



MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE,  
PORTE PAROLE DU GOUVERNEMENT

# LES ENJEUX DU PROJET DU CODE DU TRAVAIL

LE RÉSULTAT D'UNE  
VASTE ET TRANSPARENTE  
CONCERTATION





## UN PROJET DE RÉFORME ISSU D'UN DIALOGUE À TROIS : Etat ; Représentants des syndicats des travailleurs et des employeurs.

Le projet de réforme du Code du Travail est le résultat de nombreux échanges et rencontres entre le Ministère de l'Emploi, de la Fonction Publique, du Travail et de la Formation professionnelle avec les représentants des syndicats du patronat et des travailleurs. Régis par la Convention n°144 de l'Organisation Internationale du Travail, ces dialogues répondent aux exigences internationales de bonne gouvernance et d'efficacité. Ils s'inscrivent également dans la volonté du Gouvernement de développer le dialogue social.

**Dialogue de 2015 :** Les premières phases de dialogue se sont déroulées dès 2015, et avaient pour objectif de passer en revue les propositions de réformes précédentes, les relire, et les réécrire afin de les adapter aux défis actuels rencontrés par le Gabon : diversification de l'économie, croissance des emplois, employabilité des jeunes. Le BIT avait été également consulté sur la version du Code du Travail.

**Dialogue de 2019 :** Il a porté sur la réécriture de certains articles et a conduit à une concertation avec les partenaires sociaux en août 2019. Cette concertation a été l'occasion de recueillir les contributions des travailleurs et des employeurs.

**Dialogue de 2020 :** Au regard des modifications à apporter, et compte tenu de l'importance attachée par le Gouvernement à cette réforme, il est donc apparu nécessaire d'organiser une troisième phase de concertation, en plénière. Celle-ci avait pour objectif d'examiner et de réécrire la proposition de réforme, avant son examen au Parlement. Cette phase a été suspendue en octobre 2019, pour reprendre début 2020, ponctuée comme suit :

**Février 2020 :** plénière impliquant plus de 300 partenaires qui a abouti à la validation de 81% du projet de Code ;

**Mars 2020 :** transmission du projet du Code au Bureau International du Travail conformément



## LES INNOVATIONS APPORTÉES PAR LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

ment à la volonté exprimée par les partenaires sociaux ;

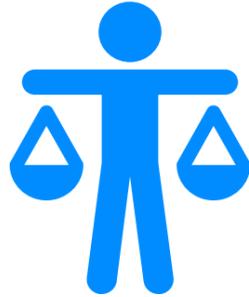
**25 Août 2020** : réception des recommandations du Bureau International du Travail ;

**3 septembre 2020** : reprise des concertations avec les partenaires sociaux pour examen des recommandations du BIT et remise du rapport au Ministre en charge du Travail par les partenaires sociaux ;

**Octobre à Novembre 2020** : relecture, réécriture et arbitrage du Ministère du Travail ;

**30 Décembre 2020** : dernière étape de concertation, **consensus général** sur le projet de loi intégrant les recommandations du Bureau International du Travail et l'arbitrage du Ministère du Travail.

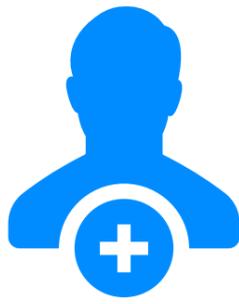




## UN CODE QUI **SUPPRIME LES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES** ET QUI **LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

### Le nouveau Code permet:

- D'affirmer **l'égalité d'accès au travail** des femmes (art. 2 al. 1);
- De **lutter contre toute forme de discrimination** empêchant l'accès au travail (art. 9 al. 2);
- D'affirmer **l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**, et le droit d'accès de la femme à toute sorte d'emploi dans l'entreprise; (art. 9 al. 5)
- D'affirmer **l'égalité de rémunération entre hommes et femmes**, et dans le déroulement de la carrière (art. 9 al. 5, art. 168 al. 2 et 3);
- **La suppression des freins (pénibilité) à l'accès des femmes au marché du travail**, notamment du travail de nuit (art. 200);
- De **codifier le harcèlement moral et sexuel** comme une pratique condamnable et justiciable (art. 6);
- De **reconnaître le droit de grève dans les principes généraux** (art. 15);



## UN CODE QUI **OUVRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL FORMEL À DE NOUVELLES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS**

La réforme du Code du Travail introduit davantage de souplesse, en codifiant plusieurs formes contractuelles d'embauches qui n'avaient pas encore de statut, **et qui sont plus adaptées au nouveau marché de l'emploi**, telles que :

- le **contrat saisonnier** (art. 25)
- le **contrat d'intérim et le contrat de mission** (art. 26 à 36);
- le **contrat à temps partiel** (art. 37)
- le **contrat intermittent** (art. 38 à 41).





## UN CODE QUI **PROTÈGE** **LES TRAVAILLEURS DE LA** **PRÉCARITÉ**

Le projet de Code renforce le statut du travailleur journalier et hebdomadaire à travers :

- **la création du statut du travailleur journalier et hebdomadaire** (art. 23 b) lui conférant un accès au bénéfice des dispositions du Code de la Sécurité Sociale et de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
- l'encadrement des contrats d'intérim ; (art. 29 à 36)
- **la limitation à 2 ans du contrat à durée déterminée (au lieu de 4 ans)**, incluant le renouvellement (art. 23) et en affirmant le caractère temporaire de ce type de contrat ;
- **la suppression des contrats à durée déterminée de courte durée ;**

Ces dispositions traduisent la volonté du Gouvernement de renforcer la protection du travailleur dans l'environnement du travail.





## UN CODE QUI **RENFORCE** **L'APPRENTISSAGE, RAPPROCHE** **LE MONDE DE LA FORMATION** **PROFESSIONNELLE A CELUI DE L'EMPLOI** **ET FAVORISE L'INSERTION ET LA** **RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

Le projet de réforme renforce les régimes juridiques des différentes formes d'apprentissage (art. 95 à 113) :

- les droits des apprentis en entreprise;
- les obligations des maîtres apprentis et des responsables d'accueil au sein des entreprises ;
- le contrôle du contrat d'apprentissage ;
- **l'encadrement de la délivrance du certificat ou du livret d'apprentissage** avec une meilleure implication du Ministère de la Formation professionnelle.

La réforme codifie de nouvelles formes d'apprentissage :

- **contrat d'apprentissage insertion professionnelle ou en alternance** : nouvelle forme d'apprentissage avec

la possibilité de délivrance de certificat de qualification professionnelle (art. 99 à 113).

La réforme codifie également de nouveaux mécanismes qui favorisent la formation professionnelle et la reconversion des travailleurs en chômage ou en reconversion professionnelle :

- **contrat professionnalisant destiné à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi** qui a pour objectif de permettre une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale par une expérience en immersion professionnelle en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise (art. 122) ;

Ce contrat consacre le contrat d'apprentissage jeunesse.

Cela fait suite au succès observé du contrat d'apprentissage jeu-



## LES INNOVATIONS APPORTÉES PAR LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

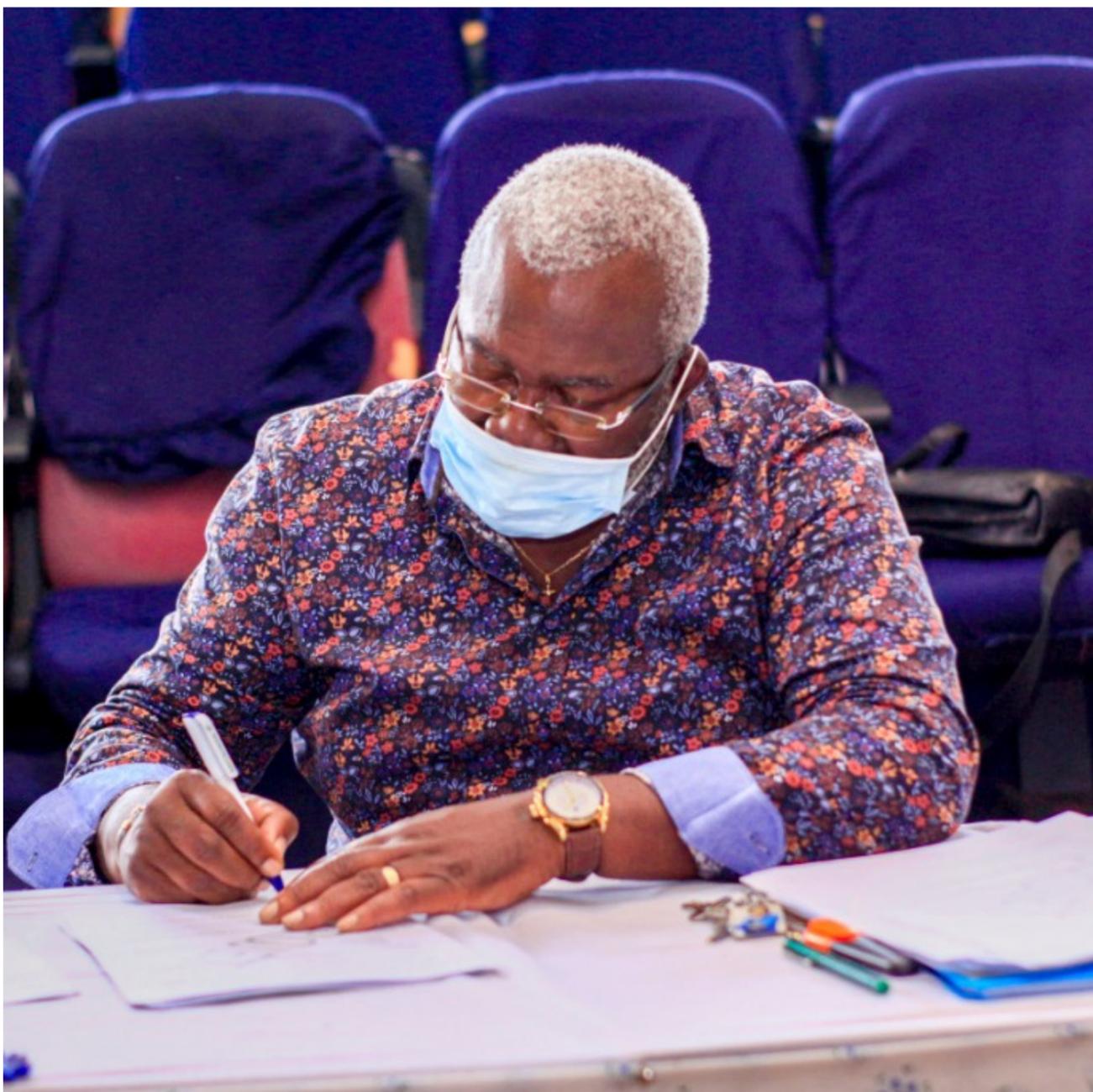
nesse auprès des employeurs et des jeunes. (1061 CAJ en 2018, 1545 en 2019 et 1021 en 2020 avec 676 embauches fermes après CAJ dont l'augmentation sera accélérée en 2021 grâce à la construction des antennes de l'ONE sur l'ensemble du territoire et qui permettra de couvrir tous les bassins d'emplois.

- **contrat adaptation professionnelle ou reconversion professionnelle avec alternance** destiné à favoriser l'adaptation ou la reconversion des demandeurs d'emploi (art. 123 et s).

Ces dispositifs sont destinés à encourager la reconversion et augmenter les chances des travailleurs de s'insérer dans le monde de l'emploi.

Des mesures de facilitation du financement par les entreprises de ces formations de reconversion ou d'adaptation seront également édictées pour faciliter le recours à ces options pour les travailleurs.

A noter aussi l'élargissement de la **notion de stage** aux jeunes en période de vacances pour privilégier l'immersion des jeunes dans l'univers du travail (art. 1 al. 8).





## UN CODE **PROGRESSISTE**, QUI **ACCORDE DE NOUVEAUX DROITS**, EN LIEN AVEC **L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ ET CRÉE DE NOUVEAUX CAS DE SUSPENSION**

Le projet de réforme introduit :

- le **congé technique en limitant sa durée à six (6) mois maximum non renouvelable** en fixant le principe de paiement d'une **allocation de congé technique** (art. 51 al. 13).
- le **congé de paternité** de trois jours (art. 51 al. 14) ;
- le **congé sabbatique** pour une durée maximum de deux ans afin d'offrir aux travailleurs l'opportunité de pouvoir suspendre le contrat de travail notamment pour vivre une expérience entrepreneuriale ou pour parfaire leur formation (art. 51 al. 15) ;





## UN CODE QUI **CODIFIE LA RUPTURE AMIABLE ET ADAPTE CERTAINS POINTS DE PROCÉDURE À LA RÉALITÉ**

En matière de résiliation des contrats de travail, la réforme adopte :

- la **résiliation amiable** impliquant **la volonté de l'employeur et celle de l'employé** ; cette innovation confirme la pratique observée dans les faits (art. 74) ;
- l'introduction de l'usage électronique dans la procédure de licenciement (art. 61) ;
- **l'assouplissement de la procédure de licenciement pour les personnels de maison** : le préavis remplace la convocation à l'entretien préalable (art. 63 al. 3) ;
- **l'adaptation des règles de préavis aux modalités particulières, notamment les cas d'impossibilité d'exécution du préavis** par l'effet de la maladie ou de la garde à vue (art. 78) ;
- **l'assouplissement du licenciement** des travailleurs incarcérés pour faute professionnelle : la constatation par un huissier remplace la convocation à l'entretien préalable (art. 62).



## UN CODE **FLEXIBLE QUI SIMPLIFIE LES PROCÉDURES**

La réforme :

- **introduit la clause de mobilité** au sein des grands groupes (art. 48) ;
- **simplifie les procédures de recrutement de la main d'oeuvre sur les chantiers liés aux gros investissements**, et garanti l'attractivité de notre pays et favorise les investissements porteurs d'emplois pour les nationaux (art. 140).



## UN CODE QUI **CONSACRE LA FLEXIBILITÉ DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET RÉGLEMENTE LE CYCLE DU TRAVAIL**

Le Code innove en consacrant :

- des **exceptions au RMM** pour tenir compte des contraintes spécifiques de travail dans certains secteurs, tels que dans le secteur agricole (art. 178);
- la **durée de travail à temps partiel** (art. 196) offrant au travailleur la possibilité d'adapter son temps de travail ou de bénéficier d'un contrat à temps partiel avec possibilité d'en cumuler un autre dans une autre entreprise, sous réserve des clauses de non concurrence;
- la durée de travail en **cycle et par rotation** (art. 198) en fixant un cadre légal clair pour les entreprises à feu continu (art. 198).
- le **télétravail** pour tenir compte des modalités de travail vécues dans le contexte des pandémies ou du travail à distance (art. 50).

Ces contrats ont l'avantage de s'adapter aux cycles d'emplois dans différents secteurs d'activité: agriculture, culture, commerce, industrie;





## UN CODE QUI **CONSACRE LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE ET RENFORCE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

### Le nouveau Code permet :

- d'inscrire le **dialogue social** dans le Code du Travail (article 18) et d'imposer un **rapport social** semestriel et annuel (art. 93);
- de créer un **statut pour les délégués syndicaux**, définissant leurs **modalités de désignation et la protection étendue** aux membres de leurs bureaux (art. 332 et s);
- de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans les procédures de résiliation de contrat (motif personnel et motif économique).

### Le projet de réforme innove et encadre dorénavant :

- les modalités de **représentation et d'élections des délégués syndicaux**, comblant ainsi une lacune de la loi actuelle (art. 314 et s);
- les **modalités de création des organisations syndicales** (art. 303);
- les **critères de représentativité des organisations syndicales** (art. 314 et s);
- les **élections professionnelles** en organisant le mode de renouvellement, le collège électoral et l'organisation de ces élections (art. 315 et s);
- la **protection des délégués syndicaux est étendue aux membres du directoire** (art. 304).



## UN CODE QUI **AMÉLIORE LES MODALITÉS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS, DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE ET DE L'EXÉCUTION DU SERVICE MINIMUM OBLIGATOIRE**

### La réforme :

- codifie le **règlement transactionnel** comme mode de règlement des litiges (art. 352) ;
- **adapte le cadre des tribunaux du travail à la nouvelle loi organique n ° 0008/ 2019 du 5 juillet 2019** fixant l'organisation, la composition, la compétence et le fonctionnement des juridictions de l'ordre judiciaire (art. 353) ;
- **augmente la durée du préavis de grève** qui passe de 5 jours à 10 jours, afin de favoriser le dialogue social (art. 381) ;
- précise les modalités de **l'obligation du service minimum** (art. 383) pour toutes les entreprises lors du déclenchement d'un mouvement de grève ; il est de trois heures de temps de travail journalier, réparties sur la journée en dehors des heures de pause.

En cas de non-respect du service minimum dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur, l'employeur peut procéder sur avis de l'administration, à la réquisition du personnel pour garantir le minimum des activités, sans pour autant dépasser 20% de l'effectif de l'entreprise.





## **DATES CLÉS D'UNE RÉFORME DE 400 ARTICLES, INITIÉE DEPUIS 2015, ISSUE D'UN DIALOGUE SOCIAL PERMANENT ET CONSTRUCTIF MARQUÉ PAR UNE LARGE CONCERTATION**

- **Février 2019 – Juillet 2019** : étape de relecture et de réécriture du projet du Code du Travail;
- **Août 2019** : première concertation avec les partenaires sociaux et prise en compte des observations;
- **Février 2020** : plénière générale avec l'ensemble des partenaires sociaux ; Validation de 81% du projet de Code en consensus ; 222 articles en l'état, 113 articles adoptés par consensus et amendement, 80 articles en désaccord;
- **Mars 2020** : transmission du projet du Code au Bureau International du Travail conformément à la volonté exprimée par les partenaires sociaux;
- **25 Août 2020** : réception des recommandations du BIT;
- **3 Septembre 2020** : reprise des concertations avec les partenaires sociaux avec partage des 33 recommandations du BIT;
- **Septembre 2020** : reprise des concertations avec les partenaires sociaux avec partage des 33 recommandations du BIT; suivi de la remise du rapport final par les partenaires sociaux au Ministre en charge du Travail;
- **Octobre à Novembre 2020** : relecture, réécriture et arbitrage du Ministère du Travail. Intégration à cette étape, des modalités de télétravail et des recommandations portant sur la stratégie sur l'égalité Hommes-Femmes;
- **30 décembre 2020** : consensus général des partenaires sociaux sur le projet du Code du Travail.





MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE,  
PORTE PAROLE DU GOUVERNEMENT