordées aux travailleurs de nationalité étrangère, notamment :

- au travailleur étranger dont le conjoint est de nationalité gabonaise ;
- au travailleur disponible sur le marché de l'emploi local, en situation régulière et cumulant au moins quinze ans de résidence sur le territoire national ;
- aux personnes en attente de naturalisation attestant de cette situation.

Ces travailleurs sont soumis aux formalités ci-dessus avec l'obligation de joindre au dossier les informations concernant leurs situations particulières.

**Art.143.-** Est passible d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 FCFA et puni d'un emprisonnement de deux à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui emploie un étranger non muni d'une autorisation individuelle d'emploi ou dans un poste de travail ou une entreprise autre que celle pour laquelle l'autorisation a été accordée ou qui ne respecte pas l'obligation d'informer l'inspecteur du travail du ressort après cessation des relations contractuelles.

En cas de récidive, l'amende est de 2.000.000 à 4.000.000 FCFA et la peine de quatre à douze mois d'emprisonnement.

## Section 2 - Du régime particulier attaché aux grands chantiers

**Art.144.-** Tout investisseur ou opérateur économique étranger disposant d'un grand chantier d'infrastructures avec l'Etat gabonais peut bénéficier d'une procédure simplifiée en matière de formalités liées à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

La qualification d'un grand chantier d'infrastructures est faite par voie réglementaire en fonction du montant de l'investissement.

Le dossier de demande d'autorisation d'emploi de ces travailleurs doit contenir outre les éléments listés à l'article 140 :

- le projet du contrat de travail du bénéficiaire de l'autorisation d'emploi sollicitée ;
- le contrat signé avec l'Etat ou le contrat signé avec un sous-traitant disposant d'un grand marché avec l'Etat ;
- le montant de l'investissement.

L'autorisation est délivrée sous huitaine et sans respect des quotas prévus.

Le régime est limité à la durée du chantier. Le Ministre en charge du Travail définit par arrêté, les modalités pratiques de ces dispositions notamment le montant des frais et la liste des emplois non concernés par cette dérogation.

Ces frais sont destinés exclusivement à financer les programmes de formations qualifiantes des travailleurs nationaux.

## Chapitre 5 - Du règlement intérieur

**Art.145.-** Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise, sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant la sécurité et la santé au travail et aux modalités de paiement des salaires.

Toutes les autres clauses qui pourraient y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, sont nulles de plein droit.

Avant l'entrée en vigueur du règlement intérieur, le chef d'entreprise doit le communiquer, pour avis aux délégués du personnel, éventuellement, au comité permanent de concertation économique et sociale, et pour visa à l'inspection du travail du ressort, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixés par arrêté du Ministre en charge du Travail.

**Art.146.-** Constitue une sanction disciplinaire, toute mesure prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur à la suite d'un agissement jugé fautif du travailleur.

Il est interdit à l'employeur :

- d'infliger une sanction pécuniaire ;
- d'infliger toute sanction impactant le salaire, en dehors des cas de mise à pied disciplinaire prévus par la présente loi ;
- d'infliger une sanction de rétrogradation ;
- de sanctionner doublement un travailleur pour une même faute.

**Art.147.-** Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent chapitre sont passibles d'une amende de 600.000 à 1.200.000 FCFA.

## **Chapitre 6 - De la convention et des accords collectifs du travail**

### **Section 1 - De la convention collective**

#### ***Sous-section 1 - Du tronc commun des conventions collectives***

**Art.148.-** Le tronc commun des conventions collectives du travail est la convention de base par laquelle les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs les plus représentatives, conviennent des dispositions communes à toutes les conventions collectives du travail des diverses branches d'activités.

Le tronc commun est signé par l'Etat représenté par le Ministère en charge du Travail, garant du respect des dispositions d'ordre public édictées par le Code du Travail et ses textes d'application, et les confédérations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatifs du secteur privé.

Cette matrice sert de base de négociations aux différentes conventions collectives sectorielles qui peuvent la compléter en fonction des spécificités sectorielles.

**Art.149.-** Les conventions collectives comprennent obligatoirement les dispositions concernant :

- 1° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur ;
- 2° les conditions d'accès à chaque catégorie professionnelle ;
- 3° les modalités d'exécution et les majorations des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4° la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5° les salaires applicables par catégories professionnelles ;

- 6° les modalités de désignation, de l'exercice et de la durée du mandat des délégués du personnel, des délégués syndicaux, des membres des comités permanents de concertation économique et sociale, des membres des comités de sécurité et de santé au travail et des membres de toute autre institution venant à exister ;
- 7° les dispositions relatives à la procédure de révision, modification ou dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 8° les congés payés ;
- 9° les différentes primes et indemnités ;
- 10° quand il y a lieu, les modalités de l'organisation et du fonctionnement de l'apprentissage, de la formation, du perfectionnement, de la réinsertion et de la reconversion professionnels dans le cadre du secteur ou de la branche d'activité considérée ;
- 11° les facilités accordées aux responsables syndicaux, les heures de délégation pour l'activité syndicale, les congés pour les stages et séminaires ainsi que leurs conditions de rémunération ;
- 12° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et du niveau de qualification, et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence ;
- 13° l'organisation et le fonctionnement des commissions de reclassement.

### ***Sous-section 2 - De la nature et de la validité de la convention collective***

**Art.150.-** La convention collective du travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclues entre, d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles de travailleurs les plus représentatives et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs et, un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention collective peut mentionner les dispositions plus favorables aux travailleurs autres que celles prévues par la réglementation en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ladite réglementation.

La convention collective détermine son champ d'application qui peut être national, interprovincial, provincial ou local.

La convention collective sectorielle est signée par les organisations professionnelles des travailleurs les plus représentatives et les employeurs du secteur concerné.

La modification dans les conventions collectives du travail de branches d'activités d'une disposition commune telle que précisée ci-dessus ne peut intervenir sans la modification préalable de la même disposition dans le tronc commun des conventions collectives du travail.

Le Ministre chargé du Travail, après consultation de la commission consultative du travail, peut demander aux organisations professionnelles visées ci-dessus, de procéder à la révision ou à la modification du tronc commun des conventions collectives du travail.

De même, une de ces organisations peut, par saisine du Ministre chargé du Travail, en proposer la révision ou modification. Dans ce cas, elle fera accompagner sa proposition d'un projet de texte sur les dispositions concernées.

**Art.151.-** Les représentants des organisations syndicales visées à l'article précédent peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- des stipulations statutaires ;
- d'une délibération spéciale ;
- des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents.

**Art.152.-** La convention collective peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La convention collective à durée déterminée ne peut être supérieure à cinq ans. Si la convention collective à durée déterminée arrivée à expiration se poursuit par la volonté, même tacite des parties, elle continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective prévoit dans quelles formes et à quelle période elle peut être dénoncée, renouvelée ou révisée. Elle fixe notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

**Art.153.-** La convention collective entre en vigueur à compter de sa signature. Elle doit faire l'objet d'un dépôt par l'organisation syndicale d'employeurs concernée auprès de la Direction Générale du Travail et d'une publication au Journal Officiel dans les huit jours qui suivent la signature.

Les frais d'insertion sont à la charge des organisations syndicales d'employeur concernés par la convention collective.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Les dispositions d'une convention collective s'imposent à toutes entreprises comprises dans son champ d'application, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, au rapport né des contrats individuels ou d'équipe.

La convention collective s'applique à toutes les catégories professionnelles de la branche d'activité couverte.

**Art.154.-** Pendant toute la période de négociation des conventions collectives, tous les travailleurs prenant part aux travaux seront rémunérés comme s'ils n'avaient pas quitté leur poste habituel de travail.

Le temps de négociation des conventions collectives est rémunéré comme temps de travail effectif.

***Sous-section 3 - Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension***

**Art.155.-** A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressés les plus représentatives, le Ministre en charge du Travail convoque, dans un délai maximum de trois mois, la réunion d'une commission mixte. Il peut également le faire de sa propre initiative.

Cette commission dont la composition est fixée par arrêté du Ministre en charge du Travail comprend en nombre égal des représentants des organisations syndicales des travailleurs, d'une part, et des employeurs, d'autre part. Elle est présidée par le Ministre en charge du Travail ou son représentant.

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles.

Elles contiennent les conditions de travail particulières à ces catégories et sont discutées par les représentants des centrales syndicales.

**Art.156.-** La convention collective susceptible d'extension comprend obligatoirement les dispositions concernant :

- 1° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du travailleur ;
- 2° les conditions d'accès à chaque catégorie professionnelle ;
- 3° les modalités d'exécution et les majorations des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4° la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5° les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- 6° les modalités de désignation, de l'exercice et de la durée du mandat des délégués du personnel, des délégués syndicaux, des membres des comités permanents de concertation économique et sociale, des membres des comités de sécurité et de santé au travail et des membres de toute autre institution venant à exister ;
- 7° les dispositions relatives à la procédure de révision, modification ou dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 8° les congés payés ;
- 9° les différentes primes et indemnités ainsi que leurs taux ;
- 10° quand il y a lieu, les modalités de l'organisation et du fonctionnement de l'apprentissage, de la formation, du perfectionnement, de la réinsertion et de la reconversion professionnels dans le cadre du secteur ou de la branche d'activité considérée ;
- 11° les facilités accordées aux responsables syndicaux, les heures de délégation pour l'activité syndicale, les congés pour les stages et séminaires ainsi que leurs conditions de rémunération ;

- 12° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et du niveau de qualification, et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence ;
- 13° l'organisation et le fonctionnement des commissions de reclassement.

**Art.157.-** La convention collective visée à la présente section peut éventuellement contenir les dispositions concernant :

- 1° les conditions générales de la rémunération au rendement, chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;
- 2° les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel, intermittent ou saisonnier ;
- 3° l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux, médico-sociaux et des loisirs ;
- 4° les conditions particulières de travail par roulement ;
- 5° les congés exceptionnels et éducatifs, les congés éducation ouvrière, éducation physique et sportive ;
- 6° les conditions d'emploi du personnel journalier, temporaire, des élèves et étudiants pendant la durée des vacances scolaires ;
- 7° le régime complémentaire de retraite du personnel ;
- 8° toute autre matière concernant les conditions d'emploi et les relations professionnelles que les parties à la négociation considèrent appropriées.

**Art.158.-** Dans le cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives interprovinciales et locales adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la province ou la localité. Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

**Art.159.-** Un arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après avis de la commission consultative du travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives existantes.

## **Section 2 - Des accords collectifs d'établissement**

**Art.160.-** Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissement ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives nationales, interprovinciales, provinciales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective, et des primes à la productivité.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, interprovinciales, provinciales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la définition des catégories professionnelles, la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 151 et 152 ci-dessus s'appliquent aux accords prévus au présent article.

**Art.161.-** Les syndicats liés par un accord d'établissement peuvent, en cas de violation de ces conventions, ester en justice pour la défense de leurs intérêts ou de ceux de leurs membres.

### **Section 3 - Des conventions collectives dans les services et établissements publics**

**Art.162.-** Conformément aux dispositions du présent chapitre, des conventions collectives peuvent être conclues entre les services, entreprises ou établissements publics et les représentants du personnel non régi par un statut particulier.

**Art.163.-** Sauf dispositions contraires, la convention collective nationale, conclue conformément aux dispositions de l'article 158, est applicable aux services, entreprises et établissements publics qui, en raison de la nature de leurs activités, se trouvent placés dans son champ d'application.

### **Section 4 - De l'exécution de la convention collective**

**Art.164.-** La convention collective et les accords collectifs d'établissement s'imposent aux parties.

**Art.165.-** Les syndicats liés par une convention collective ou par un accord collectif d'établissement peuvent, en cas de violation de ces conventions, ester en justice pour la défense de leurs intérêts.

Cette faculté est ouverte aux membres d'organisations professionnelles.

**Art.166.-** Les groupes professionnels liés par une convention collective ou un accord collectif d'établissement peuvent, devant toute juridiction, exercer en faveur de leurs membres, les actions nées de la violation de ces conventions ou accords.

Les membres intéressés peuvent se joindre à l'instance ainsi engagée ou s'y opposer.

## Chapitre 7 - Du cautionnement

**Art.167.-** Tout cautionnement en numéraire ou en titre fait par un travailleur entre les mains de son employeur est consigné par ce dernier moyennant récépissé.

L'inspecteur du travail du ressort doit être tenu informé de ce dépôt par écrit.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail détermine les modalités de retrait des fonds objet de dépôt ainsi que la liste des caisses publiques ou banques dépositaires du cautionnement visé ci-dessus.

**Art.168.-** Les sommes objet du cautionnement constituent un privilège au profit de l'employeur à l'égard des tiers et sont insaisissables.

## Titre 3 - Des conditions générales du travail

### Chapitre 1 - Du salaire

**Art.169.-** Le salaire est une somme d'argent versée à un travailleur en contrepartie du travail qu'il effectue pour un employeur. Il est constitué d'une rémunération fixe à laquelle peuvent s'ajouter des commissions, des indemnités et des avantages en nature.

#### Section 1 - De la détermination du salaire

**Art.170.-** A travail d'égale valeur, la rémunération est égale pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge.

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes, pour un travail de valeur égale et de même nature, se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

**Art.171.-** Tout contrat de travail imposant au travailleur un changement effectif de résidence entraîne obligation pour l'employeur de lui fournir un logement adéquat en rapport avec sa situation de famille, ou de lui verser une indemnité de logement compensatrice conséquente.

**Art.172.-** Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer.

Une indemnité dite de déplacement est allouée à tout travailleur astreint par ses obligations professionnelles à un déplacement occasionnel ou temporaire, quel que soit son origine ou son lieu de recrutement.

Le taux de cette indemnité est fixé dans le cadre des conventions collectives, ou des accords d'établissements.

L'indemnité de déplacement est distincte de l'indemnité de transport.

**Art.173.-** Toutefois, lorsque la situation économique et financière de l'entreprise, dûment constatée par un audit externe certifié par un expert judiciaire le justifie, le principe de rémunération à la tâche est admis au moyen d'un accord librement passé entre les parties contractantes.

Cet accord est signé sous le contrôle de l'inspecteur du travail du ressort pour une durée qui ne saurait excéder six mois, renouvelable une fois.

**Art.174.-** La rémunération d'un travail à la tâche ou à la pièce doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur un salaire indexé sur les standards de ceux fixés dans son segment d'activité.

**Art.175.-** Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou à la pièce doivent être affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de travail.

**Art.176.-** Le salaire de base du travailleur sous contrat de mission est au moins égal à celui prévu pour sa catégorie dans la grille salariale interne de l'entreprise utilisatrice.

**Art.177.-** Outre le salaire de base visé à l'article 176 ci-dessus, le travailleur sous contrat de mission bénéficie de primes et indemnités attachées au poste de travail occupé au sein de l'entreprise utilisatrice.

**Art.178.-** Lorsque la rémunération des services est constituée en partie ou en totalité par des commissions, primes, prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul des allocations ou indemnités de toute autre nature dues au travailleur par l'employeur, ainsi que des dommages-intérêts. Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

Ce calcul s'effectue sur une période courant pour compter du jour de l'entrée en service du travailleur dans la limite des douze mois ayant précédé le départ en congé ou la cessation de travail.

## Section 2 - Du salaire minimum interprofessionnel garanti

**Art.179.-** Le salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, constitue le minimum absolu en-dessous duquel il est interdit de rémunérer un travailleur. Il est fixé par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

## Section 3 - Du revenu minimum mensuel

**Art.180.-** Le revenu minimum mensuel, en abrégé RMM, est fixé par décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge du Budget après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Il est reconnu à tout travailleur dont le salaire brut mensuel est inférieur au montant fixé par le décret mentionné à l'alinéa ci-dessus.

Toutefois, en raison du caractère spécifique de certaines activités, un décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail détermine, en tant que de besoin, des dérogations aux alinéas ci-dessus, dans certains secteurs d'activités ainsi que les modalités d'application.

## Section 4 - Du mode de paiement du salaire

**Art.181.-** Le salaire doit être payé directement au travailleur intéressé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

Le paiement sous forme de billets à ordre, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal est interdit.

La paie est faite pendant les heures de travail, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail, en espèce, par chèque ou par virement bancaire ou tout autre moyen de paiement électronique.

Le travailleur ayant opté pour le paiement par virement bancaire ou tout autre moyen de paiement électronique doit fournir à l'employeur les informations nécessaires pour procéder au paiement de son salaire.

**Art.182.-** A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un mois pour les travailleurs à salaire mensuel.

Toutefois, le travailleur journalier rémunéré au salaire horaire ou journalier, engagé pour une occupation de courte durée n'excédant pas une semaine, est payé chaque jour ou à la fin de la semaine.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 50 % du salaire et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service.

Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse, conformément au règlement intérieur de l'entreprise, exception faite des employés ayant opté pour le paiement par virement bancaire. Le paiement de leurs salaires doit intervenir au plus tard le même jour que les autres employés payés par le même moyen.

**Art.183.-** Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée, d'une part, par l'employeur ou son représentant et, d'autre part, par le travailleur ou s'il est illettré, par deux témoins. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail ou du tribunal.

Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur le double du bulletin de paie.

La contenance du bulletin individuel de paie est fixée par arrêté du Ministre en charge du Travail.

N'est pas opposable au travailleur, la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et

des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions légales ou contractuelles.

**Art.184.-** En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non-paiement est présumé de manière irréfragable, sauf en cas de force majeure si l'employeur n'est pas en mesure de produire le double du bulletin de salaire dûment émargé ou le double émargé du bulletin de paye afférent au paiement du salaire contesté, la copie déchargée du chèque remis à l'employé ou l'attestation de virement bancaire ou encore le relevé du paiement par voie électronique.

### **Section 5 - Des privilèges et garanties de la créance de salaire**

**Art.185.-** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux travailleurs pour rémunération de toute nature sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

**Art.186.-** Un salaire est acquis ou dû lorsque le travailleur peut en exiger le paiement, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Le privilège des salaires s'étend sur tous les éléments de l'actif de l'employeur débiteur.

**Art.187.-** En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les salaires sont payés conformément aux dispositions de l'acte uniforme OHADA relatif aux procédures collectives d'apurement du passif.

Le travailleur logé par l'employeur avant le règlement judiciaire ou la liquidation des biens continue à être logé jusqu'à la date du paiement de sa dernière créance ou jusqu'à la date de départ du moyen de transport mis à sa disposition, lorsqu'il bénéficie du voyage.

### **Section 6 - De la prescription de l'action en paiement du salaire**

**Art.188.-** L'action des travailleurs pour le paiement des salaires, indemnités, primes, commissions et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations est ouverte dans la limite de la réclamation des droits dus au titre des cinq dernières années qui courent à compter de la date d'exigibilité de ses droits.

On entend par date d'exigibilité, la date à partir de laquelle le paiement du droit réclamé aurait dû s'effectuer.

Les délais de prescription sont interrompus par la réclamation écrite formulée par le travailleur auprès de son employeur ou régulièrement enregistrée à l'inspection du travail ou au tribunal du ressort.

Le travailleur peut déférer le serment à l'employeur qui oppose la prescription. Le refus par l'employeur d'affirmer sous serment qu'il a payé équivaut à la preuve du non-paiement.

**Art.189.-** L'employeur ne peut restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

**Art.190.-** Les modalités d'application du présent article en ce qui concerne les saisies-attribution sont définies conformément aux dispositions des textes en vigueur.

**Art.191.-** Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

## Chapitre 2 - Des économats

**Art.192.-** Est considéré comme économat, toute organisation de l'entreprise qui pratique directement la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels normaux.

Les économats sont admis sous la quadruple condition que :

- les travailleurs ne soient pas obligés de s'y ravitailler ;
- la vente des marchandises y soit faite de préférence au comptant et sans bénéfice ;
- la gestion soit entièrement autonome sous la responsabilité de l'entreprise et portée, au moins une fois par trimestre, à la connaissance des délégués du personnel et soumise à tout moment au contrôle du comité permanent de concertation économique et sociale ;
- les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leurs intérêts.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement et la valeur attribuée à ces marchandises doit être juste et raisonnable.

La vente des alcools et spiritueux est interdite sur les lieux de travail.

En l'absence d'économat, toute autre forme de commerce dans l'entreprise est interdite. Toutefois, l'économat peut aussi être constitué sous forme de coopérative ouvrière.

**Art.193.-** L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 192 ci-dessus, est subordonnée à l'autorisation du Ministre en charge du Travail.

L'employeur est tenu dans ce cas, d'assurer l'installation de l'économat et de faciliter son fonctionnement.

Lorsque la fourniture d'une ration journalière de vivres dans les conditions prévues à l'article 172 n'est pas obligatoire et s'il n'existe pas, à proximité du lieu de travail, un commerce de détail, le Ministre en charge du Travail peut, après enquête de l'inspecteur du travail du ressort, prescrire la création d'un économat et la mise en vente des denrées alimentaires de première nécessité.

Le fonctionnement et la comptabilité de l'économat sont contrôlés par l'inspecteur du travail du ressort qui, en cas d'abus constaté, applique les sanctions prévues par la présente loi.

Le Ministre en charge du Travail peut ordonner la fermeture provisoire ou définitive de ou des économats de l'entreprise, sur rapport de l'inspecteur du travail du ressort.

**Art.194.-** Les dispositions du présent chapitre sont complétées par voie réglementaire ou dans le cadre des conventions collectives sectorielles.

## Chapitre 3 - De la durée du travail

### Section 1 - Des dispositions générales

**Art.195.-** La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur exerce son activité au service de l'employeur. Dans tous les établissements publics ou privés, d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

On entend par durée du travail effectif, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

**Art.196.-** La répartition journalière de la semaine de quarante heures peut être fixée librement en fonction des secteurs d'activités.

Lorsque l'activité normale de l'entreprise impose l'exécution des heures de travail sur une plage horaire en dehors des heures de jour, les heures ainsi effectuées sont rémunérées au taux normal.

Dans toutes les entreprises agricoles et assimilées, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cent heures pour l'année. Dans cette limite, la durée du travail est fixée dans le cadre des conventions collectives sectorielles.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente constituent des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de salaire, selon les taux et modalités fixés par les textes réglementaires, les conventions et accords collectifs.

Des textes réglementaires et des conventions collectives fixent également des régimes particuliers de travail dans des secteurs spécifiques.

La définition des heures perdues et leurs modalités de récupération sont complétées par voie réglementaire.

**Art.197.-** Les conventions collectives déterminent selon les contraintes de chaque secteur d'activité, les dérogations relatives à la durée légale de travail ainsi que les modalités liées à la rémunération des heures supplémentaires.

## **Section 2 - Des dérogations à la durée légale de travail**

### ***Sous-section 1 - De la durée du travail à temps partiel***

**Art.198.-** Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des travailleurs.

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins trois cinquième (3/5) à la durée légale du travail ou à la durée équivalente fixée conventionnellement pour la branche.

### ***Sous-section 2 - De la durée équivalente à la durée de travail***

**Art.199.-** Une durée équivalente à la durée légale du travail peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés en fonction des secteurs d'activités.

On entend par durée équivalente de travail, une durée de présence supérieure à la durée légale de travail et considérée comme équivalente à celle-ci selon la nature particulière des travaux ou leur caractère intermittent.

### ***Sous-section 3 - De la durée de travail sous forme de cycle ou de rotation***

**Art.200.-** La durée légale de travail peut être organisée sous forme de cycle ou rotation de travail dès lors que la répartition à l'intérieur d'un cycle ou d'une rotation se répète à l'identique d'un cycle ou d'une rotation à l'autre.

Ces cycles ou rotations de travail peuvent être mis en place dans les entreprises à feu continu.

Lorsque cette possibilité est prévue, la durée maximale du cycle ou de la rotation doit être précisée.

Lorsque sont organisés des cycles ou rotations de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle ou de la rotation.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du régime de travail en cycle ou en rotation donnent lieu à rémunération.

Les heures de repos dominical et de jours fériés travaillés pendant ces cycles ou rotations de travail donnent lieu à récupération dans le cadre du repos compensateur. Des dérogations à la durée du travail en fonction des secteurs d'activités ou encore les modalités particulières du travail par cycle ou rotation sont fixées par des textes réglementaires et les conventions collectives sectorielles.

**Art.201.-** L'exécution des heures supplémentaires est subordonnée à une notification des délégués du personnel et à l'information de l'inspecteur du travail du ressort.

L'inspecteur du travail est chargé de veiller au respect de l'amplitude journalière, des seuils des heures supplémentaires et à leur rémunération.

#### Chapitre 4 - Du travail de nuit

**Art.202.-** On entend par travail de nuit, le travail effectué entre vingt-et-une heures et six heures du matin.

Le travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives.

Les taux de rémunération du travail de nuit sont fixés dans les conventions collectives sectorielles et ne concernent pas les entreprises dont le temps normal de travail s'effectue la nuit.

**Art.203.-** Avant l'introduction des horaires de travail de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les modalités de mise en œuvre desdits horaires.

**Art.204.-** Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où les seuls employés sont les membres d'une même famille, et des apprentis en raison du caractère particulier de certaines activités.

**Art.205.-** Les dispositions de l'article 201 ci-dessus ne s'appliquent pas :

- en cas de force majeure lorsque, dans une entreprise, se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;

- dans le cas où le travail s'applique à des matières premières lorsque cela est nécessaire ;
- dans le cas où le travail s'applique à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable ;
- dans le cas des enfants ayant plus de seize ans employés dans les industries suivantes à des travaux qui doivent, en raison de leur nature, nécessairement être continués jour et nuit, à savoir notamment :
  - usines de fer et d'acier pour les travaux où l'on fait l'emploi des fours à réverbère ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer, excepté les ateliers de décapage ;
  - papeteries et imprimeries ;
  - verreries ;
  - sucreries où l'on traite le sucre brut ;
  - réduction du minerai d'or.

**Art.206.-** Le travail de nuit des enfants dans l'industrie est réglementé par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Le repos compensateur journalier des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

## **Chapitre 5 - De la protection de la femme en état de maternité**

**Art.207.-** La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de législation du travail, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi.

Aucun employeur ne peut licencier ou prendre toute autre mesure de représailles contre une femme au motif de sa grossesse ou de son accouchement.

Tout licenciement d'une femme enceinte, dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, ou tout licenciement intervenu dans les quinze mois suivant la date de l'accouchement, est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

### **Section 1 - Du congé de maternité**

**Art.208.-** La femme enceinte a l'obligation de déclarer son état de grossesse au cours du premier trimestre de celle-ci.

La femme enceinte a le droit, du fait de sa grossesse, de suspendre son contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant la date présumée et huit semaines après la date effective de l'accouchement.

Pendant le congé prénatal, il est interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une femme enceinte, sauf accord écrit expressément passé entre les parties à l'initiative de l'employée et dont copie est adressée à l'inspecteur du travail du ressort.

Pendant le congé postnatal, il est interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une employée sauf accord écrit expressément passé entre les parties à l'initiative de l'employée.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date d'accouchement sans que le congé postnatal ne soit réduit.

Cette interruption de service, non suspensive de l'ancienneté, n'est pas considérée comme une cause de rupture du contrat et peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse ou des couches.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle l'employée peut suspendre son contrat de travail, postérieurement à l'accouchement, est prolongée de trois semaines.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

## **Section 2 - De la protection de la femme pendant son état de grossesse**

**Art.209.-** Pendant sa grossesse et trois mois après la date de la reprise du travail, une femme, employée habituellement à un travail reconnu comme dangereux pour la santé ou un travail de nuit qui produit un certificat médical contradictoire attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être transférée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état.

Dans ce cas, le transfert dans un autre poste de travail est subordonné à l'accord de l'intéressée et ne peut excéder quinze mois après son accouchement, au terme duquel elle retrouve son emploi initial.

Si pendant la grossesse et durant les trois mois qui suivent l'accouchement, ce transfert n'est pas possible, le contrat est suspendu. Pendant cette période, la femme a droit au versement par l'employeur d'une indemnité équivalente à la moitié du salaire qu'elle percevait avant la suspension et au maintien de son ancienneté. A la fin de cette période, elle retrouve son emploi initial.

**Art.210.-** La femme en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation à un nouveau poste n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la femme en état de grossesse travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la femme enceinte est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal.

Pendant son congé de maternité, la femme a droit aux soins médicaux gratuits et à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat de travail, prestations qui incombent à l'organisme en charge de la sécurité sociale. Elle conserve le droit aux prestations en nature.

Le délai de trois mois ci-dessus est un minimum obligatoire pour les parties contractantes, les conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

### **Section 3 - Des heures d'allaitement et de congé**

**Art.211.-** Pendant une période de douze mois, à compter de la date de reprise du travail, la mère a droit à des repos pour allaitement.

Ces repos sont pris à raison de :

- deux heures par jour pendant les six premiers mois ;
- une heure par jour pendant les 6 derniers mois.

Ces repos font partie de la durée de travail et doivent être rémunérés comme tels.

Pendant cette période, la mère peut quitter définitivement son travail après l'exécution d'un préavis d'un mois et sans avoir, de ce fait, à payer une quelconque indemnité pour rupture de contrat.

**Art.212.-** Lorsqu'une femme sollicite l'octroi de ses congés annuels immédiatement après le congé postnatal, l'employeur est tenu d'accéder à sa demande conformément aux dispositions en vigueur en la matière.

**Art.213.-** Des décrets pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, fixent la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

## Chapitre 6 - De la protection de l'enfant au travail

**Art.214.-** Aucun mineur de moins de seize ans ne peut être employé dans une entreprise, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail, du Ministre en charge de la Santé et du Ministre en charge de l'Education.

Tout enfant, avant l'âge de seize ans, ne peut être employé à des travaux considérés comme pires formes de travail des enfants, particulièrement des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité. Il s'agit notamment des travaux :

- qui l'exposent à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges ;
- qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer l'enfant à des substances, des agents ou de procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruits ou de vibrations préjudiciables à la santé.

Il s'agit aussi de toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés.

Un décret pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, fixe la nature des travaux et des catégories d'entreprise interdites aux enfants ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

**Art.215.-** L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans.

Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité.

Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.

## Chapitre 7 - Du travail des personnes vivant avec un handicap

**Art.216.-** Est considérée comme travailleur vivant avec un handicap, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques ou psychiques.

A qualification professionnelle égale, toute discrimination fondée sur le handicap physique, mental ou psychique d'une personne à l'embauche, pendant la durée de son contrat de travail ou à la cessation de celui-ci, est strictement interdite.

**Art.217.-** L'employeur qui dispose de travailleurs vivant avec un handicap doit créer, sur les lieux de son entreprise, un accès facile et un environnement de travail propice, de façon à rendre l'exécution du travail par la personne vivant avec un handicap aussi facile que pour une personne sans handicap.

**Art.218.-** Les chefs d'entreprise sont tenus de réserver un quota d'emplois aux personnes vivant avec un handicap possédant la qualification professionnelle requise.

Le taux de ce quota est fixé à un quarantième de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout employeur disposant de quarante travailleurs ou plus doit déclarer chaque année, par écrit auprès de l'inspecteur du travail du ressort, l'effectif global de ses employés et le nombre d'employés vivant avec un handicap tout en mentionnant leur handicap.

**Art.219.-** En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur s'efforcera, autant que possible, de maintenir l'emploi du travailleur vivant avec un handicap.

## Chapitre 8 - Du repos hebdomadaire et des jours fériés

**Art.220.-** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Il peut être fait dérogation à l'obligation de repos hebdomadaire notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnée.

Il peut être également fait dérogation à l'obligation de repos hebdomadaire, pour les travaux urgents et les mesures de sauvetage en vue de prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus.

Les conventions collectives adaptent les modalités d'application de ces dispositions selon les nécessités de la profession ou du secteur d'activité.

**Art.221.-** Un décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail fixe la liste des jours fériés et les modalités de rémunération ou de récupération des heures de travail effectuées ces jours.

## Chapitre 9 - Des congés

**Art.222.-** Sauf dispositions contractuelles plus favorables, le travailleur acquiert droit au congé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à deux jours et demi ouvrables.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également au travailleur à temps partiel.

Le congé principal peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du travailleur à compter du droit de jouissance acquis au terme d'une présence effective de douze mois dans l'entreprise. Le fractionnement ne s'applique que pour ceux dépassant au moins six jours ouvrables.

Les conventions collectives sectorielles déterminent les modalités pratiques d'application de ces dispositions, et notamment le fractionnement du congé principal.

**Art.223.-** Sont réputés jours ouvrables pour la détermination du congé, tous les jours autres que le dimanche et ceux qui, en vertu de la loi, des règlements, des conventions collectives et des usages, sont fériés et chômés.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour le calcul de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est fixée par les règlements en vigueur ou les conventions collectives sans pour autant excéder le plafond de deux mois maximum.

La mère de famille a droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge de moins de seize ans.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos de la femme en congé de maternité prévues à l'article 208 ci-dessus et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin.

Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux.

Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une récupération.

**Art.224.-** Le droit au congé est acquis après une durée de services égale à douze mois de présence effective.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en application de l'article 222, doit être accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice à la place du congé.

**Art.225.-** L'employeur doit verser au travailleur, durant tout le congé, une allocation au moins égale à la moyenne correspondante des salaires, indemnités, primes et commissions diverses dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois précédant son départ en congé.

L'indemnité de congés payés du travailleur à temps partiel est déterminée au prorata de son temps de présence effective dans l'entreprise.

Peuvent être exclus de l'allocation de congé, les primes liées au rendement, ou à l'assiduité, les indemnités représentatives des risques ou d'inconvénients professionnels et les indemnités représentatives de frais autres que ceux inhérents au logement.

L'allocation de congé doit être versée intégralement au travailleur avant son départ en congé au prorata du nombre de jours pris.

Pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route pour se rendre au lieu d'engagement spécifié au contrat et vice versa.

L'action en jouissance du droit au congé se prescrit dans un délai de deux ans à compter de la date d'ouverture du droit à congé, sauf en cas de force majeure ou de faute de l'employeur.

L'allocation de congés payés doit être expressément indiquée sur le bulletin de salaire.

**Art.226.-** Le congé sabbatique est une modalité de suspension du contrat de travail pendant une période donnée à l'initiative du travailleur. Son bénéfice est subordonné à l'accord de l'employeur. Il ne donne pas droit à rémunération.

Les conventions collectives ou accords d'établissements déterminent les modalités pratiques du congé sabbatique.

## Chapitre 10 - Des voyages et des transports

**Art.227.-** Lorsque l'exécution du contrat de travail entraîne le déplacement du travailleur du lieu de recrutement au lieu d'emploi, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, sont dus par l'employeur :

- du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
- du lieu d'emploi au lieu de recrutement et vice versa en cas de congé normal. Le retour au lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur, à cette date, est en état de reprendre son service ;
- du lieu d'emploi au lieu de recrutement dans les cas suivants :
  - expiration du contrat à durée déterminée ;
  - rupture du contrat ou de l'engagement à l'essai ;
  - rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
  - résiliation du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie ayant rendu le travailleur inapte à assurer les fonctions pour lesquelles il a été engagé ;
  - décès du travailleur ;
  - résiliation du contrat du fait de l'employeur ou du travailleur.

Les conventions collectives fixent les conditions de voyage au titre des congés payés visés à l'article 222 ci-dessus.

Toutefois, les conventions collectives ou les contrats de travail peuvent prévoir une durée minimale de séjour ne pouvant excéder six mois en deçà de laquelle le voyage de la famille n'est pas à la charge de l'employeur.

**Art.228.-** Hormis les cas de rupture prévus à l'article 227 ci-dessus et sous réserve des voies de recours de droit commun qui lui sont ouvertes, l'employeur est tenu d'assurer le retour du travailleur et de sa famille au lieu de recrutement.

**Art.229.-** Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués au choix de l'employeur par la voie et les moyens de transport normaux.

**Art.230.-** A défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides ne peut prétendre, de ce fait, à des délais de route plus longs que ceux qu'imposent la voie et les moyens normaux.

**Art.231.-** Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir auprès de son employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai minimal d'un an à compter du jour de la cessation de travail chez ledit employeur.

Toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Le travailleur qui a cessé son activité et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par l'employeur continue à percevoir son salaire dans les mêmes conditions que s'il était resté en service.

**Art.232.-** En cas de décès au lieu d'emploi du travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt est à la charge de l'employeur.

## Chapitre 11 - Des pénalités

**Art.233.-** Sont passibles d'une amende de 500.000 FCFA à 1.000.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 FCFA et d'un emprisonnement de deux à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui a exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 170 à 182, 189 à 208, 214, 215, 219 à 223 de la présente loi ;
- les auteurs de la violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 214 concernant les pires formes de travail des enfants sont passibles d'une amende de 5.000.000 FCFA et d'un emprisonnement de cinq ans exclus du bénéfice de sursis.

En cas de récidive, chacune de ces peines est portée au double.

## Titre 4 - De la sécurité et de la santé au travail

### Chapitre 1 - Des dispositions générales

**Art.234.-** Le présent titre fixe les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs.

**Art.235.-** Les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent à toute société, tout établissement quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa taille. De même, elles s'appliquent aux apprentis, aux stagiaires et aux membres d'une entreprise familiale.

Sont également soumis à ces dispositions, les établissements similaires relevant des administrations civiles et militaires, des offices publics et ministériels, des professions libérales, des organisations syndicales et de la société civile ou des associations de quelque nature que ce soit.

L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris par le Ministre en charge du Travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

## Section 1 - Des obligations de l'employeur

**Art.236.-** L'employeur est responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il emploie.

En vue de fournir et de maintenir un milieu de travail sûr et salubre et dans le cadre tracé par la politique nationale de santé au travail, l'employeur doit, en concertation avec les représentants des travailleurs dans l'entreprise, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail.

Lorsque plusieurs employeurs exercent simultanément des activités sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble des travailleurs la protection la plus efficace possible. Chaque employeur est responsable des dommages causés par le fait de ses activités. Les modalités de cette collaboration sont fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail.

**Art.237.-** Tout employeur qui utilise des procédés de fabrication comportant des risques spéciaux ou susceptibles de provoquer des maladies professionnelles est tenu d'en faire la déclaration avant le commencement desdits travaux par lettre recommandée adressée à l'inspection du travail du ressort.

La déclaration doit indiquer la nature des risques et les mesures de protection et de prévention prises pour mettre les travailleurs à l'abri des nuisances résultant de leurs activités.

Dans tous les cas, l'inspecteur du travail diligente une enquête en vue de s'assurer que toutes les dispositions ont été prises.

**Art.238.-** L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs un cadre de travail sain et adéquat, et de veiller à ce que les travailleurs disposent de conditions de travail garantissant leur productivité.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs, les installations et l'outillage appropriés aux travaux à effectuer et d'entretenir les locaux de manière à assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les accidents du travail et tout dommage à la santé.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs, lorsque l'exécution du contrat de travail l'exige, des conditions de vie, de logement et de restauration adéquates et hygiéniques sécurisant leur santé.

L'employeur est également tenu d'assurer aux travailleurs, compte tenu de leurs activités, la fourniture, l'entretien et le renouvellement en temps utile des moyens individuels et collectifs de protection reconnus efficaces.

**Art.239.-** Lors de l'embauche ou en cas d'introduction d'un nouveau procédé de travail, l'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs toutes les informations concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les mesures à prendre pour les éviter, y compris l'utilisation des systèmes de protection.

Le travailleur doit recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but de l'informer des risques de son travail et des moyens de les prévenir.

En outre, une information permanente est dispensée aux travailleurs en collaboration éventuelle avec les services compétents des ministères en charge du travail et de la sécurité sociale, des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives et de tout organisme s'intéressant aux questions de sécurité et de santé au travail.

**Art.240.-** Sauf cas de force majeure, l'employeur est tenu de déclarer à l'organisme de sécurité sociale dans un délai de deux jours ouvrables, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Cette déclaration est transmise à l'inspection du travail du ressort par l'employeur dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de celle-ci à l'organisme de sécurité sociale.

L'inspecteur du travail est tenu d'ouvrir une enquête en fonction de la nature ou de la gravité de l'accident ou de la maladie, dès réception de la présente déclaration.

## Section 2 - Des obligations du travailleur

**Art.241.-** Tout travailleur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne :

- l'exécution du travail ;
- l'utilisation et le maintien en bon état du matériel, machines et installations mis à sa disposition ;
- l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis.

**Art.242.-** Il est interdit aux travailleurs :

- d'empêcher ou de gêner l'application des mesures de sécurité et de santé au travail prescrites sur les lieux de travail ;
- de modifier, d'enlever, de détruire ou de retirer les avis ou consignes apposés sur les lieux de travail et les systèmes d'alarme mis en place sur les lieux de travail ;
- de faire fonctionner, d'utiliser ou de se livrer en dehors de tout danger immédiat, à toute manœuvre sur les matériels, engins et dispositifs de sécurité.

**Art.243.-** Tous les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur dans l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail.

De même, ils doivent signaler tout accident ou atteinte à la santé survenant à l'occasion de leur travail ou sur les lieux de l'entreprise.

**Art.244.-** Le travailleur a le droit de se retirer et signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct, toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé.

Les travailleurs et leurs représentants sont protégés contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit en matière de santé et de sécurité au travail.

### **Section 3 - De l'aptitude à l'emploi et de la surveillance médicale**

**Art.245.-** Aucun travailleur ne doit être admis à un emploi sans avoir subi un examen médical d'aptitude à l'embauche incluant la période d'essai.

Toutefois, un examen médical complémentaire est exigé dans les cas :

- des travaux comportant un risque grave soit en raison de la nature des produits et objets manipulés ou utilisés, soit en raison des conditions dans lesquelles le travail est exécuté ;
- des femmes enceintes en situation de grossesse déclarée ;
- des enfants de moins de seize ans ;
- des travailleurs vivant avec un handicap physique ou mental.

**Art.246.-** Tout travailleur doit subir des examens médicaux périodiques. La périodicité est déterminée selon l'exposition aux risques professionnels. Elle est annuelle, sauf pour certains travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux rayonnements ionisants, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction conformément à la réglementation en vigueur.

**Art.247.-** Le travailleur dont l'activité comporte un risque grave doit, sous la responsabilité de l'employeur, faire l'objet d'une surveillance médicale pendant une période déterminée par le médecin du travail après cessation de l'emploi.

**Art.248.-** Les travailleurs dont les activités nécessitent des aptitudes spéciales susceptibles de mettre leur santé et leur vie en danger ainsi que celle des autres travailleurs ou de toute autre personne, doivent subir des examens médicaux périodiques appropriés, assortis au besoin d'examens complémentaires.

Les examens prévus à la présente section sont faits à la diligence et à la charge de l'employeur. Ils s'imposent au travailleur.

## Chapitre 2 - Des conditions d'hygiène et de sécurité

**Art.249.-** Les établissements et locaux visés à l'article 235 ci-dessus doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

**Art.250.-** Les établissements et locaux visés à l'article 235 ci-dessus doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité sur les lieux de travail.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être conçus, fabriqués, installés et tenus selon les normes de sécurité.

**Art.251.-** Des textes réglementaires déterminent les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

## Chapitre 3 - Des comités de sécurité et de santé au travail

### Section 1 - Du champ d'application

**Art.252.-** Les comités de sécurité et de santé au travail, visés dans la présente loi, sont constitués dans les établissements occupant au moins cinquante travailleurs.

La mise en place d'un comité de sécurité et de santé au travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante travailleurs a été atteint pendant douze mois consécutifs ou au cours des trois années précédentes.

**Art.253.-** L'inspecteur du travail du ressort peut imposer la création d'un comité de sécurité et de santé au travail dans les établissements occupant un effectif inférieur, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'un recours auprès de l'autorité hiérarchique.

**Art.254.-** Dans un établissement de moins de cinquante travailleurs, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités de sécurité et de santé au travail.

Toutefois, les établissements de moins de cinquante travailleurs peuvent se regrouper sur le plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité de sécurité et de santé au travail.

### Section 2 - Des missions

**Art.255.-** Le comité de sécurité et de santé au travail a pour mission :

- de participer à la définition de la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une autre entreprise ;
- de donner un avis sur le respect de la réglementation en vigueur ;
- d'analyser les risques professionnels et les conditions du milieu de travail ;
- de procéder, à intervalles réguliers, à des visites des lieux de travail ;
- de procéder à des enquêtes suite à un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et de susciter toute initiative nécessaire ;
- d'établir la liste des produits et substances dangereux utilisés dans l'entreprise ainsi que celle des risques professionnels réels et/ou potentiels, et de faire figurer lesdites listes dans un registre spécial avant de les transmettre à la direction générale de la sécurité et de la santé au travail ;
- d'établir au début de chaque année, un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions du milieu de travail et, notamment, avant toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, du changement de produit ou de l'organisation du travail.

Tous les membres du comité de sécurité et de santé au travail bénéficient de la protection prévue par la présente loi s'agissant des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des membres du comité permanent de concertation économique et sociale dans le cadre de leurs activités, à l'exclusion de l'employeur.

**Art.256.-** Le comité se prononce sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel ou les représentants du personnel au comité.

### **Section 3 - De la composition et du fonctionnement**

**Art.257.-** Le comité de sécurité et de santé au travail comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant ;
- les représentants du personnel, élus pour un mandat de trois ans renouvelable ;
- le responsable du service de sécurité ;
- le médecin du travail ou l'infirmier d'entreprise.

Le mandat des membres du comité de sécurité et de santé au travail n'est pas cumulable avec celui du délégué du personnel et du délégué syndical dans les entreprises de plus de cinquante travailleurs.

**Art.258.-** Un arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, fixe les dispositions relatives à la composition et au fonctionnement des comités de sécurité et de santé au travail.

#### **Chapitre 4 - Des mesures spéciales de sécurité et de santé au travail dans certaines branches professionnelles**

**Art.259.-** Des dispositions spécifiques relatives à la sécurité et à la santé au travail dans certaines branches professionnelles sont fixées par arrêté conjoint des Ministres en charge du Travail et de la Santé après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

Il s'agit notamment des :

- exploitations minières ;
- exploitations pétrolières ;
- exploitations forestières et agricoles ;
- transports maritimes et fluviaux ;
- transports terrestres et ferroviaires ;
- transports aériens ;
- bâtiments et génie civil.

Toutefois, les entreprises appartenant aux branches professionnelles ci-dessus énumérées et toutes autres qui motiveraient la publication de règlements distincts, sont astreintes à l'application des dispositions du présent titre.

#### **Chapitre 5 - De la médecine du travail**

**Art.260.-** La médecine du travail est une spécialité médicale qui a pour objet la détermination d'un ensemble de normes sanitaires et sécuritaires en vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**Art.261.-** Est médecin du travail, toute personne titulaire d'un doctorat en médecine, spécialisée en médecine du travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération des médecins inspecteurs du travail et médecins du travail sont déterminées par voie réglementaire.

**Art.262.-** Hormis ses compétences, le médecin du travail doit avoir des connaissances actualisées de son environnement de travail.

**Art.263.-** Toute entreprise ou tout établissement doit assurer un service de santé au travail. Ce service de santé au travail doit, entre autres, prévoir un service de premiers secours et de soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail.

Les textes réglementaires, pris après avis du comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail par le Ministre en charge du Travail, déterminent notamment :

- les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprises, les visites spontanées, les visites de personnes soumises à une surveillance spéciale, les examens complémentaires, la constitution et la tenue des fiches et dossiers médicaux ;
- les conditions d'ouverture et de fonctionnement d'un service médical et sanitaire ;
- les catégories d'entreprises qui, en raison de leur effectif, de leur isolement ou des conditions locales, sont tenues d'avoir un service médical et sanitaire ;
- les moyens médicaux en personnel, en locaux ou en matériel que ces entreprises doivent mettre à la disposition de leurs travailleurs, les soins, les médicaments et prestations qu'elles doivent fournir gratuitement ;
- les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à la gratuité des soins médicaux et pharmaceutiques ;
- les conditions dans lesquelles certaines entreprises peuvent utiliser les services d'un centre médical ou d'un dispensaire du service national de santé ou d'une formation médicale privée ;
- les modalités de constitution et de fonctionnement du service médical d'une ou de plusieurs entreprises ;
- les conditions dans lesquelles le médecin du travail ou le médecin assurant cette fonction doit effectuer la surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise.

Le service de santé au travail est obligatoirement dirigé par un médecin du travail, sauf habilitation expresse délivrée par les services en charge de la sécurité et de la santé au travail.

**Art.264.-** L'évacuation des malades et des blessés sur le centre de soins le plus proche est à la diligence et à la charge de l'employeur.

Si l'employeur ne dispose pas de moyens appropriés à cette fin, il s'en réfère immédiatement au chef de la circonscription administrative la plus proche.

Les évacuations sanitaires des travailleurs, quelle que soit leur destination, s'effectuent conformément aux textes régissant l'organisme en charge de l'assurance maladie.

## **Chapitre 6 - Des mesures de contrôle et des pénalités**

### **Section 1 - Des mesures de contrôle**

**Art.265.-** Les inspecteurs du travail, les médecins du travail occupant la fonction de directeur général de la sécurité et de la santé au travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail.

**Art.266.-** Les infractions aux dispositions des mesures générales de sécurité et de santé au travail sont constatées sur procès-verbal par les inspecteurs du travail.

Toutefois, avant de dresser le procès-verbal, l'employeur est obligatoirement mis en demeure de se conformer aux prescriptions auxquelles il a contrevenu.

La mise en demeure est portée par écrit sur le registre d'employeur ou fait l'objet, en l'absence de celui-ci, d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve.

Datée et signée, la mise en demeure précise l'infraction constatée et fixe le délai à l'expiration duquel l'infraction devrait avoir disparu.

Ce délai, qui ne peut être inférieur aux minima fixés par arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, est déterminé par l'inspecteur du travail en tenant compte des circonstances et de l'importance des travaux nécessaires pour mettre fin à l'infraction.

**Art.267.-** En cas de danger grave et imminent, nonobstant la procédure de mise en demeure, l'inspecteur du travail du ressort prend toutes mesures conservatoires à faire cesser le risque identifié, et saisit le juge des référés pour voir ordonner la fermeture temporaire ou définitive d'un atelier ou chantier, la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs ou produits.

## Section 2 - Des pénalités

**Art.268.-** Sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent résulter des conséquences dommageables, les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui ont enfreint les dispositions du Titre IV de la présente loi, sont passibles d'une amende d'un million de francs CFA à 10.000.000 FCFA.

Ces peines sont multipliées jusqu'à quatre fois en cas de récidive ou de non-exécution de la mise aux normes notifiée par les services compétents.

**Art.269.-** En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de sécurité et de santé au travail, la juridiction saisie doit, même si elle ne retient pas dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du Code Pénal ou du Code du Travail, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir les conditions normales de sécurité et de santé au travail.

La juridiction saisie enjoint l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagnées de l'avis motivé des délégués du personnel et du comité de sécurité et de santé au travail.

Après avis de l'inspecteur du travail du ressort, la juridiction homologue le plan présenté et impartit au chef d'entreprise, un délai pour le réaliser. Le contrôle de

l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail du ressort. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

**Art.270.-** Le chef d'entreprise qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté ou exécuté le plan homologué par la juridiction en vertu du deuxième alinéa ci-dessus est puni d'une amende de 2.000.000 à 20.000.000 FCFA.

En cas de récidive aux infractions prévues par la présente section, les peines d'amende sont portées au double. Les auteurs peuvent en outre être condamnés à une peine d'emprisonnement de deux mois à un an.

Toutefois, aucune infraction nouvelle ne peut être relevée pour la même cause pendant le délai qui a éventuellement été accordé en vertu des dispositions de l'article précédent.

En cas de récidive, le tribunal correctionnel peut ordonner la fermeture partielle ou totale, temporaire ou définitive de l'établissement.

## **Titre 5 - Des organes et moyens d'exécution**

### **Chapitre 1 - Des organes administratifs**

**Art.271.-** Le Ministère du Travail a pour mission d'initier et de faire appliquer la politique générale du gouvernement en matière de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail ainsi que de sécurité sociale. Il est également chargé de toutes les questions intéressant l'organisation internationale du travail et les autres organes du travail inter-Etats.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de ses services et des organes qui lui sont rattachés sont fixés par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail.

### **Section 1 - De l'inspection du travail**

**Art.272.-** L'inspecteur du travail :

- assure l'exécution et le contrôle des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles édictées en matière de travail, d'emploi, de sécurité sociale, de sécurité et de santé au travail ;
- traite les plaintes des employeurs et des travailleurs relatives à l'inapplication des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles édictées en matière de travail, d'emploi, de sécurité sociale, d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ;
- éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs et les administrations publiques ;

- porte à l'attention du Ministre en charge du Travail les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Le Ministre en charge du Travail peut lui donner une délégation générale ou particulière pour exercer le contrôle approprié sur les organismes spécialisés en matière de travail, d'emploi et de sécurité de son ressort territorial.

L'inspecteur du travail est assisté dans ses missions par le contrôleur du travail.

**Art.273.-** Les inspecteurs du travail ne peuvent avoir d'intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

**Art.274.-** Les inspecteurs du travail ont, dans leur ressort territorial, l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation en vigueur.

**Art.275.-** Avant leur entrée en fonction, les inspecteurs du travail prêtent, devant la Cour d'appel judiciaire, le serment suivant : « Je jure de bien et fidèlement remplir les devoirs de ma charge et de ne révéler, même après avoir quitté mon service, la source de toute plainte, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions ».

Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de la Cour d'Appel. Toute violation de ce serment est réprimée conformément à la législation en vigueur.

Les inspecteurs du travail doivent tenir pour confidentielles toutes dénonciations ou toutes constatations par lesquelles ils ont eu connaissance d'un défaut dans l'installation, ou d'une infraction aux dispositions législatives et réglementaires.

**Art.276.-** Les inspecteurs du travail constatent, par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail, de l'emploi, de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité sociale.

A ce titre, ils ont compétence pour :

- fixer le montant des amendes au bénéfice du trésor public ;
- faire citer tout contrevenant devant la juridiction compétente ;
- exercer les voies de recours légales et avoir droit à la parole à l'audience devant la juridiction compétente.

Les modalités d'application du présent article font l'objet d'un décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge des Finances.

**Art.277.-** L'inspecteur du travail doit être informé de la suite judiciaire réservée aux procès-verbaux. Lors des poursuites, il peut prendre des réquisitions écrites ou orales.

**Art.278.-** L'inspecteur du travail, muni de sa carte professionnelle, a le pouvoir :

- de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements où sont employées les personnes jouissant de la protection légale en matière de travail et de sécurité sociale ;
- de pénétrer de jour comme de nuit dans tous les locaux qu'il estime, pour des motifs raisonnables, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail ;
- de requérir, le cas échéant, les avis et les consultations de médecins et de techniciens, notamment les prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;
- de se faire accompagner dans ses visites, des délégués du personnel de l'entreprise visitée, d'un interprète si besoin, ainsi que des médecins, des techniciens visés au tiret précédent.

Tout procès-verbal doit être notifié par la remise d'un exemplaire à la partie intéressée ou à son représentant. A peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans la quinzaine de la constatation de l'infraction, soit par lettre avec accusé de réception, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification effectuée.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, à la Direction Générale du Travail, à la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail ainsi qu'à la régie des recettes.

En plus des avis et consultations des médecins et techniciens visés au tiret 3 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, les inspecteurs du travail peuvent également requérir toute autre expertise relevant de l'administration publique pour la réalisation de leurs missions.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail précise les modalités pratiques de désignation des experts cités aux tirets 3 et 4 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

**Art.279.-** Pour l'exécution de leurs missions, les inspecteurs du travail peuvent requérir l'assistance de la force publique.

**Art.280.-** Le contrôleur du travail assiste l'inspecteur du travail dans le fonctionnement du service. Sur habilitation expresse, il agit en lieu et place de l'inspecteur du travail pour une tâche ou une mission déterminée.

**Art.281.-** Le contrôleur du travail prête le même serment que l'inspecteur du travail et dans les mêmes conditions.

**Art.282.-** Le médecin du travail ou tout autre spécialiste du milieu du travail peut être placé auprès de l'inspecteur du travail.

Leurs attributions, leurs rémunérations et les conditions de nomination sont déterminées par décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge de la Santé et du Ministre en charge du Travail.

**Art.283.-** Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont des fonctionnaires dont le statut particulier et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de toute influence indue.

Le statut particulier des inspecteurs du travail ainsi que celui des contrôleurs du travail est fixé par la loi.

**Art.284.-** L'inspecteur du travail dispose en permanence des moyens en personnel et en matériel nécessaires au fonctionnement de son service.

L'inspecteur et le contrôleur du travail bénéficient des prestations gratuites en matière de logement et d'ameublement. Un texte réglementaire précise les modalités d'application du présent alinéa.

**Art.285.-** L'inspecteur et le contrôleur du travail sont titulaires chacun d'une carte professionnelle dont la forme et le contenu sont déterminés par arrêté du Ministre en charge du Travail.

**Art.286.-** Tout inspecteur du travail du ressort est tenu de soumettre à sa hiérarchie un rapport trimestriel faisant ressortir les résultats de ses activités. La Direction Générale du Travail est chargée de publier chaque année, au plus tard à la fin du premier trimestre de la nouvelle année, un rapport annuel portant sur les sujets suivants :

- les lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;
- le personnel de l'inspection du travail ;
- les statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail et le nombre des travailleurs employés dans les établissements ;
- les statistiques des visites d'inspection ;
- les statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
- les statistiques des conflits et des accidents du travail ;
- les statistiques des maladies professionnelles ainsi que tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de l'inspection du travail.

**Art.287.-** Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard de l'inspecteur et du contrôleur du travail.

**Art.288.-** Tout auteur d'infractions aux dispositions de l'article 286 ci-dessus est passible d'une amende d'un million à 5.000.000 FCFA.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

## **Chapitre 2 - Des organes consultatifs**

**Art.289.-** Il est institué auprès du Ministère du Travail les organes consultatifs ci-après :

- un comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail ;
- une commission consultative du travail ;
- une commission nationale d'étude de salaires.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de ces organes sont fixés par voie réglementaire, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Les charges liées au fonctionnement de ces organes font l'objet d'une inscription au budget de l'Etat.

### **Section 1 - Du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail**

**Art.290.-** Le comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail est chargé de l'étude des questions intéressant l'hygiène, l'environnement, la sécurité et la médecine du travail.

Un arrêté pris par le Ministre en charge du Travail fixe la composition et réglemente le fonctionnement de ce comité qui doit comprendre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs désignés par leurs organisations respectives.

### **Section 2 - De la commission consultative du travail**

**Art.291.-** La commission consultative du travail a notamment pour missions :

- d'étudier les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre, aux relations professionnelles, à l'emploi, à l'orientation, à la formation et au perfectionnement professionnels ;
- d'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- d'émettre des avis et formuler des propositions et résolutions sur la réglementation relative à ces matières.

**Art.292.-** La composition tripartite de la commission consultative du travail, le mode de désignation de ses membres et la périodicité de ses réunions sont fixés par voie réglementaire.

### **Section 3 - De la commission nationale d'étude des salaires**

**Art.293.-** La commission nationale d'étude des salaires est chargée de :

- donner un avis motivé à la commission gouvernementale des salaires sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti en abrégé SMIG ; elle peut demander aux administrations intéressées toutes enquêtes et communication de toutes documentations utiles à l'accomplissement de sa mission ;
- donner à la demande du Ministre en charge du Travail un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation des salaires conventionnels ;

- étudier la composition d'un budget type servant à la détermination du SMIG ;
- suivre l'évolution du coût de la vie en liaison avec la direction générale des statistiques et des études économiques.

Elle peut également être consultée sur toute question relative à la détermination et à l'application de la politique nationale des revenus.

**Art.294.-** La composition de la commission nationale d'étude des salaires est déterminée par arrêté du Ministre en charge du Travail.

La commission nationale d'étude des salaires se réunit au moins une fois tous les trois ans sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

Le Ministre en charge du Travail en assure la présidence.

### Chapitre 3 - Des moyens de contrôle

**Art.295.-** L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » qui contient la liste complète de ses effectifs à jour. Cette liste peut également être sous format électronique et doit être tenue à la disposition de l'inspection du travail du ressort.

Les informations devant y figurer sont fixées par voie réglementaire

### Chapitre 4 - Des services de placement

**Art.296.-** Les opérations de placement ou de recrutement sont effectuées par tout organisme public ou privé dûment reconnu par le Ministère du Travail. Ces organismes doivent avoir pour objet exclusif des activités de placement et de recrutement.

Tout organisme public ou privé en charge des opérations de placement ou de recrutement doit préalablement au démarrage de ses activités, obtenir un agrément délivré par le Ministre en charge du Travail.

**Art.297.-** Tout travailleur à la recherche d'un emploi est tenu de se faire enregistrer à l'organisme national de gestion de l'emploi.

Tout chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de notifier à l'organisme national de gestion de l'emploi du ressort, tout emploi vacant dans son entreprise ou son établissement.

**Art.298.-** L'ouverture et le fonctionnement des agences d'emplois privées sont régis par les lois et les règlements en matière de création d'entreprise en République Gabonaise.

**Art.299.-** Sous peine des sanctions édictées par les dispositions pertinentes du Code Pénal, les prestations des organismes publics ou privés sont gratuites pour les demandeurs d'emploi.

**Art.300.-** Des textes réglementaires pris par le Ministre en charge du Travail, après avis de la commission consultative du travail, peuvent déterminer et, le cas échéant, limiter en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauche des entreprises d'une région donnée, d'un secteur d'activité donné ou de l'ensemble des entreprises dans une région déterminée.

Sans préjudice des sanctions prévues à l'article 301 ci-dessous, l'inspecteur du travail du ressort peut saisir le juge des référés aux fins d'ordonner la fermeture immédiate de tout bureau ou agence d'emploi privé maintenu ou ouvert au mépris des dispositions législatives et réglementaires.

**Art.301.-** Les auteurs d'infractions aux chapitres III et IV du présent titre sont passibles d'une amende de 500.000 à 1.000.000 FCFA et/ou d'une peine d'emprisonnement de trois à dix-huit mois.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

## **Titre 6 - Des organismes professionnels**

### **Chapitre 1 - Des syndicats professionnels**

#### **Section 1 - De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution**

**Art.302.-** Le syndicat professionnel est un groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes et ayant pour objet exclusif l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, moraux et sociaux tant collectifs qu'individuels de ses membres.

**Art.303.-** Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix dans le cadre de la défense des intérêts de sa profession à condition que le syndicat relève de son secteur d'activité.

**Art.304.-** Sont interdits, tous actes d'ingérence ou de discrimination de nature à porter atteinte à la liberté syndicale.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

**Art.305.-** Tout syndicat professionnel, fédération ou confédération se crée à l'issue d'une assemblée générale constitutive.

Les membres du bureau directeur de tout syndicat professionnel doivent déposer aux ministères respectivement en charge du travail et en charge de l'intérieur, une déclaration de constitution. Celle-ci est accompagnée d'un dossier comprenant :

- les statuts et règlements du syndicat ;
- le procès-verbal de l'assemblée générale constitutive ;
- la liste nominative des membres ayant pris part à l'assemblée générale constitutive ;
- la liste nominative portant la signature, la profession et l'adresse des membres du bureau directeur ;
- une carte de séjour ou une autorisation d'emploi en cours de validité pour les membres de nationalité étrangère ;
- un certificat de résidence pour chacun des membres du bureau directeur.

Le dossier comprend également des informations sur le siège du syndicat, à savoir :

- la localisation du siège ;
- le contrat de bail, le cas échéant ;
- la boîte postale ;
- le numéro de téléphone ;
- le numéro du fax ;
- l'adresse e-mail.
- le relevé d'identité bancaire (RIB).

Les membres du bureau directeur de nationalité étrangère d'un syndicat doivent avoir résidé cinq ans consécutifs au Gabon et avoir exercé pendant cette période une activité professionnelle définie.

Ce dépôt est fait en quatre exemplaires avec accusé de réception.

Une copie du dossier de déclaration est adressée par la direction provinciale du travail du ressort, au gouvernorat et auprès du procureur de la république du ressort avec un avis motivé.

Les ministères en charge du travail et en charge de l'intérieur sont tenus de vérifier la régularité de cette déclaration y compris le dossier qui l'accompagne et d'informer de leurs conclusions, dans un délai de deux mois, les autorités susvisées ainsi que le syndicat intéressé.

A défaut d'une réponse des ministères en charge du travail et en charge de l'intérieur dans les deux mois matérialisés par un arrêté conjoint, la déclaration de constitution et le dossier y relatifs sont réputés conformes aux lois et règlements en vigueur.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction du syndicat, doivent être portés à la connaissance des mêmes autorités et vérifiés dans les mêmes conditions.

En cas de renouvellement du bureau de l'organisation syndicale, la composition du nouveau bureau obéit aux mêmes termes et conditions et doit être adressée au Ministre en charge du Travail, en vue de la publication de la liste des syndicats, fédérations et confédérations les plus représentatives.

Un fichier des organisations est créé au sein de la direction générale du travail, qui doit être tenu à jour et enregistrer les modifications intervenues dans la vie du syndicat, de la fédération ou de la confédération.

**Art.306.-** Les membres chargés de la direction d'un syndicat et les délégués syndicaux bénéficient d'une protection particulière contre toutes mesures de nature à porter préjudice notamment en raison de leur qualité ou de leur activité de représentant des travailleurs. Leur licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

**Art.307.-** Les mineurs non émancipés, âgés de plus de seize ans, peuvent adhérer aux syndicats de leur choix sauf opposition de leurs représentants légaux.

**Art.308.-** En cas de dissolution volontaire, statutaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale ou leur congrès.

## Section 2 - De la capacité civile des syndicats professionnels

**Art.309.-** Tout syndicat professionnel jouit, dès l'obtention de l'arrêté conjoint du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de l'Intérieur, de la personnalité civile qui lui ouvre le droit d'ester en justice et celui d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Il peut, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

**Art.310.-** Tout syndicat professionnel peut affecter une partie de ses ressources à la création de foyers de travailleurs, à l'acquisition de terrains destinés à la culture, à l'éducation physique ou à la satisfaction de tous besoins collectifs.

Les ressources du syndicat professionnel sont constituées, entre autres, des :

- cotisations des membres ;
- dons et legs ;
- revenus de leurs activités ;
- subventions éventuelles de l'Etat.

**Art.311.-** Le syndicat professionnel peut créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que les institutions de prévoyance, les caisses de

solidarité, les laboratoires, les champs d'expérience, les œuvres d'éducation scientifique, agricoles ou sociales, les cours et publications intéressant la profession.

Il peut créer ou subventionner des économats et des sociétés coopératives de production ou de consommation ou sur disposition particulière, créer en accord avec les autres syndicats de son secteur, des bureaux d'embauche pour le recrutement des membres de ladite profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires aux activités syndicales sont insaisissables.

**Art.312.-** Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec toute autre personne physique ou morale.

**Art.313.-** Sont admises à discuter les conventions collectives et les accords collectifs d'établissements, les organisations syndicales les plus représentatives au niveau des branches d'activités constituées conformément au présent titre, quel qu'en soit l'objet.

Tout contrat ou convention visant les conditions collectives du travail, est passé dans les conditions déterminées par les chapitres I et VI du Titre II de la présente loi.

**Art.314.-** A condition de ne pas distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à ses membres, le syndicat peut :

- acheter pour louer et prêter ou répartir entre ses membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment les matières premières, les outils, les instruments, les machines, les engrais, les semences, les plantes, les animaux et les matières alimentaires pour bétail ;
- prêter son entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements des commandes et d'expédition, sans pouvoir l'opérer sous son nom et sous sa responsabilité.

**Art.315.-** Le syndicat peut être consulté sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à sa spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

### **Section 3 - De la représentativité**

**Art.316.-** La représentativité syndicale est la capacité pour les organisations syndicales de parler au nom de l'ensemble des travailleurs.

La reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations de s'exprimer, de négocier et de signer des accords s'appliquant à l'ensemble des employés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local, régional ou national.

Est éligible à la représentativité des syndicats de base, tout syndicat ayant au moins 25 % des effectifs de l'entreprise au niveau de la négociation interne de l'entreprise.

Est éligible à la représentativité au niveau fédéral, toute fédération ayant au moins 30 % des effectifs des branches auxquelles elles appartiennent au niveau de la négociation au sein de la branche d'activité.

Est éligible au niveau confédéral, toute confédération ayant au moins 40 % des effectifs de l'ensemble des fédérations d'un secteur au niveau de la négociation de niveau national ou régional.

**Art.317.-** La représentativité d'un syndicat professionnel s'apprécie par branche, par secteur d'activité et sur le plan national.

La représentativité des organisations syndicales est déterminée selon les critères ci-après :

- le nombre d'adhérents ;
- les cotisations ;
- l'indépendance de ces organisations les unes des autres, vis-à-vis du gouvernement et des partis politiques ;
- le nombre des délégués du personnel élus dans les entreprises ;
- le résultat des élections professionnelles ;
- le taux de représentativité.

Toute organisation syndicale est tenue d'adresser, après chaque élection professionnelle, la liste de ses adhérents à jour des cotisations au Ministre en charge du travail et à l'employeur afin d'apprécier la représentativité.

La périodicité des élections professionnelles est de 3 ans.

Sont électeurs au sein des entreprises :

- les travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise et totalisant au moins six mois d'ancienneté ;
- les travailleurs journaliers totalisant un temps de présence supérieur à six mois dans l'entreprise au cours d'une même année ;
- les travailleurs titulaires d'un contrat d'intérim d'une durée supérieure à trois mois.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail précise en tant que de besoin, l'ouverture de la période électorale, les conditions de participation ainsi qu'à la sortie des élections, le classement et la liste des organisations professionnelles les plus représentatives au sens des présentes dispositions.

#### **Section 4 - Des marques syndicales**

**Art.318.-** Tout syndicat peut déposer, dans les conditions déterminées par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail, ses marques ou labels. Il peut dès lors en revendiquer la propriété exclusive.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous individus ou entreprises membres du syndicat qui mettent en vente ces produits.

Est nulle et de nul effet, toute convention au terme de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur est subordonné à l'obligation de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

#### **Section 5 - Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites**

**Art.319.-** Tout syndicat peut, en se conformant aux dispositions des textes en vigueur, constituer entre ses membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites complémentaires.

**Art.320.-** Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables.

**Art.321.-** Toute personne qui se retire d'un syndicat, conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels complémentaires pour vieillesse, à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

#### **Section 6 - Des fédérations et confédérations syndicales**

**Art.322.-** La fédération syndicale est une union syndicale horizontale regroupant au moins deux syndicats de base ou professionnels de deux branches d'un même secteur d'activités.

La confédération est un regroupement vertical de fédérations syndicales appartenant au moins à deux secteurs d'activités.

Les syndicats professionnels de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que de s'y affilier. Tout syndicat, fédération ou confédération syndicale a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Les dispositions des articles 303 et 304 de la présente loi sont applicables aux fédérations et confédérations qui doivent faire connaître dans les conditions prévues à l'article 305, les dénominations et siège social des entités qui les composent.

**Art.323.-** Les dispositions des articles 303 et 304 sont applicables aux fédérations et confédérations qui doivent faire connaître dans les conditions prévues à l'article 305 ci-dessus le nom et le siège social des syndicats et des fédérations qui les composent.

**Art.324.-** Les fédérations et les confédérations jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels prévus par les sections 2, 4 et 5 du présent chapitre.

## **Section 7 - Des pénalités**

**Art.325.-** Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 300 et 314 sont passibles d'une amende de 1.000.000 à 5.000.000 FCFA et d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, les peines sont portées au double.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé ainsi que l'interdiction d'exercer toute activité syndicale.

## **Chapitre 2 - Des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des comités permanents de concertation économique et social**

### **Section 1 - Des délégués du personnel**

**Art.326.-** Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements employant habituellement plus de dix travailleurs.

#### ***Sous-section 1 - De l'élection des délégués du personnel***

**Art.327.-** Les délégués du personnel sont élus pour une durée de trois ans renouvelable.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail, pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, fixe :

- les conditions pour être électeur ou éligible ;
- le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ;
- les modalités de l'élection qui doit avoir lieu au scrutin secret ;
- les conditions dans lesquelles ils sont reçus par l'employeur ou son représentant ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

En cas de rupture du contrat de travail d'un délégué du personnel ou de sa mutation dans un autre établissement, le délégué suppléant remplace le titulaire jusqu'à expiration du mandat.

Le délégué du personnel qui perd son mandat du fait d'une mutation dans un autre établissement, garde le bénéfice de la protection des représentants du personnel dans les mêmes conditions prévues à l'article 329 ci-dessous.

En cas de vacance de siège des délégués titulaire et suppléant, dûment constatée par l'inspecteur du travail du ressort sur saisine de l'employeur ou des travailleurs, des élections partielles sont organisées dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Ces élections doivent être organisées au sein de l'établissement ou de l'entreprise dans les deux mois qui suivent la date de départ des délégués.

**Art.328.-** Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence de l'inspecteur du travail du ressort qui statue après saisine par la partie la plus diligente dans un délai de trente jours.

La décision de l'inspecteur du travail du ressort ou son silence peut faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le Ministre en charge du Travail.

**Art.329.-** Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace, en cas d'absence motivée, de décès, de démission, de révocation, de changement de catégorie professionnelle, de résiliation du contrat de travail ou en cas de perte des conditions requises pour l'éligibilité.

### ***Sous-section 2 - Du statut des délégués du personnel***

**Art.330.-** Sans déroger à la procédure initiale d'entretien préalable, le licenciement d'un délégué du personnel ou de son suppléant envisagé par l'employeur ou son représentant est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort pour lever l'immunité dans les conditions fixées à l'article 70 ci-dessus.

Tout licenciement effectué sans que cette autorisation n'ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

La même procédure est applicable :

- aux candidats aux fonctions de délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ;
- aux anciens délégués du personnel de l'entreprise pendant une période de six mois consécutive à l'expiration du mandat.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur a un délai de deux jours ouvrables à compter de la date de la connaissance certaine des faits pour prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé et saisir l'inspecteur du travail de sa demande d'autorisation de licenciement. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension.

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un mois. Pendant ce temps, le délégué est suspendu et ne doit pas apparaître dans l'entreprise.

Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour parachever l'enquête.

La décision de l'inspecteur du travail du ressort peut faire l'objet d'un recours.

Les parties disposent d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date de notification pour intenter un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail. Elles disposent du même délai, après notification de la décision de l'autorité hiérarchique, pour intenter un recours juridictionnel.

Un délai d'un mois est accordé à l'autorité hiérarchique pour se prononcer.

### ***Sous-section 3 - Des attributions des délégués du personnel***

**Art.331.-** Les délégués du personnel ont pour missions de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires ;
- saisir l'inspecteur du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle et l'exécution ;
- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;
- donner leurs avis sur les conditions des licenciements économiques envisagés par l'employeur.

Les délégués du personnel bénéficient des heures de délégation qui sont considérées comme temps de travail pour l'accomplissement de leurs fonctions et rémunérées comme tel. Elles ne peuvent excéder quinze heures par mois et ne doivent pas faire l'objet de report.

**Art.332.-** Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter directement leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

**Art.333.-** Les conventions collectives complètent les présentes dispositions.

## Section 2 - Des délégués syndicaux

### *Sous-section 1 - De la désignation des délégués syndicaux*

**Art.334.-** Les syndicats professionnels sont représentés au sein de l'entreprise par des délégués syndicaux. Ces derniers bénéficient de la même protection que les délégués du personnel contre les actes de discrimination antisyndicale.

**Art.335.-** Les délégués syndicaux sont choisis au sein des entreprises par les fédérations et les confédérations syndicales des travailleurs les plus représentatives qui en informent par écrit le chef d'entreprise ou son représentant et l'inspecteur du travail du ressort.

La durée du mandat des délégués syndicaux est de trois ans renouvelable.

Le cumul du mandat de délégué syndical et celui de délégué du personnel est interdit.

L'employeur doit recevoir à leur demande les délégués syndicaux lorsque ces derniers lui ont transmis une note indiquant les motifs de leur requête.

**Art.336.-** La désignation d'un délégué syndical peut intervenir dans toute entreprise ou tout établissement lorsque l'effectif d'au moins cinquante travailleurs a été atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de cette désignation sont déterminées par les statuts des organisations professionnelles.

Le nombre des délégués syndicaux est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise dans les tranches ci-après :

- de 50 à 100 : deux délégués ;
- de 101 à 150 : trois délégués ;
- de 151 à 200 : quatre délégués ;
- de 201 à 250 : cinq délégués ;
- de 251 et plus : six délégués.

### *Sous-section 2 - Des attributions des délégués syndicaux*

**Art.337.-** Les délégués syndicaux ont pour missions :

- de participer au dialogue social au sein de l'entreprise ;
- d'assurer la communication entre l'entreprise et leurs syndicats ;
- d'afficher et de veiller à la régularité des tableaux d'affichages des informations syndicales ;
- d'assister les organisations syndicales dans la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissements et de tout autre accord relatif aux conditions collectives de travail et aux garanties sociales ;
- de veiller au respect de la procédure applicable en matière de déclenchement de conflit collectif de travail ;

- de donner leurs avis sur les conditions des licenciements économiques envisagés par l'employeur.

Les délégués syndicaux bénéficient des heures de délégation qui sont considérées comme temps de travail effectif pour l'accomplissement de leurs fonctions et rémunérées comme tel. Elles ne peuvent excéder quinze heures par mois et ne peuvent faire l'objet de report.

### ***Sous-section 3 - Du statut des délégués syndicaux***

**Art.338.-** Les dispositions prévues à la sous-section 2 de la section 1 du présent chapitre sont applicables aux délégués syndicaux.

**Art.339.-** Les conventions collectives complètent les présentes dispositions.

## **Section 3 - Des comités permanents de concertation économique et sociale**

### ***Sous-section 1 - De la désignation des membres du comité permanent de concertation économique et sociale***

**Art.340.-** Des comités permanents de concertation économique et sociale sont institués dans toutes les entreprises commerciales, industrielles, forestières, agricoles et minières, quelle qu'en soit la forme juridique, employant habituellement au moins cinquante travailleurs.

Cette mesure peut être étendue par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail :

- aux entreprises comptant moins de cinquante travailleurs ;
- aux offices ministériels, aux professions libérales et aux sociétés civiles ;
- aux services publics à caractère commercial et industriel, y compris les services exploités en régie.

### ***Sous-section 2 - Des attributions du comité permanent de concertation économique et sociale***

**Art.341.-** Le comité permanent de concertation économique et sociale exerce les fonctions ci-après :

- étudier, proposer et donner son avis sur toute mesure relative à l'organisation générale du travail, à la productivité, à la rentabilité, à l'amélioration de la qualité de la production, à l'utilisation des installations, à l'introduction des innovations et des machines nouvelles, à l'utilisation rationnelle et efficiente des ressources humaines de l'entreprise, à la discipline et à la condition des travailleurs, à l'exception des questions relatives aux salaires ;
- participer, en liaison avec le ministère compétent, à l'élaboration des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement du personnel ainsi qu'à toute

mesure propre à renforcer la responsabilité des travailleurs dans les tâches dont ils ont la charge ;

- contrôler ou assurer la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des travailleurs ou de leurs familles et proposer la création ou la suppression de toute œuvre sociale de l'entreprise.

Tout travailleur de l'entreprise peut faire au comité permanent de concertation économique et sociale toute suggestion rentrant dans le domaine des fonctions ci-dessus définies par l'intermédiaire soit des délégués du personnel, soit de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

**Art.342.-** Le comité permanent de concertation économique et sociale est, en outre, obligatoirement informé des questions intéressant la gestion, la situation financière et la marche générale de l'entreprise.

A cet effet, le chef d'entreprise est tenu de faire au moins une fois l'an, un exposé d'ensemble sur la situation et l'activité de l'entreprise ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il est également tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des pertes et profits, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que tous autres documents qui sont soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Il peut formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

**Art.343.-** Le président du comité est tenu de rendre compte à la séance suivante de la suite réservée aux propositions qui lui ont été présentées lors de la réunion précédente.

**Art.344.-** Le comité permanent de concertation économique et sociale peut attirer l'attention du chef d'entreprise sur les mérites particuliers des travailleurs de l'entreprise qui se sont distingués par leur ardeur au travail, leurs initiatives et leurs performances.

**Art.345.-** Les membres du comité permanent de concertation économique et sociale sont tenus au secret professionnel, sous peine de sanctions prévues par la législation en vigueur, pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils auront pris connaissance à l'occasion de leurs fonctions.

**Art.346.-** La composition des comités permanents de concertation économique et sociale est fixée par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

La durée du mandat des membres des comités permanents de concertation économique et sociale est de trois ans, renouvelable.

**Art.347.-** Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

**Art.348.-** Des sections du comité permanent de concertation économique et sociale sont créées par arrêté du Ministre en charge du Travail, dans les agences de l'entreprise comptant au moins vingt-cinq travailleurs.

Ces sections composées du chef d'agence, d'un représentant des cadres et de deux représentants des autres travailleurs de l'agence, sont plus spécialement chargées de veiller à la bonne exécution des dispositions qui sont adoptées par le comité permanent de concertation économique et sociale.

Le comité permanent de concertation économique et sociale peut constituer des commissions dont il estime la création nécessaire. Il peut faire appel pour celles-ci à des travailleurs de l'entreprise n'appartenant pas au comité. Ces commissions sont présidées par un membre titulaire ou suppléant dudit comité.

### ***Sous-section 3 - Du statut des membres du comité permanent de concertation économique et sociale***

**Art.349.-** Les fonctions des membres du comité permanent de concertation économique et sociale prennent fin à la suite du décès, ou de tout autre motif de résiliation du contrat de travail, à la révocation d'un membre soit par le collègue des délégués qu'il représente, soit par l'assemblée générale des actionnaires ou le conseil d'administration qui l'a désigné et pour les délégués syndicaux, à la suite d'une récusation par leur syndicat.

Ces fonctions prennent également fin en cas de déchéance pour :

- condamnation pour indignité nationale, rébellion, incitation à la rébellion ;
- condamnation pour vol, escroquerie et abus de confiance.

### **Section 4 - Des pénalités**

**Art.350.-** Sont passibles d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 322 et 336 de la présente loi.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et les auteurs sont passibles d'un emprisonnement d'un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

## **Titre 7 - Des différends du travail**

**Art.351.-** Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

## Chapitre 1 - Du différend individuel

### Section 1 - De la procédure de conciliation

**Art.352.-** Tout différend individuel du travail doit être soumis à une procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties auprès de l'inspecteur du travail du ressort, à défaut, devant le tribunal du travail du ressort.

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée par la convocation motivée.

Les syndicats peuvent assister leurs membres au cours de la conciliation.

En cas de conciliation partielle ou de non-conciliation à l'inspection du travail, l'inspecteur du travail est tenu de transmettre le dossier au tribunal du travail dans un délai maximum de trois mois. Passé ce délai, les parties peuvent saisir directement le tribunal du travail.

**Art.353.-** Il est interdit aux inspecteurs et contrôleurs du travail d'encaisser ou de retenir par devers eux, de quelque manière que ce soit, les sommes dues aux travailleurs.

### Section 2 - Du règlement amiable et du règlement transactionnel

**Art.354.-** La procédure de règlement du différend individuel n'exclut pas la possibilité d'un règlement amiable ou transactionnel.

Le règlement amiable est l'accord des parties qui met fin à un litige par suite d'une procédure de conciliation directe ou en faisant intervenir un tiers.

Le règlement transactionnel est un mode de règlement d'un conflit, matérialisé par un écrit par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître, en renonçant chacune à certaines de leurs prétentions ou en se faisant des concessions réciproques.

La transaction doit remplir les conditions de validité suivantes :

- la résiliation préalable du contrat de travail dans les formes requises par la présente loi ;
- l'existence d'un conflit entre les parties ;
- la volonté réciproque de régler le différend à l'amiable et de faire des concessions ;
- la renonciation à toute réclamation ultérieure portant sur le même objet.

L'indemnité transactionnelle versée au travailleur ne se confond pas avec les indemnités légales de rupture dues.

En cas de règlement transactionnel du différend, le procès-verbal transactionnel est transmis au tribunal du travail du ressort pour être revêtu de la signature et du sceau du président du tribunal. Il est déposé au rang des minutes et vaut titre exécutoire.

### Section 3 - De la composition et des attributions des tribunaux du travail

**Art.355.-** Les dispositions relatives à la présente section sont régies conformément aux textes en vigueur à l'exception du régime de nomination des assesseurs.

**Art.356.-** Les assesseurs non professionnels sont composés de titulaires et de suppléants. Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par les assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires. Si le tribunal ne peut se constituer du fait de la carence des assesseurs, le président est assisté par deux magistrats professionnels.

**Art.357.-** Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du Ministre en charge du Travail sur présentation des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, sur présentation des listes établies par l'inspecteur du travail du ressort et comportant un nombre de noms égal à celui des postes à pourvoir.

Le mandat des assesseurs titulaires et suppléants a une durée de deux ans. Il est renouvelable une fois.

Les assesseurs et leurs suppléants doivent jouir de leurs droits civils. Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation d'une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

- des condamnations pour les délits d'imprudence, hors le cas de délit de fuite concomitant ;
- des condamnations pour infractions autres que les infractions qualifiées de délits à la législation sur les sociétés, mais dont, cependant, la constitution n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

Sont déchus de leur mandat, les assesseurs qui sont frappés de l'une des condamnations visées ci-dessus ou qui perdent leurs droits civils.

**Art.358.-** Tout assesseur titulaire ou suppléant qui a gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est convoqué devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cette convocation appartient au président du tribunal du travail et au procureur de la république.

Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal du travail au garde des sceaux.

Par arrêté du garde des sceaux, les peines suivantes peuvent être prononcées :

- la censure ;
- la suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;
- la déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

**Art.359.-** Les assesseurs et leurs suppléants prêtent devant les juridictions compétentes le serment suivant : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

**Art.360.-** L'exercice des fonctions d'assesseurs donne droit à une indemnité forfaitaire de session dont le montant est fixé par arrêté du Ministre en charge de la Justice, Garde des Sceaux. Cette indemnité est à la charge du budget de l'Etat.

**Art.361.-** Les assesseurs des tribunaux du travail peuvent être récusés :

- quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- si, dans l'année qui précède la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;
- s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre aux débats. Si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

#### **Section 4 - De la procédure devant le tribunal du travail**

**Art.362.-** La procédure devant le tribunal du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient du droit à l'assistance judiciaire.

Les délibérations ont lieu obligatoirement en présence des assesseurs ayant pris part aux débats.

**Art.363.-** Un différend individuel du travail ne peut être soumis au tribunal du travail qu'en cas de non-conciliation devant l'inspecteur du travail ou de saisine directe prévue à l'article 352 ci-dessus.

L'action en justice est introduite par déclaration orale ou écrite faite soit au greffe du tribunal du travail par le demandeur, soit à l'inspection du travail qui transmet la requête au tribunal du travail et une copie du procès-verbal de conciliation partielle ou de non-conciliation.

Sur demande du requérant, l'inspecteur du travail doit transmettre sans délai au tribunal du travail tout le dossier afférent au litige qui lui a été soumis aux fins de conciliation.

Il est fait inscription de la déclaration introductive de l'action sur un registre tenu spécialement à cet effet au greffe du tribunal du travail. Un récépissé de cette déclaration est délivré au requérant. La date de la requête interrompt la prescription.

**Art.364.-** Dans les deux jours francs à dater de la réception de la demande, le président fait citer les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder une semaine et qui est majoré, s'il y a lieu, des délais de distance fixés par le Code de Procédure Civile. La suite de la procédure non prévue par la présente loi obéit aux règles du Code de Procédure Civile.

**Art.365.-** Les parties sont tenues de se rendre, au jour et à l'heure fixés, devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit par un conseil juridique inscrit, ou encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont adhérentes.

Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandat des représentants des parties doit être constaté par écrit.

**Art.366.-** L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties et fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même dans les formes indiquées à l'article 364 ci-dessus. Il procède à l'audition de toute personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend.

Il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises et même consulter l'inspecteur du travail pour informer le tribunal.

L'enquête est diligentée suivant les formes habituelles prévues par le Code de Procédure Civile. La police de l'audience et des débats appartient au président. Dans les cas urgents, le président peut ordonner par provision toutes mesures qui sont jugées nécessaires.

**Art.367.-** Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou d'une excuse valable, la cause est rayée du rôle. Elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

**Art.368.-** Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur représentant légal peuvent être autorisés par le président à se concilier, à demander ou à se défendre devant le tribunal du travail.

**Art.369.-** Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation, rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du litige.

L'extrait du procès-verbal de conciliation, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

**Art.370.-** En cas de conciliation partielle, l'extrait du procès-verbal, signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire pour les points sur lesquels l'accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

**Art.371.-** En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire. Il procède immédiatement à son examen.

Aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf accord des parties. Mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconque y compris la comparution personnelle des parties et la consultation de l'inspecteur du travail qui a instruit l'affaire.

**Art.372.-** Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant toutes voies de recours et par provision avec dispense de caution lorsqu'il s'agira de sommes non contestées et reconnues comme étant dues.

Copie du jugement signé par le président et le greffier doit être remis aux parties sur leur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le greffier du tribunal en marge du jugement.

Si, dans un délai de quinze jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 373 ci-dessous, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 364 ci-dessus. Le nouveau jugement est exécutoire, sauf appel.

## **Section 5 - Des voies de recours**

**Art.373.-** Dans l'exercice de ses compétences, le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort lorsque la valeur du litige n'excède pas 1.000.000 FCFA.

Les jugements avant dire droit ne sont susceptibles d'appel qu'avec le jugement sur le fond.

**Art.374.-** Le tribunal du travail connaît toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formulée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où en appel le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Toutes les demandes dérivant nées à l'occasion du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées non recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des demandes nouvelles ne sont nées à son profit ou n'ont été connues de lui que postérieurement à l'introduction de la demande initiale.

Sont toutefois recevables, les nouveaux chefs de demande tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé sur les instances de la demande initiale. Il se prononcera sur le tout par un seul et même jugement.

**Art.375.-** Dans les quinze jours du prononcé, pour les jugements contradictoires, dans les quinze jours de la signification, pour les jugements de défaut et les jugements réputés contradictoires, appel peut être interjeté dans les formes prévues au présent article.

Dans les huit jours de son dépôt, la déclaration d'appel est transmise au greffier de la cour d'appel avec une expédition du jugement attaqué et le dossier de l'affaire. L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues.

**Art.376.-** Les décisions rendues en appel ou en dernier ressort par le tribunal sont susceptibles de recours en cassation.

**Art.377.-** L'exécution des décisions définitives rendues en matière sociale est assurée par un huissier commis par la juridiction de jugement ou choisi par la partie intéressée.

Dans les huit jours de la remise de l'expédition par le greffier, l'huissier notifie à la partie condamnée la décision qu'il est requis d'exécuter.

Cette notification vaut commandement et met en demeure le débiteur de se libérer dans un délai de dix jours. A l'expiration de ce délai, il est procédé à l'exécution forcée de la décision conformément aux règles de droit commun.

## Chapitre 2 - Des conflits collectifs du travail

**Art.378.-** Est considéré comme conflit collectif du travail, tout conflit opposant l'employeur à un groupe ou à l'ensemble des travailleurs par le fait ou à l'occasion du

travail et qui porte sur les droits ou les intérêts communs à cette collectivité de travailleurs.

Tout conflit collectif du travail doit être immédiatement porté à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort par la partie la plus diligente.

## **Section 1 - De la grève et du lock-out**

### ***Sous-section 1 - De la grève***

**Art.379.-** La grève est l'arrêt concerté du travail par un groupe de travailleurs en vue de soutenir des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur n'a pas donné satisfaction. Elle est une modalité de défense des droits et des intérêts professionnels, économiques et sociaux.

**Art.380.-** L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au travailleur. Il opère la suspension du contrat de travail.

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

**Art.381.-** Sous réserve de la qualification du caractère illicite par le juge, sont illicites :

- la grève à caractère politique ;
- la grève déclenchée sans respecter le préavis indiqué aux articles 383 et 389 ci-dessous ;
- la grève avec violence, voies de fait, menaces, manœuvres dans le but de porter atteinte à l'exercice de l'industrie et à la liberté du travail ;
- la grève en violation du service minimum ;
- la grève intervenue en cours de négociation collective ;
- toute autre grève dont le but est différent de celui défini à l'article 379 ci-dessus.

**Art.382.-** En dehors des cas de grève illicite prévus à l'article 381 ci-dessus, aucun travailleur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève, sauf si ce dernier s'est rendu coupable d'une faute lourde ou de voie de fait avec menace et obstruction à la liberté du travail.

**Art.383.-** Le déclenchement de la grève doit être précédé d'un préavis déposé par le syndicat le plus représentatif du groupe des travailleurs en conflit ou, en l'absence de syndicat, par les représentants du groupe des travailleurs en conflit. Lorsque le préavis émane des représentants du groupe des travailleurs en conflit, ces derniers doivent justifier du mandat reçu des travailleurs.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève et doit parvenir dix jours francs avant le déclenchement éventuel de la grève à la direction de l'entreprise ou de

l'organisme intéressé et à l'inspection du travail du ressort. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Le préavis ne fait pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit.

**Art.384.-** Pendant la durée du préavis, les parties concernées doivent tout mettre en œuvre pour rechercher le compromis.

**Art.385.-** Un service minimum obligatoire est requis pour toutes les entreprises lors du déclenchement d'un mouvement de grève.

Le service minimum vise à éviter des dommages irréversibles et qui pourraient compromettre gravement les intérêts professionnels des parties concernées, ainsi qu'à pourvoir aux besoins dont la non satisfaction pourrait mettre en danger la santé, la sécurité ou la vie des populations ou constituer une menace pour tout ou partie de l'économie nationale.

En cas de grève dans les entreprises dont l'arrêt total des activités est de nature à porter atteinte à la sécurité et à la santé publique, à l'accès aux soins, à l'accès à l'eau et à l'électricité, à l'équilibre de l'économie nationale, le préavis de grève doit obligatoirement être accompagné des jours et heures d'exécution minimal du service minimum journalier, ainsi que le personnel astreint à cette obligation de service minimum. Il s'agit notamment des entreprises exerçant dans les secteurs suivants :

- les établissements hospitaliers et d'enseignements ;
- les entreprises de fourniture d'électricité et d'approvisionnement en eau potable ;
- les entreprises de téléphonie fixe et mobile ;
- les entreprises de contrôle de la navigation aérienne ;
- les entreprises de sécurité et de gardiennage ;
- les entreprises de collecte, de ramassage et de traitement des ordures ;
- les établissements hôteliers et de restauration ;
- les entreprises de prévention et de lutte contre l'incendie ;
- les entreprises de manutention portuaire ;
- les entreprises d'exploration, de production, de transport, de stockage et de distribution des hydrocarbures et des produits miniers ;
- les banques et établissements de crédit ;
- les pharmacies ;
- les entreprises de pompes funèbres et de thanatopraxie ;
- les entreprises de transport ;
- les entreprises des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ce service minimum doit obligatoirement être de 40 % de l'activité reparti sur la journée en dehors des heures de pause.

Dans les entreprises à cycle continu, ce service minimum doit permettre le maintien minimum des activités de l'entreprise.

Il est interdit aux travailleurs grévistes de faire obstruction au respect de ce service minimum en empêchant les autres travailleurs d'assurer normalement le service minimum sous peine de sanctions prévues par les textes en vigueur.

Il est interdit à l'employeur de recruter du personnel pour remplacer les travailleurs grévistes. Toutefois, en cas de non-respect du service minimum obligatoire dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur, l'employeur dont la cessation des activités serait de nature à paralyser l'économie nationale, troubler la paix et la sécurité, peut procéder sur avis de l'administration compétente, à la réquisition du personnel pour garantir le minimum des activités. En aucun cas, le nombre de personnel requis ne saurait excéder le seuil de 20 % de l'effectif de l'entreprise.

Pendant l'exécution du service minimum, les travailleurs concernés sont astreints au respect du règlement intérieur de l'entreprise ou de tout autre document relatif à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail.

Les conventions collectives sectorielles peuvent organiser les modalités pratiques de la mise en œuvre du service minimum en fonction des spécificités.

A l'issue de la grève, le jour et l'heure de la reprise du travail doivent être les mêmes pour l'ensemble des personnels concernés.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail complète les présentes dispositions en tant que de besoin.

**Art.386.-** Les heures ou les journées de travail perdues pour cause de grève ne donnent pas lieu à la rémunération, sauf si la grève résulte du non-paiement à terme du salaire.

### ***Sous-section 2 - Du lock-out***

**Art.387.-** Le lock-out est la fermeture provisoire de l'entreprise ou de l'établissement par l'employeur pour la défense de ses intérêts.

Le lock-out préventif ou défensif dirigé contre une grève est illicite. Les heures ou les journées de travail perdues à cette occasion donnent lieu à rémunération.

Le caractère illicite du lock-out donne au travailleur, la possibilité de rompre le contrat de travail et rend l'employeur responsable de cette rupture.

## **Section 2 - Des dispositions particulières concernant la grève dans les services publics**

**Art.388.-** Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnels civils de l'Etat et des collectivités décentralisées, bénéficiaires d'un statut de droit privé ainsi

qu'aux personnels des sociétés à statut d'entreprise, d'organisme ou d'établissement publics et privés chargés de la gestion d'un service public.

**Art.389.-** Lorsque les personnels visés à l'article ci-dessus font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis dans les conditions définies à l'article 383 de la présente loi.

Toutefois, le préavis doit parvenir à l'autorité investie du pouvoir de direction ou à son représentant dix jours ouvrables avant l'arrêt de travail.

**Art.390.-** Dans tous les cas, un service minimum est obligatoirement requis dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur.

### **Section 3 - De la procédure de règlement des différends collectifs**

#### ***Sous-section 1 - Des dispositions générales***

**Art.391.-** Les procédures de règlement des conflits du travail prévues par la présente loi sont gratuites. Sauf dispositions conventionnelles particulières, elles sont obligatoires.

**Art.392.-** Les différends collectifs du travail peuvent être réglés par :

- la conciliation ;
- la médiation ;
- l'arbitrage.

#### ***Sous-section 2 - De la conciliation***

**Art.393.-** Dans les entreprises privées, l'inspecteur du travail du ressort informé d'un différend collectif par la partie la plus diligente, convoque les parties dans les plus brefs délais en vue de procéder à la conciliation.

L'ouverture des négociations par l'inspecteur du travail entraîne la suspension du mouvement de grève déclenché par les travailleurs, s'il y a lieu.

Les parties sont tenues de se présenter. Elles peuvent aussi se faire représenter ou assister par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Lorsqu'une partie ne comparait pas ou n'est pas représentée, l'inspecteur du travail du ressort la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours.

En cas de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de conciliation signé des parties qui en reçoivent chacune un exemplaire. Le procès-verbal de conciliation a force obligatoire et devient exécutoire au lendemain de son dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort.

En cas de conciliation partielle ou de non-conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage.

**Art.394.-** Dans les administrations, organismes ou établissements visés à l'article 388 ci-dessus, l'autorité de direction ou son représentant convoque les parties concernées dans les plus brefs délais en vue de procéder à la conciliation en présence de l'inspecteur du travail du ressort.

Les parties doivent comparaître dans un délai qui ne peut excéder deux jours. Elles peuvent se faire assister ou représenter par un avocat, un conseil juridique ou un membre des organisations professionnelles auxquelles elles appartiennent.

Les points d'accords des parties sont portés dans un procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail, signé par lui et les parties, lesquelles en reçoivent chacune un exemplaire.

Le procès-verbal de conciliation a force obligatoire et devient exécutoire le lendemain de son dépôt au greffe du tribunal du travail du ressort.

En cas de conciliation partielle ou de non-conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage prévue par la présente loi.

Le procès-verbal de conciliation partielle ou de non-conciliation est adressé au greffe du tribunal du travail du ressort, au Ministre en charge du Travail et au Ministre de tutelle par l'inspecteur du travail du ressort.

### ***Sous-section 3 - De la médiation***

**Art.395.-** On entend par médiation, la procédure de règlement des différends collectifs de travail qui consiste à demander l'avis d'un tiers qualifié appelé le médiateur.

Ce dernier formule une recommandation qui lie les parties qui l'ont acceptée.

La procédure de médiation peut être engagée par les parties au conflit ou par le Ministre en charge du Travail.

Les parties désignent d'un commun accord un médiateur aux fins de favoriser le règlement amiable de leur conflit.

**Art.396.-** Le médiateur convoque les parties suivant la procédure édictée par l'article 393 ci-dessus.

**Art.397.-** Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs concernés par le conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour

l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, à toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

**Art.398.-** Le médiateur est tenu au secret professionnel des informations dont il a eu connaissance à l'occasion de sa mission.

**Art.399.-** Le médiateur statue en droit sur les conflits relatifs à l'exécution des lois, règlements, conventions ou accords collectifs de travail ou autres accords en vigueur.

Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions ou accords collectifs.

**Art.400.-** Le médiateur soumet aux parties, sous forme de recommandations motivées, des propositions en vue du règlement des points du litige, dans un délai de quinze jours francs à compter de sa désignation.

Ce délai est susceptible d'être prorogé avec l'accord des parties.

Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit à la juridiction compétente.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de lui notifier leur rejet motivé par lettre avec accusé de réception.

Au terme du délai de huit jours prévus ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. La recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée dans les conditions déterminées par la législation en vigueur en matière de convention et accord collectif de travail.

**Art.401.-** En cas d'échec de la médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au Ministre en charge du Travail le texte de la recommandation, accompagné d'un rapport sur le différend ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur. Le conflit est alors porté devant le conseil d'arbitrage.

#### ***Sous-section 4 - De l'arbitrage***

**Art.402.-** Les parties intéressées peuvent décider de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.

**Art.403.-** Le règlement d'arbitrage est fait par un conseil d'arbitrage composé ainsi qu'il suit :

- un magistrat de l'ordre judiciaire désigné par le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, Président ;
- un représentant du Ministre en charge du Travail, membre de droit ;
- deux membres titulaires et deux membres suppléants choisis par les syndicats les plus représentatifs d'employeurs ;
- deux membres titulaires et deux membres suppléants choisis par les syndicats les plus représentatifs des travailleurs.

Le secrétariat du conseil d'arbitrage est assuré par le greffier du tribunal du travail du lieu où se règle le conflit.

**Art.404.-** Dans les cinq jours ouvrables suivant la convocation par le Ministre en charge du Travail, le conseil d'arbitrage instruit l'affaire dont il est saisi et rend la sentence.

Les points soumis au conseil d'arbitrage sont ceux qui n'ont pas pu être réglés par la conciliation, tel qu'il résulte du procès-verbal de conciliation partielle ou de non-conciliation, ou par la médiation ainsi qu'il ressort de la recommandation.

Le conseil d'arbitrage dispose des mêmes pouvoirs d'investigation et d'information que le médiateur. Il peut entendre les parties en conflit et se faire communiquer tous documents qu'il juge utiles au règlement de l'affaire.

Les membres du conseil d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

Les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises au conseil d'arbitrage.

**Art.405.-** Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de conciliation partielle ou de non-conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

**Art.406.-** La sentence doit être motivée. Elle est immédiatement notifiée aux parties par le Ministre en charge du Travail ou son représentant. Elle est exécutoire, sauf appel ou opposition devant la cour d'appel judiciaire saisie à cet effet par l'une des parties dans les quatre jours de la notification.

L'arrêt rendu par la cour d'appel peut faire l'objet d'un recours en cassation. Il prend effet au jour de sa notification.

**Art.407.-** En cas d'annulation de tout ou partie de l'arrêt de la cour d'appel, l'affaire est renvoyée devant la même cour d'appel autrement composée.

En cas de nouveau pourvoi, la juridiction compétente évoque et statue définitivement.

**Art.408.-** Les frais occasionnés par les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage, notamment les frais d'expertise, sont à la charge du budget de l'Etat.

**Art.409.-** Tous actes accomplis en exécution des dispositions de la présente section sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.

#### **Section 4 - Des pénalités**

**Art.410.-** Les parties en conflit qui ne défèrent pas aux convocations qui leur sont adressées à l'occasion des procédures de règlement des différends collectifs prévues au présent chapitre sont passibles d'une amende de 500.000 FCFA sur procès-verbal de non-comparution.

**Art.411.-** Les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par un arrêté conjoint des Ministres en charge du Travail, de la Justice et du Budget qui fixe la clé de répartition de ladite amende sur proposition du Ministre en charge du Travail.

### **Titre 8 - Des dispositions transitoires et finales**

**Art.412.-** Des textes législatifs et réglementaires déterminent, en tant que de besoin, les dispositions de toute nature nécessaires à l'application de la présente loi.

**Art.413.-** La présente loi, qui abroge la loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du Travail en République Gabonaise, ensemble les textes modificatifs subséquents ainsi que toutes dispositions antérieures contraires, est enregistrée, publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de la République.