WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
GABON 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad is a comparative labour law expert and works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Gabon. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator Pakistan office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan which works as WageIndicator Labour Law office. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Sehrish Irfan, and Shanza Sohail. Liberat Bigirimana not only worked on the English version of DWC but also translated it in French.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) *Gabon Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, April.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/gabon/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

TABLE DES MATIERES

I'INTRODUCTION 1
LES PRINCIPALES LEGISLATIONS SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL 2
01/13 TRAVAIL ET SALAIRES 3
02/13 INDEMNITÉS 6
03/13 CONGE ANNUEL ET VACANCES 10
04/13 SECURITE DE L'EMPLOI 13
05/13 RESPONSABILITES FAMILIALES 17
06/13 MATERNITE ET TRAVAIL 19
07/13 SANTE ET SECURITE 24
08/13 CONGE DE MALADIE 28
09/13 SECURITE SOCIALE 33
10/13 TRAITEMENT ÉQUITABLE 37
11/13 ENFANTS ET JEUNES 41
12/13 TRAVAIL FORCE/ SERVILE 44
13/13 SYNDICATS 47
QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL DÉCENT 52

I'INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Gabon in French, please refer to: https://votresalaire.org/gabon/

LES PRINCIPALES LEGISLATIONS SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL

1. Law n°001/2018 of January 12, 2018 revising the Constitution of the Gabonese Republic
2. Law n° 022/2021 of 19 November 2021 on the Labour Code in the Gabonese Republic
3. Constitution of the Gabonese Republic, 1991
4. Law n°3/94 of November 21, 1994 on the Labour Code, amended by Law n°12/2000 of October 12, 2000
5. Decree n° 855/PR/MTE of November 9, 2006 fixing the Guaranteed Interprofessional Minimum Wage in the Gabonese Republic
6. Order n°018/PR/2010 of February 25, 2010, ratified by Law n°021/2010 of July 27, 2010
7. Law n° 6/75 of November 25, 1975, on the Social Security Code
8. Decree No. 00051/PR promulgating Law No. 028/2016 on the Social Protection Code in the Gabonese Republic
9. Law No. 10-216 of September 5, 2016 on the fight against professional harassment;
10. Decree No. 0933/PR/MTEPS of December 30, 2009 establishing the daily distribution of the weekly working hours in the Gabonese Republic
11. Decree n°0023/PR/MEEDD of January 16, 2013, fixing the nature of the worst forms of work and the categories of enterprises prohibited to children under 18 years old

The text in this document was last updated in April 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Gabon in French, please refer to: https://votresalaire.org/gabon/

01/13 TRAVAIL ET SALAIRES

Conventions de l'OIT

Convention N° 26 (1928) sur les méthodes de fixation des salaires minima, ratifiée le 20/09/1960;
Convention 131 (1970) sur la fixation des salaires minima;
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

Le Gabon n'a ratifié que deux conventions (C026 & C095) sur quatre susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les besoins essentiels de la famille du travailleur. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie et aux niveaux de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés régulièrement

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise
- Décret n° 855/PR/MTE du 9 novembre 2006 fixant le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti en République Gabonaise

Salaire Minimum

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

Les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum interprofessionnel garanti, ou des références à ce dernier sont formellement interdites dans les Conventions collectives du travail.

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti est fixé à quatre vingt mille francs par mois pour le régime général et pour le régime agricole, et cela, sur toute l'étendue du territoire national. Il est ainsi calculé sur la base de 6 heures 40 minutes par jour pour les activités soumises au régime général, soit 40 heures par semaine, et de 8 heures de travail par jour pour les activités agricoles et assimilées, soit 48 heures par semaine.

En plus de la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti, 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.

Ils fixent également, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégorie professionnelle ; les taux minima des heures supplémentaires ou du travail de nuit ou des jours non ouvrables ; les primes d'ancienneté et d'assiduité.

La mission d'assurer l'application et le respect des dispositions légales relatives aux salaires ainsi que les conditions générales du travail revient à l'Inspection du Travail.

Les employeurs qui auront versé des salaires inférieurs au minimum fixé par ledit décret sont passibles des peines d'une amende de cinq cents mille (500.000) francs CFA à un million (1.000.000) de francs CFA et, en cas de récidive, d'une amende de un million (1.000.000) à deux millions (2.000.000) de francs CFA et puni d'un emprisonnement de deux à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Source: Articles 144, 179, 180, 233 et 273 du Code du travail, 2021; Articles 2-5 du Décret n° 855/PR/MTE du 9 novembre 2006 fixant le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti en République Gabonaise.

Paiement Régulier du Salaire

Conformément au Code du Travail, 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.

Ainsi, le Code prévoit que le paiement du salaire doit s'effectuer en monnaie ayant cours légal, pendant les heures de travail, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Il ne peut, en aucun cas, être fait ni le jour de repos du travailleur, ni dans un débit de boisson ou un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés. En plus de cette obligation, l'employeur est tenu de payer le salaire 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.

S'agissant de la détermination du salaire au temps, il s'établit à l'heure ou à la journée, à la semaine ou au mois, à la pièce ou à la tache.

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

En cas de cessation définitive des services, les salaires et les indemnités doivent être payés dès cessation de service. Néanmoins, 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 salaires qui sont dus aux travailleurs en cas de règlement judiciaire ou liquidation des biens, sont payés conformément aux dispositions de l'acte uniforme OHADA relatif aux procédures collectives d'apurement du passif. Au moment du paiement, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur un bulletin individuel de paye. Il y est fait mention par l'employeur du payement du salaire sur un registre tenu à cette fin dans le livre ou registre de paye.

Source: Art. 169, 181- 183 et 187 du Code du Travail, 2021

02/13 INDEMNITÉS

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

Le Gabon n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il faut éviter d'effectuer des heures supplémentaires. Chaque fois que cela est inévitable, une rémunération supplémentaire est en jeu - au moins le salaire horaire de base plus toutes les prestations supplémentaires auxquelles vous avez droit. Conformément à la Convention N° 1 de l'OIT, le taux de rémunération pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à 25 pour cent (25%) par rapport au salaire normal.

Le travail de nuit désigne tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. Un travailleur de nuit désigne un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, qui dépasse une limite déterminée (au moins 3 heures). La convention n° 171 exige que des compensations soient accordées aux travailleurs de nuit notamment la réduction de temps de travail ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires. Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Si un travailleur doit travailler un jour férié national / religieux ou un jour de repos hebdomadaire, il devrait avoir droit à une indemnisation, non pas forcément dans la même semaine, sous réserve qu'il n'y ait pas de droit à un versement d'indemnité.

Si un travailleur doit travailler pendant le week-end, il devrait ainsi avoir droit en lieu et place à une période de repos compensateur de 24 heures ininterrompues. Ce repos ne doit pas forcément tomber dans le week-end, mais au moins au cours de la semaine suivante. De même, si un travailleur doit travailler un jour férié, il doit bénéficier d'un congé compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour un travail effectué un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire ne supprime pas le droit à des vacances / au repos.

Réglementations relatives Indemnités

- Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise
- Décret n° 715/PR/MTEFPRH du 3 avril 1992 modifiant la réglementation du régime des jours fériés en République gabonaise
- Décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail
- Décret n° 728/PR/MTEFP du 29 juin 1998 fixant la répartition de la durée hebdomadaire du travail.

Indemnités d'heures Supplémentaires

Conformément au Code du Travail, la durée légale du travail est, que ce soit pour les établissements publics ou privés, de quarante heures par semaine. Par conséquent, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Pour les entreprises agricoles et assimilées, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cent heures pour l'année. Ainsi, la durée du travail est fixée par décret pris sur proposition du Ministre chargé du Travail, lequel décret déterminera les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Toutefois, ledit décret n'a pas été trouvé dans la législation du travail gabonaise.

La durée de travail pourra être prolongée pour les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise. Les heures de travail accomplies à ce titre sont rémunérées au tarif normal.

Plus encore, la durée du travail effectif journalier pourra être prolongée au-delà de la durée légale en cas de travaux urgents, exceptionnels ou saisonniers ou justifiés soit par un surcroît extraordinaire de travail, soit par la nécessité de maintenir ou d'accroître le niveau de production soit par la pénurie de main-d'œuvre, ils donnent lieu à des heures supplémentaires effectuées dans la limite de vingt heures par semaine. Les heures de travail effectuées à ce titre sont considérées comme heures supplémentaires et leur paiement comporte la majoration prévue par les conventions collectives du travail ou, à défaut, par décret.

Source: Article 195 & 196 de la loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise; Article 14 du Décret n°726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail

Indemnité de travail de nuit

En vertu du Code du Travail, est considéré comme travail de nuit, tout travail accompli entre vingt-et-une (21) heures et six(6) heures du matin. Ainsi, la durée du travail de nuit ne pourrait excéder huit heures consécutives. Quant aux taux de rémunération du travail de nuit, ils sont fixés dans les conventions collectives sectorielles et ne concernent pas les entreprises dont le temps normal de travail s'effectue la nuit.

L'exécution des horaires de travail de nuit requiert que l'employeur doive, au préalable, consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les modalités de mise en œuvre desdits horaires.

Toutefois, la loi interdit d'occuper les enfants de moins de dix-huit (18) ans 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. 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. Un repos compensateur journalier d'une durée de douze heures consécutives au minimum est accordé aux enfants.

Source: Articles 202-204 et 206 du Code du Travail, 2021

Congés compensateurs/Jours de repos

Conformément au Code du Travail, tout travailleur a droit au repos hebdomadaire et il est obligatoire. Sa durée minimale est de vingt quatre heures consécutives par semaine et il a lieu en principe le dimanche. Cependant, la loi prévoit des dérogations 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 ; pour les travaux urgents et les mesures de sauvetage en vue de prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus.

Par ailleurs, la loi ne prévoit pas de dispositions concernant un congé compensateur ou un jour de repos pour les travailleurs qui peuvent être occupés le jour de repos hebdomadaire et le jour férié, notamment ceux qui exercent le commerce de détail; transport; activités et opérations connexes de manutention portuaire; hôtellerie; restauration; débits de boissons; gardiennage; sécurité; ramassage d'ordures; établissements hospitaliers, cliniques, cabinets médicaux; gens de maison; professions libérales; professions de presse.

Et pour les activités dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption de jour comme de nuit, la durée hebdomadaire de travail peut atteindre une moyenne de quarante-deux heures établies sur une période de douze semaines, et il doit être accorde à chaque travailleur au moins un repos de vingt quatre heures consécutives par semaine.

C'est ainsi que les heures de repos dominical et de jours fériés travaillés pendant les cycles ou rotations de travail donnent lieu à récupération dans le cadre du repos compensateur.

Source: Articles 200, alinéa 6 et 220 du Code du Travail, 2021; Art. 3 du Décret n°0933/PR/MTEPS du 30 décembre 2009 fixant la répartition journalière de la durée hebdomadaire du travail en République Gabonaise ; Art. 2 du Décret n° 726/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des dérogations à la durée légale du travail.

Rémunération pour le travail accompli le jour férié/weekend

Conformément aux dispositions du décret n° 00727/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des jours fériés en République Gabonaise et modifié en son article 2 par le décret n° 000484/PR/MTE du 26 mai 2004, les jours fériés sont chômés, payés et donnent droit au versement, à la charge de l'employeur, d'une indemnité compensatrice égale au salaire calculé sur la base de l'horaire de travail normal, à l'exclusion des heures supplémentaires, sauf lorsque la fête légale coïncide avec le repos hebdomadaire, et qu'ils ne donnent pas lieu à récupération. Il précise également que les travailleurs tenus d'exercer leurs activités professionnelles un jour férié perçoivent, en sus de l'indemnité, le salaire correspondant à la journée de travail effectuée.

Source: Article 5 du Décret n° 727/PR/MTEFP du 29 juin 1998 réglementant le régime des jours fériés en République Gabonaise

03/13 CONGE ANNUEL ET VACANCES

Conventions de l'OIT

Convention nº 132 (1970) sur les congés payés
Conventions nº 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

Le Gabon a ratifié les Conventions nº 014 et 106.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le travailleur a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas comptés. Les conventions collectives doivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour tous les 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé.

Le travailleur devrait avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c.-à-d. une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail de la République Gabonaise, 2021
- Décret n° 727/PR/MTEFP du 28 juin 1998 réglementant le régime des jours fériés.

Congés payés / Congés annuels

Conformément au Code du Travail, à moins qu'il y ait des dispositions contractuelles plus favorables, le travailleur acquiert droit au congé à la charge de l'employeur après une durée de service égale à un an. Il a droit à deux jours ouvrables par mois de service effectif tandis que les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à deux jours et demi ouvrables. La durée du congé annuel augmente en considération de l'ancienneté dans l'entreprise. Quant aux mères de familles, elles bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge de moins de seize ans.

Durant toute la durée du congé, l'employeur est tenu de verser au travailleur 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. En outre, l'allocation de congé doit être versée intégralement au travailleur avant son départ en congé.

De plus, la loi introduit le congé technique en limitant sa durée à six (6) mois maximum non renouvelable et fixe le principe selon lequel 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.

Enfin, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est accordé à la place du congé uniquement en cas de rupture ou d'expiration du contrat intervenu avant que le travailleur ait acquis droit audit congé. En dehors de ce cas, toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice à la place du congé est considérée comme nul et sans effet.

Source: Articles 54, al.15 ; 222-225 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise

Salaires des jours fériés

En vertu du Code du Travail, un décret pris sur proposition du Ministre chargé du Travail fixe la liste des jours fériés et les modalités de rémunération ou de récupération des heures de travail effectuées ces jours. Donc, les travailleurs sont rémunérés pendant les jours fériés et ceux-ci sont listés comme suit : Le nouvel An, Pâques et lundi de Pâques, la fête du travail, Pentecôte et lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Fête nationale, la Toussaint, la fête de Noel, l'Al fytiri ou fête du Ramadan, l'Aïd el kébir ou fête du mouton. La Fête nationale comprend les dates du 1- et 17 août.

Toutefois, l'indemnité compensatrice n'est pas due lorsque la fête légale coïncide avec le repos hebdomadaire.

Source: Article 221 du Code du travail, 2021 ; Articles 2 et 5 du Décret no 727/PR/MTEFP du 28 juin 1998 réglementant le régime des jours fériés

Jour de repos hebdomadaire

Conformément au Code du Travail, les travailleurs bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire comprenant vingt quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours. Ce repos est exclusivement pris le dimanche.

Source: Article 220 du Code du Travail, 2021

04/13 SECURITE DE L'EMPLOI

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

La République Gabonaise a ratifié cette Convention.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette section mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les travailleurs obtiennent un contrat de travail écrit; les travailleurs recrutés sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente; une période raisonnable d'essai (idéalement inférieure ou égale à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant la rupture de la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit; toutefois, les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs engagés sur la base d'un contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probation doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise

Consignation écrite des détails de l'emploi

Par définition fournie par le Code du travail, 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.

Selon les dispositions du Code, les parties ont le libre choix de conclure le contrat de travail soit verbalement, soit par écrit 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 les fonctions auxquelles il est destiné.

En outre, la loi introduit davantage de souplesse, en codifiant plusieurs formes contractuelles d'embauches qui n'avaient pas encore de statut, et plus adaptées au nouveau marché de l'emploi, telles que : le contrat saisonnier ; le contrat à temps partiel ; le contrat intermittent ; la durée du travail à temps partiel 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 ; le travail par cycle et par rotation en fixant un cadre légal clair pour les entreprises à feu continu.

Le statut du travailleur journalier et hebdomadaire est renforcé à travers la création du statut du travailleur journalier et hebdomadaire 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.

Ainsi, la période fixée dans le contrat de travail détermine si le contrat est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour l'exécution d'un ouvrage ou d'une tâche déterminée.

Source: Articles 19, 20, 22, 23 b, 27, 29-36, 41-44, 198 et 200 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise

Contrats à durée déterminée

Conformément au Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme certain, fixé d'avance et convenu entre les parties. En outre, il doit être obligatoirement établi par écrit et sa durée est limitée à 2 ans au lieu de 4 ans, incluant le renouvellement (art. 24) et en affirmant le caractère temporaire de ce type de contrat ; la suppression des contrats à durée déterminée de courte durée.

Enfin, un contrat à durée déterminée qui, à son terme, se poursuit par la volonté, même tacite des parties, confère au contrat le caractère de contrat à durée indéterminée, nonobstant toute clause prohibant la tacite reconduction. Aussi, la

continuation des services au-delà d'une période d'un mois, pour le contrat de travail journalier ou hebdomadaire, confère ainsi à ce contrat le caractère de contrat à durée indéterminée.

Source: Articles 23-25 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise

Période d'essai

Le Code du travail prévoit l'engagement à l'essai comme une période qui précède la conclusion d'un contrat définitif. Il a en effet pour but 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, d'hygiène et de sécurité. En outre, la clause d'engagement à l'essai doit être, à peine de nullité, expressément constaté par écrit et peut être inclus dans le corps d'un contrat définitif.

La durée de la période d'essai ne peut en aucun cas être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé compte tenu de sa qualification, du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi et des usages de la profession. De ce qui précède, on en déduit, conformément au Code du travail, qu'aucun contrat individuel de travail, ni aucune convention collective, ne peut prévoir une durée d'essai, renouvellement éventuel compris, supérieure à six mois pour des cadres, trois mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et un mois pour les autres salariés.

En plus, la classification d'un travailleur engagé à l'essai doit correspondre à la catégorie professionnelle de l'emploi pour lequel il est recruté.

La prolongation des services au-delà de cette durée maximale entraîne automatiquement la confirmation du contrat de travail définitif prenant effet à la date du début de l'essai.

Source: Articles 45-50 du Code du Travail, 2021

Exigence de préavis

Conformément au Code du Travail, la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. C'est ainsi que pendant l'exécution du contrat pour un ouvrage ou d'une tâche déterminée, celui-ci peut être rompu par l'employeur en cas de faute du salarié ou par le travailleur, à son gré ; et dans tous les cas, sauf faute lourde, le délai de préavis doit être respecté.

Toutefois, l'obligation de préavis ne s'applique pas en cas de faute lourde et tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis. Par contre, hormis le cas de faute grave, il existe des cas où il y a dispense de préavis notamment celui du contrat d'engagement à l'essai qui peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sans préavis, sauf convention contraire.

Le contrat de travail peut donc être résilié à l'initiative soit de l'employeur (licenciement) soit du travailleur (démission).

La détermination de la durée du préavis se fait sur base de l'ancienneté du salarié 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 10 jours par année de présence est accordée.

Pour ce, le Code précise que les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en tenant compte de la qualification professionnelle du travailleur. Signalons en outre que le préavis commence le lendemain du jour de la notification du licenciement, de la démission ou du départ à la retraite.

Néanmoins, durant le préavis, le travailleur congédié qui a effectué au moins la moitié de son préavis et qui trouve un autre emploi peut quitter son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous réserve de le prévenir de son départ définitif quarante huit heures auparavant.

Mais également, une indemnité compensatrice est prévue en cas de non-respect du préavis. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Source: Articles 58, 61, 81-82, 86 du Code du Travail, 2021

Indemnité de départ

Le Code du travail prévoit une indemnité de licenciement accordée 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.

En outre, tout travailleur allant à la retraite ou tout travailleur démissionnaire qui justifie d'une ancienneté de deux ans ou bénéficiant d'un départ amiable bénéficie d'une indemnité dite de services rendus, et celle-ci s'étend également aux ayants droits du travailleur décédé. Cependant, il convient de signaler que l'indemnité de licenciement ainsi que l'indemnité de services rendus ne peuvent pas être cumulées.

Ainsi, chacune des indemnités s'élève à vingt pour cent de la moyenne mensuelle du salaire global des 12 derniers mois par année de présence continue dans la même entreprise.

Outre l'indemnité de départ, la rupture ou la résiliation du contrat intervenu avant que le travailleur ait acquis droit au congé, ouvre droit à une indemnité compensatrice à la place de congé, calculée sur la base des droits acquis.

D'une manière générale, le Code prévoit qu'en cas de résiliation ou de rupture de contrat, l'employeur est tenu de payer les salaires et les indemnités dus dès cessation de service.

Source: Articles 87-90 ; 182, al. 6 et 224 du Code du Travail, 2021

05/13 RESPONSABILITES FAMILIALES

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).
Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La République Gabonaise n'a pas ratifié la Convention 156

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le congé de paternité est destiné aux jeunes pères au moment de la naissance de l'enfant et est généralement d'une plus courte durée.

La recommandation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la fraction du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

Pour l'option de travail flexible pour les parents / Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la recommandation 165 demande aux employeurs d'examiner les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des horaires de travail variables et souples.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du Travail de la République Gabonaise, 2021
- Le Tronc commun des Conventions Collectives du travail du 6 février 1982

Congé de paternité

La loi prévoit que le travailleur a droit au congé de paternité de trois jours consécutifs s'il justifie d'un certificat de naissance. Ainsi, le travailleur qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit informer son employeur un mois au moins avant la date présumée de l'accouchement.

En outre, il est prévu que les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être déduites de la durée du congé acquis.

Source: Articles 54, al.13 et 223, al.6 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise ; Art. 41 de la Convention Collective Tronc commun, 1982

Congé parental

En principe, le congé parental se prend à l'issue d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. C'est ainsi que, d'après le code du travail, les mères de familles ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge de moins de seize ans.

Source: Article 223, 4e alinéa du Code du travail Gabonais, 2021

Option d'horaire de travail souple pour les parents / Équilibre entre vie professionnelle et vie privé

La législation du travail ne contient aucune disposition sur la conciliation travail et vie familiale pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

06/13 MATERNITE ET TRAVAIL

Conventions de l'OIT

Une Convention antérieure (No. 103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit au moins de 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être prise après la naissance de l'enfant.

La République Gabonaise n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, la femme salariée devrait avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, la femme salariée devrait être dispensée de travail pouvant porter préjudice à vous ou votre bébé.

Votre congé de maternité total doit durer au moins quatorze semaines.

Durant le congé de maternité, le revenu de la femme salariée doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, la femme salariée devrait être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner dans un même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, la travailleuse devra bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter l'enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du Travail du Gabon, 2021
- Décret n° 599/PR, fixant les modalités d'application du Code de la Sécurité Sociale et des dispositions législatives complémentaires
- Décret n° 000111/PR/MS du 26 mars 2018 instituant la gratuité des accouchements dans les structures sanitaires publiques
- Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975, portant Code de la Sécurité sociale
- Tronc Commun des Conventions Collectives, 1982.

Soins médicaux gratuits

Le code du travail prévoit que la femme salariée, en congé de maternité, a droit aux soins médicaux gratuits et à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Ces prestations sont à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. En outre, elle conserve également le droit aux prestations en nature.

De surcroît, les femmes de nationalité gabonaise âgées de dix huit (18) ans révolus bénéficient de la gratuite des accouchements dont les prestations concernent notamment : l'accouchement par voie basse et par césarienne; l'hospitalisation; la garde en observation; les soins du post-partum de la mère; les soins néonataux; les médicaments; et, le transport médicalisé.

Ainsi, les prestations de santé liées à la gratuité des accouchements est assurée à 100% par la CNAMGS.

Conformément au Code de la Sécurité Sociale, la femme salariée a droit, à l'occasion de son accouchement, aux soins gratuits à la charge de la Caisse. Si l'intéressée réside dans la région de Libreville, ces soins sont dispensés dans les établissements hospitaliers agréés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou dans les établissements hospitaliers provinciaux ou départementaux si elle réside dans les autres régions.

Les soins gratuits comprennent aussi l'hospitalisation en deuxième catégorie pour une durée maximale de huit jours, sauf complications dans l'état de santé de la femme en couches.

Source: Art. 210, al. 5 du Code du travail, 2021 ; Art. 2-4 du Décret n° 000111/PR/MS du 26 mars 2018 instituant la gratuité des accouchements dans les structures sanitaires publiques; Art. 73-74 du Décret n° 599/PR, fixant les modalités d'application du Code de la Sécurité Sociale et des dispositions législatives complémentaires ; Art. 53, 2°) de la Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975, portant Code de la Sécurité sociale.

Pas de travaux nuisibles

Le Code du Travail interdit l'emploi d'une femme pendant sa grossesse et trois mois après la date de reprise du travail, à un travail reconnu comme dangereux pour la santé ou 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 celle de son enfant. Elle a ainsi le droit d'être transférée,

sans réduction de salaire, à un autre emploi équivalent non préjudiciable à son état de santé.

En outre, l'inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes pour les travaux qui présentent des risques élevés pour leur santé en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces.

La loi précise également que la femme ne pourrait être maintenue dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi qui lui est convenable.

Généralement, 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 interdit aux femmes enceintes. Toutefois, le décret no 246PR/MEEDD/MFA du 19 juin 2012 fixant la nature des travaux interdits aux femmes n'a pas été trouvé.

Source: Articles 209, 210 et 213 du Code du Travail, 2021

Congé de maternité

Conformément au Code du Travail, la femme enceinte est en droit de suspendre son contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant et huit semaines après la date présumée de l'accouchement.

Le repos prénatal peut être prolongé jusqu'à la date d'accouchement sans que le congé post-natal soit réduit lorsque l'accouchement n'a pas eu lieu à la date prévue. Il pourra être prolongé de 2 semaines, en cas de naissances multiples, et de 3 semaines, en cas de maladie pour suite de couches pathologiques dument constatée.

Source: Article 208 du Code du Travail, 2021

Revenu

La femme en congé de maternité a droit à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, ainsi qu'aux prestations en nature. Ces prestations sont prises en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Ainsi, toute femme salariée ou épouse d'un salarié, ayant subi trois examens médicaux obligatoires des 3e, 6e et 8e mois de grossesse peut prétendre aux allocations prénatales. Les allocations prénatales sont normalement dues pour les neuf mois ayant précédé le premier jour du mois suivant la naissance. Elles sont donc payées à la future mère en trois échéances: la première après l'examen médical du troisième mois; la deuxième après l'examen du sixième mois; et la troisième après le dernier examen médical.

Outre les allocations prénatales et de mate rnité, la femme assurée perçoit également une indemnité journalière à l'occasion du congé de maternité. Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'indemnité journalière de maternité est égale au salaire journalier moyen perçu par l'assurée au moment de la suspension du travail.

Ainsi, on obtient le salaire journalier moyen en divisant par trente le total des rémunérations perçues par l'intéressée au

cours du mois précédant celui de la suspension du travail.

L'indemnité journalière de maternité est payée en deux tranches, la première après l'accouchement, la deuxième à la reprise du travail.

Source: Article 210, al.5 du Code du Travail, 2021; Art. 50-52, 66, 1°), 69 et 71 du Décret d'application du Code de la Sécurité Sociale ;

Protection Contre les Licenciements

En matière de résiliation des contrats de travail, la réforme du code du travail adopte la résiliation amiable impliquant la volonté de l'employeur et celle de l'employé, ce qui est favorable aux travailleurs car elle permet de négocier un départ à l'amiable, avec indemnités supérieures; l'assouplissement de la procédure de licenciement pour les personnels de maison, le préavis remplace la convocation à l'entretien préalable; 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; l'assouplissement du licenciement des travailleurs incarcérés pour faute professionnelle, la constatation par un huissier remplace la convocation à l'entretien préalable ; et enfin, l'assouplissement du licenciement économique prévoyant qu' en deçà de dix travailleurs, une procédure d'entretien préalable remplace le mécanisme d'autorisation de licenciement.

Conformément au Code du Travail, tous les travailleurs bénéficient de la même protection et des mêmes garanties et ils ne peuvent faire l'objet de discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

De surcroît, les dispositions du code du travail interdit l'employeur de licencier ou prendre autre mesure de représailles contre une salariée au motif de sa grossesse ou de son accouchement. Ainsi, le licenciement opéré à l'encontre d'une femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou tout licenciement intervenu dans les quinze mois suivant la date de l'accouchement, est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Pendant la période suspensive du contrat de travail pour cause de grossesse, l'interruption de service ne suspend pas l'ancienneté et ne peut être considérée comme cause de rupture du contrat. Elle peut même être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches et, pendant cette période, l'employeur ne peut résilier le contrat.

De même, la femme a droit à un repos pour allaitement pendant douze mois et peut quitter définitivement son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité pour rupture de contrat.

Source: Articles 9, 59, 62, 63 al.3, 74, 78, 207, 208 & 211 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise

Droit de Retrouver le Même Poste

Le Code du Travail prévoit la réintégration

d'une femme salarié après son congé maternité à condition que les capacités de la travailleuse lui permettent effectivement de regagner son poste.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du Tronc Commun des Conventions Collectives, le travailleur qui, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, doit être reclassé dans un autre emploi.

Et puis, le Code du travail dispose également qu'au terme de trois mois après la date de reprise du travail, une femme qui était occupée habituellement à un travail reconnu comme dangereux pour la santé ou 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 celle de son enfant, a le droit d'être transférée, sans réduction de salaire, à un autre travail non préjudiciable à son état.

En cas d'impossibilité de ce transfert, le contrat de travail doit être suspendu pendant une durée qui ne peut excéder trois mois. Pendant la durée de cette suspension, la femme a droit d'une part, au versement par l'employeur d'une indemnité équivalente à la moitié du salaire qu'elle percevait avant la suspension et, d'autre part, au maintien de son ancienneté pendant la période de cette suspension.

Source: Article 21.5 du Tronc Commun des Conventions Collectives, 1982 ; Art. 209 du Code du Travail, 2021

Pauses allaitement

La femme salariée bénéficie des repos pour allaitement pendant une période de douze mois à compter de la date de reprise du travail. Ainsi, ces temps de pause sont pris à raison de deux heures par jour pendant les six premiers mois et une heure par jour pendant les six derniers mois.

Par ailleurs, ces pauses allaitement sont considérées comme faisant partie du temps de travail et la loi exige qu'elles soient rémunérées en tant que telles.

Source: Article 211 du Code du Travail, 2021

07/13 SANTE ET SECURITE

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail traitent des risques très spécifiques pour la sécurité sur le lieu de travail, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est, ici, la convention générale pertinente.
Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

La République Gabonaise a ratifié toutes les deux Conventions

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

L'employeur est tenu de fournir gratuitement des vêtements de protection ainsi que d'autres équipements nécessaires de protection.

Les travailleurs devront recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent leur être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système d'inspection du travail centralisé, indépendant et efficace doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Code du Travail du Gabon, 2021
- Décret N° 01494/PR/MTEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail.

Devoirs de l'Employeur

Parmi les obligations qui incombent à l'employeur figurent notamment l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il emploie ; maintenir un milieu de travail sûr et salubre, définir et mettre en application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail ; former un comité de sécurité et de santé au sein de certains établissements selon les dispositions de l'Ordonnance du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

En outre, l'employeur a l'obligation 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. Il doit également 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.

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

En effet, le comité de sécurité et de santé au travail contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement ; veille à l'observation de prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ; analyse les risques professionnels ainsi que les conditions de travail ; effectue des inspections et des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Et pour les travailleurs, ils sont tenus de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur y relatives.

Source: Articles 236-239&241 du Code du Travail, 2021

Équipements de Protection Gratuite

Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'employeur doit 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. Ainsi, il y a lieu de remarquer que le Code ne mentionne pas clairement que ces équipements sont fournis gratuitement.

Par contre, l'article 147 du Décret N° 01494/PR/MTEPS déterminant les règles générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail dispose que l'employeur doit procurer gratuitement, par an et à chaque ayant-droit, au moins deux tenues de travail complètes adaptées à la taille et

à l'activité de ce dernier, la première étant fournie à l'embauche. En outre, des équipements de protection individuelle adaptés aux risques encourus, maintenus en parfait état de fonctionnement, doivent être mis a la disposition des travailleurs.

Source: Art. 238 du Code du Travail, 2021; Articles 147 & 213 du Décret N° 01494/PR/MTEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail.

Formation

La législation du travail prévoit des dispositions relatives aux obligations de l'employeur dont l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail visant à assurer la protection des travailleurs A cet effet, les travailleurs doivent recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et la santé au travail dans le but de les tenir informés des risques de leur travail et des moyens de les prévenir.

En outre, pour les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles, l'employeur est tenu de les faire bénéficier d'une formation pratique adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations, les travailleurs étant instruits sur les gestes et postures a adopter pour effectuer en sécurité les manutentions manuelles.

Source: Articles 236&238 alinéa 4 du Code du Travail, 2021; Art. 107 du Décret N° 01494/PR/MTEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiènes et de sécurité sur les lieux de travail.

Système d'inspection du travail

Le Code du travail prévoit un système d'Inspection du travail qui comprend les inspecteurs du travail, les contrôleurs de travail ainsi que les médecins inspecteurs du travail qui sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail.

La CEACR constate que la valeur du système d'inspection du travail n'est pas assez reconnue même si la législation en vigueur prévoit que les inspecteurs de travail disposent en permanence de moyens en personnel et en matériel nécessaires au fonctionnement de leur service. En effet, la Commission fait état de déficit de moyens logistiques, matériels et besoin en ressources humaines de l'inspection du travail, notamment pour faire appliquer les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail. La commission fait également état de la quasi-absence des visites de contrôle à l'intérieur du pays et constate que la mise en pratique des dispositions légales du travail n'est pas effective vu que les fonctions des Inspecteurs se limitent souvent, en pratique, aux conseils et à la conciliation.

Les inspecteurs du travail assurent l'exécution et le contrôle des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles édictées en matière de travail, d'emploi, de sécurité sociale, d'hygiène, de sécurité et de médecine du travailleur. Toutefois, ils ne peuvent pas avoir d'intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle. Ils sont, en outre, tenus de ne pas révéler la source de toutes dénonciations ou toutes constatations qui les ont amenées à la découverte d'un

défaut dans l'installation ou d'une infraction aux dispositions législatives et réglementaires.

Le Code du travail autorise les inspecteurs du travail munis de leur carte professionnelle de pouvoir pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements; pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection.

Ils ont ensuite le devoir de publier chaque année, sans dépasser un mois, un rapport annuel portant sur tous les sujets relevant du contrôle de l'Inspection du Travail.

Le Code du travail ne prévoit pas une organisation efficace du système d'inspection du travail qui, en principe, serait placé sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale afin que cette dernière coordonne les services chargés de l'Inspection du travail en conformité avec les exigences de la Convention sur l'Inspection du travail.

Les sanctions pécuniaires prévues pour l'auteur d'infraction aux dispositions de l'article 286 sont d'une amende d'un million(1.000.000) à cinq millions (5.000.000) de francs CFA. L'amende passe au double en cas de récidive.

Source: Articles 265, 272, 273, 275, 278-279, 284-288 du Code du Travail, 2021; Décret n° 000741 du 22 septembre 2005 fixant les modalités de répression des infractions en matière de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail, ainsi que de sécurité sociale

08/13 CONGE DE MALADIE

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), concernant la sécurité sociale, les Conventions 121 (1964) et 130 (1969) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les soins médicaux et les indemnités de maladie.

La République Gabonaise n'a ratifié aucune des conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les droits d'un travailleur au travail et à un revenu doivent être protégés en cas de maladie. Le droit national du travail peut prévoir que l'indemnité de maladie ne peut pas être versée pendant les trois premiers jours de votre absence. Au minimum, un travailleur doit avoir droit à un revenu pendant les 6 premiers mois de maladie. Ce revenu doit être au moins égal à 45% du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60% du dernier salaire pendant les six premiers mois de maladie ou même pendant la première année). Un travailleur doit avoir droit à un congé de maladie payé.

Pendant la maladie, un travailleur devrait avoir droit à des soins médicaux sans frais supplémentaires. Les employés et les membres de leur famille doivent avoir accès aux soins médicaux minimaux nécessaires à un coût abordable.

Au cours des six premiers mois de maladie, un travailleur ne doit pas être licencié.

Si un travailleur est handicapé en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident, il doit recevoir une prestation plus élevée. En cas d'incapacité/invalidité temporaire ou totale, le travailleur peut bénéficier au moins 50% de son salaire moyen, tandis qu'en cas d'accident mortel, les survivants peuvent recevoir 40% du salaire moyen du travailleur décédé sous forme de paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Code du Travail Gabonais, 2021
- Arrêté n° 00021/MTEPS/MSHP du 12 décembre 2008 définissant le panier de soins du régime obligatoire d'Assurance maladie et de Garantie sociale.

Revenu

En cas d'absence pour congé maladie, il est de la responsabilité de l'employeur de verser la prestation de maladie ou indemnité journalière qui est égale à 100% du salaire mensuel du travailleur due pour une période maximum de 6mois. En effet, la durée de la prestation dépend de la durée de l'emploi du travailleur et elle est de: 15 jours pour une durée d'emploi inférieure à un an; un mois pour une période d'emploi entre un et trois ans; deux mois pour une durée d'emploi entre trois et cinq ans; trois mois pour une durée d'emploi entre cinq et dix ans; quatre mois pour une durée d'emploi entre 10 et 15 ans; cinq mois pour une durée d'emploi entre 15 et 20 ans; et six mois pour une durée d'emploi entre 20 et 30 ans; et après 30ans, dix jours supplémentaires pour chaque année d'emploi.
A compter du septième mois, l'indemnité est réduite de moitié jusqu'à ce que l'assuré soit pris en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui lui sert une pension d'invalidité.

Source: Articles 55 & 82 du Code de Travail, 2021; Article 163 du Décret d'application du Code de la Sécurité Sociale; https://ww1.issa.int/fr/node/195543?country=857

Sécurité de l'emploi en cas de Maladie

Conformément au Code du travail Gabonais, la suspension du contrat de travail se définit comme étant une interruption temporaire de tout ou partie des obligations contractuelles, sans pour autant occasionner la rupture du contrat. Ainsi, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence, dans la limite maximum du préavis. De même, 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. En outre, le travailleur continue à bénéficier des droits à l'assistance médicale précédemment acquis dans son entreprise.

Donc, l'emploi est garanti puisque aucune disposition ne prévoit que l'employeur peut résilier le contrat pendant l'indisponibilité du travailleur et que l'interruption intervenue n'est pas considérée comme rupture du contrat.

Plus encore, les dispositions du Code du Travail considèrent comme nul le 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 le Code du Travail ou par la législation en général, ou par une convention collective ou par son contrat individuel de travail.

Source: Articles 11, 54, 55 & 56 du Code du travail, 2021

Soins Médicaux

En cas de survenance d'accident de travail, la loi oblige l'employeur de faire assurer, d'abord, à la victime les soins de première urgence; ensuite, de contacter le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou, à défaut, le médecin le plus proche; et enfin, de le transférer au centre médical d'entreprise ou interentreprises ou dans les formations sanitaires de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

En outre, les travailleurs victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ont droit aux prestations de soins médicaux qui comprennent l'assistance médicale, chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses; la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ; l'entretien dans un hôpital ou une autre formation sanitaire; la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus, par le médecin désigné ou agréé par la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle; la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime; le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence.

Source: Article 82 du Décret n° 599/PR, fixant les modalités d'application du Code de la Sécurité Sociale et des dispositions législatives complémentaires; Art.59 du Code de la Sécurité Sociale du Gabon, 1975

La Pension d'invalidité et d'accident de Travail

Pour pouvoir bénéficier d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire, l'assuré doit être évalué avec une lésion liée au travail ou une maladie professionnelle. Il n'est pas prévu de période minimum d'affiliation.

Ainsi, en cas d'incapacité temporaire du travail, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. L'indemnité est payable pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. La rémunération de la journée durant laquelle l'accident a eu lieu est à la charge de l'employeur.

L'indemnité journalière peut être maintenue intégralement ou en partie en cas de reprise d'une activité destinée à favoriser la guérison, sans que le montant total de l'indemnité maintenue et du revenu de cette activité puisse dépasser le salaire sur la base duquel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

Le montant de l'indemnité journalière s'obtient en divisant par 30, le total des rémunérations perçues par l'intéressé au cours du mois précédant celui pendant lequel l'accident est survenu. Cette indemnité est réglée aux mêmes intervalles réguliers que le salaire. Cet intervalle ne peut toutefois pas être inférieur à une semaine, ni supérieur à un mois.

Concernant les prestations dues pour

l'incapacité permanente, la rente est égale à 100% du salaire journalier moyen de l'assuré dans le mois précédant l'incapacité.

La pension d'incapacité permanente ne peut être inférieure au salaire minimum légal mensuel.

Pour une incapacité partielle dont le taux d'incapacité est inférieur à 100%, la pension est égale au salaire mensuel moyen multiplié par 0,5% par degré d'invalidité entre 10% et 50%, et multiplié par 1,5% par degré pour la partie qui excède 50%. Pour un taux d'incapacité de moins de 10%, une somme forfaitaire est versée.

Si l'état de l'assuré bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente totale requiert l'assistance constante d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie quotidienne, le titulaire de la rente a droit à un supplément égal à 40% du montant de sa rente. En aucun cas, ce supplément ne peut être inférieur à la rémunération minimale légale en vigueur. Si l'assuré est évalué avec une incapacité totale (100%), les paiements sont mensuels; pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 75% et inférieur à 100%, l'assuré peut demander des paiements mensuels. Autrement, le paiement de la pension est trimestriel.

Les prestations liées à rente d'incapacité permanente sont ajustées par décret ministériel, conformément aux changements du coût de la vie et du salaire minimum légal et dans la limite des capacités financières du régime.

En cas d'accident du travail suivi du décès de la victime, les survivants ont droit au remboursement des frais funéraires et aux rentes de survivants. Ainsi, la part de rente de veuve/veuf est égale 30% du salaire mensuel moyen. En cas de pluralité de veuves, le montant est réparti définitivement entre elles à parts égales.

Les frais funéraires de la victime (y compris les frais de transport du corps au lieu de sépulture en cas de décès suite à un accident de trajet) sont remboursés par la Caisse dans la limite d'un montant égal à huit fois la rémunération mensuelle minimale servant de base au calcul de la rente.

Le droit lié à la pension s'éteint en cas de remariage. Et la rente d'orphelin est fixée à 15% du salaire moyen mensuel du défunt pour un seul orphelin, 30% pour deux orphelins; 10% par enfant supplémentaire à partir du troisième.

La rente de parents et grands-parents à charge est égale à 10% du salaire moyen de l'assuré décédé et elle est versée pour chaque parent à charge.

Cependant, le total des pensions de survivants ne doit pas dépasser 85% du salaire du défunt ou de la rente d'incapacité permanente totale à laquelle celle-ci avait ou aurait eu droit. Si le total des rentes calculées dépasse cette limite, chacune des rentes est réduite en proportion.

Le droit à la rente de veuve s'éteint en cas de remariage, son versement cesse à compter de la fin du trimestre civil durant lequel a été célébré le remariage.

En l'absence de survivants ayants-droit, une indemnité égale à six fois la rémunération moyenne mensuelle de la victime est payable aux membres de la

famille les plus proches.

Source: articles 60-71 du Code de la Sécurité Sociale, 1975; https://ww1.issa.int/fr/node/195543?country=857

09/13 SECURITE SOCIALE

Conventions de l'OIT

Convention no 102 (1952) concernant la Sécurité sociale (normes minimum). Pour plus d'avantages, des normes plus élevées ont été fixées dans des conventions ultérieures ;
Conventions no 121 (1964) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
Convention no 128(1967) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants ;
Convention no 130 (1969) concernant les Soins médicaux et les indemnités de maladie ;
Convention no 168 (1988) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage.

La République Gabonaise n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans des circonstances normales, l'âge de la retraite ne peut être fixé à plus de 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-dessus de 65 ans, il doit tenir compte "de la capacité de travail des personnes âgées" et "de critères démographiques, économiques et sociaux, qui doivent être démontrés statistiquement". La pension peut être fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Lorsque le soutien de famille est décédé, le conjoint et les enfants ont droit à une prestation, exprimée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné. Celle-ci doit être au moins égale à 40 % du salaire de référence.

Pendant une période limitée, le chômeur a droit à une allocation de chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

L'allocation d'invalidité est accordée lorsqu'une personne protégée est incapable d'exercer un emploi rémunéré, avant l'âge normal de la retraite, en raison d'une affection chronique non professionnelle entraînant une maladie, un accident ou un handicap. L'allocation d'invalidité doit être au moins égale à 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Décret No 00051/PR portant Code de protection sociale;
- Arrêté n°0059/MEFPTFPDS du 10 avril 2020 fixant les taux d'allocation de chômage technique suite aux décisions gouvernementales de lutte contre la propagation de la pandémie du COVID-19;
- Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975 portant Code de la Sécurité sociale.

Droits à la pension

Conformément au Code du Travail, l'âge limite de départ à la retraite est fixé à 60 ans.
Néanmoins, cette limite d'âge peut, selon le cas, être ramenée à cinquante cinq ans ou porté à 65 ans au plus pour certains secteurs d'activité. De ce fait, l'âge limite de 65 ans concerne les enseignants du Supérieur, les médecins ainsi que les pharmaciens.

La loi prévoit que selon les conditions fixées par le Code de Sécurité Sociale, le départ à la retraite ouvre droit au profit du travailleur, à une pension de vieillesse ou à une allocation de vieillesse. Ainsi, le droit à la pension de vieillesse s'ouvre à l'âge de 55ans (50 ans en cas de vieillissement prématuré) en faveur de l'assuré qui remplit les conditions d'attribution liées à l'immatriculation à la Caisse depuis au moins 20 ans; accomplissement d'au moins 120 mois de cotisations effectives au cours des vingt dernières années; et, cessation de toute activité salariée.

Le montant de la pension de vieillesse, de la pension d'invalidité ou de la pension anticipée est au moins égal à cinquante pour cent (50%) du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, sans toutefois dépasser soixante pour cent (60%) de la rémunération mensuelle moyenne.

La pension de vieillesse est égale à 40% du salaire mensuel moyen de l'assuré au cours des trois ou cinq dernières années, selon le cas le plus favorable. Le montant est majoré de 1% pour chaque période de 12 mois de cotisations effectives au-delà de 20ans.

Le montant mensuel de la pension de vieillesse minimum est égal à 80% du salaire minimum légal mensuel.

Et pour l'assuré qui ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse, il reçoit un versement unique égal au revenu moyen au cours des trois ou cinq derniers mois de travail ou au cours d'une période inférieure, multiplié par 50 % et par le nombre de semestres de cotisations.

Source: Articles 78 du Code du Travail, 2021; Article 75 & 78 de la Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975 portant Code de la Sécurité sociale ; Art. 4 du décret 01894/PR/MTEPS du 29 décembre 2011 réglementant les dérogations relatives à l'âge de départ à la retraite dans certains secteurs d'activités et de certains personnels régis par le Code du Travail

Prestations pour personnes à charge / survivants

Les survivants ou ayants droit d'un assuré salarié décédé ont droit à une pension de survivants si ce dernier justifiait d'au moins

120 mois d'assurance, et avait ou aurait eu droit à une pension d'invalidité ou de vieillesse au moment de son décès. Et dans le cas où l'assuré décédé ne remplissait pas les conditions d'ouverture de droit à pension de vieillesse ou d'invalidité et justifiait de moins de 120 mois d'assurance, ses ayants droit peuvent alors bénéficier d'un versement unique appelé allocation de survivants.

Le droit à la pension du veuf/de la veuve s'éteint en cas de remariage.

Les pensions de survivants sont en effet calculées en pourcentages de la pension de vieillesse ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès. Ainsi, la pension de veuve/veuf est égale à 50% de la pension de vieillesse. En cas de pluralité des veuves le montant est réparti entre elles par parts égales, la répartition étant définitive même en cas de disparition ou de remariage de l'une d'entre elles.

La pension de vieillesse que l'assuré décédé recevait ou ouvrait droit à recevoir est égale à 20% pour chaque orphelin de père ou de mère. Elle est de 35% pour chaque orphelin de père et de mère ou pour l'orphelin dont la mère ne perçoit pas de pension. Ces pensions de survivant sont payées trimestriellement.

Toutefois, le total des pensions de survivants ne doit pas dépasser 85% de la pension que l'assuré décédé recevait ou ouvrait droit à recevoir.

Concernant le montant de l'allocation de survivant, il est égal à une mensualité de la pension de vieillesse que le défunt aurait eu droit avec au moins 120 mois de cotisations multiplié par le nombre de périodes de six mois de cotisations réels. En cas de pluralité de veuves, l'allocation est répartie entre elles à parts égales. Art. 81 du code de la sécurité sociale

Source: Articles 79 & 81de la Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975 portant Code de la Sécurité sociale.

Indemnité chômage

Le nouveau Code du travail introduit le congé technique dont la durée se limite à six (6) mois maximum non renouvelable et fixe le principe de paiement d'une allocation de congé technique.

En vertu du Code de la protection sociale, il est créé des régimes d'assurance-chômage comprenant le compte épargne chômage et l'allocation chômage. Cette dernière fonctionne sur le principe de la garantie sociale.

En outre, il est prévu, pour les travailleurs impactés totalement par les mesures de protection et de prévention liées à la lutte contre la propagation du virus COVID-19, une allocation se situant au minimum entre 50 et 70% du salaire mensuel brut hors primes et indemnités, à l'exception des travailleurs à faible revenu compris entre 80.000 et 150.000 francs CFA, dont les salaires devront être intégralement maintenus. Le droit au maintien des rémunérations et allocations chômage technique concerne aussi les jeunes travailleurs en contrat d'apprentissage jeunesse. Toutefois, ce taux d'allocation ne constitue que des minimas qui peuvent être revus favorablement à la hausse en fonction des politiques salariales de chaque entreprise.

Conformément au Code du Travail, les employeurs sont tenus de verser une indemnité de licenciement 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.

Source: Articles 54, al. 13 et 87 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise; Articles 40 & 48 du Décret N° 00051/PR portant Code de protection sociale; Art. 2 de l'Arrêté n° 0059/MEFPTFPDS du 10 avril 2020 fixant les taux d'allocation de chômage technique suite aux décisions gouvernementales de lutte contre la propagation de la pandémie du COVID-19

Pension d'invalidité

Conformément au Code de la Sécurité Sociale, le droit à une pension d'invalidité est garantie pour l'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de 55 ans à condition de justifier d'une immatriculation à la Caisse depuis au moins 5 ans et avoir accompli trente mois d'assurance au cours des cinq dernières années précédant le début de l'incapacité ayant entraîné l'invalidité. En outre, l'assuré doit être évalué avec une perte de capacité de travail.

En cas d'invalidité résultant d'un accident de travail ou de parcours, la condition de période minimum d'assurance n'est pas exigée.

Ainsi, la pension d'invalidité à verser égale à 60% de la pension de vieillesse dont aurait bénéficié l'assuré s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de 55 ans.

La pension d'invalidité mensuelle minimum est égale à 60% du salaire minimum légal mensuel.

Si l'assuré est évalué avec une incapacité totale (100%), les paiements sont mensuels. Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 75% et inférieur à 100%, l'assuré peut demander des paiements mensuels. Autrement, le paiement de la pension est trimestriel.

Si l'état de l'assuré requiert l'assistance constante de tierce personne pour les actes de la vie quotidienne, un supplément pour assistance constante équivalent à 50% de la pension d'incapacité est payable. Les pensions sont payées trimestriellement.

La pension d'invalidité est remplacée, à l'âge normal de retraite, par une pension de vieillesse de même montant.

Source: Articles 76 & 78, 2°) de la Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975 portant Code de la Sécurité sociale

10/13 TRAITEMENT ÉQUITABLE

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.
La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

La République Gabonaise a ratifié les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur le lieu de travail, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est une nécessité, quel que soit l'état civil. L'inégalité salariale fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou le lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système de rémunération transparent et une correspondance claire entre le salaire et le poste doivent être mis en place et contribuer à prévenir la discrimination salariale.

Ce point n'est pas clairement prévu dans les conventions de l'OIT. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel est une discrimination fondée sur le sexe.

Un employeur ne peut pas faire de discrimination à votre encontre dans un quelconque aspect de l'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sur la base de l'appartenance ou de la participation à des activités syndicales, du dépôt d'une plainte contre un employeur, de la race, de la couleur, du sexe, de l'état civil, des responsabilités familiales, de la grossesse, de la religion, des opinions politiques, de l'extraction nationale ou de l'origine sociale, de l'absence temporaire pour cause de maladie, de l'âge, de l'appartenance à un syndicat, d'un handicap/VIH-SIDA ou de l'absence du travail pendant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Les gens ont le droit de travailler et il ne peut y avoir de ségrégation professionnelle fondée sur le sexe.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution de la République Gabonaise, 1991
- Code du Travail du Gabon, 2021
- Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel.

Salaire égal

En vertu du nouveau Code du Travail Gabonais, les travailleurs accomplissant le travail dans les mêmes conditions, qualification et rendement, bénéficient d'un traitement de salaire équitable, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur opinion, leur sexe et leur âge. Ainsi, l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et de même nature, se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe. De plus, le nouveau Code du Travail permet d'affirmer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'égalité de rémunération. Par conséquent, l'égalité d'accès au travail des femmes est désormais affirmée par la nouvelle loi en vigueur.

Source: Article 9, Al. 5 et 170 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise.

Harcèlement sexuel

Le nouveau Code du Travail reconnait le harcèlement moral et sexuel comme une pratique condamnable et justiciable. Ainsi, le Code définit le harcèlement moral comme étant tous agissements 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 tandis que le harcèlement sexuel s'entend comme 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.

Conformément au Code Pénal Gabonais, le harcèlement sexuel s'entend comme tout comportement, attitude ou parole assidue ou suggestive répétés, directement ou indirectement imputable à une personne qui, abusant de l'autorité ou de l'influence que lui confèrent ses fonctions ou son rang social, a pour but d'obtenir des faveurs sexuelles d'un individu de l'un ou l'autre sexe.

En outre, conformément à la loi n° 010/2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel, tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant en milieu professionnel constitue un harcèlement.

La même loi définit le harcèlement sexuel comme étant le fait d'imposer à une personne, de façon répétée des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; d'user de toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte ou des faveurs de nature sexuelle, que ceci soit recherché au profit

de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

De plus, l'article 4 de la loi précitée précise qu'aucun salarié, agent public ou stagiaire ne doit subir, sur le lieu ou à l'occasion du travail, des agissements répétitifs constitutifs de harcèlement moral ou sexuel. Mais également, le fait de subir ou de refuser de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou témoigner ou relater de tels agissements ne peut en aucun cas faire l'objet de sanction, licenciement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Selon le Code, il est prévu des sanctions disciplinaires ou des poursuites judiciaires pour tout employeur ou travailleur ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel. La loi prévoit également des sanctions disciplinaires majeures à tout auteur de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu ou à l'occasion du travail.

Enfin, le Code Pénal prévoit des sanctions à l'encontre de la personne auteure de harcèlement sexuel et celle-ci est punie d'un emprisonnement de six mois au plus et d'une amende de 2.000.000 de francs au plus.

Source: Article 6 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise ; Art. 257, point 3 et 258, alinéa 2 de la Loi n° 006/2020 du 30 juin 2020 portant modification de la loi n° 042/2018 du 05 juillet 2019 portant Code Pénal de la République Gabonaise; Art. 2, 3, 4&10 de la Loi N° 10/2016 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel

Non-Discrimination

Avec la reforme du Code du travail, le nouveau Code lutte contre la discrimination en reconnaissant le harcèlement sexuel et moral comme une pratique condamnable et justiciable et, affirme l'égalité d'accès au travail des femmes et supprime les freins (pénibilité) à l'accès des femmes au marché du travail.
La législation du travail dispose que tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Ainsi, la loi interdit toute discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

De même, 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.

Conformément à la Constitution Gabonaise, le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi sont garantis pour chaque citoyen Gabonais. De même, nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe de sa race ou de ses opinions. En outre, la loi punit tout acte de discrimination raciale, ethnique ou religieux.

En vertu de l'article 12 de la loi portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel, est nulle, toute mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en ce qu'elle aura été infligé à l'employé, à l'agent public ou au stagiaire qui aura subi ou refusée de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel, ou qui aura témoigné contre ou relate de tels agissements.

Source: Articles 6 & 9 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise ; Articles 1er, point 7) & point 13) 3e paragraphe de la Constitution Gabonaise, 1991; Article 12 de la Loi No 10/2016 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel.

Égalité de choix de la profession

Selon la Constitution, chaque citoyen a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. En plus, elle reconnait que nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de sa race, et de ses opinions.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la femme a les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de législation du travail, sous réserve des travaux interdits aux femmes enceintes. De ce fait, la loi reconnait aux femmes non enceintes et non allaitantes le droit de travailler pendant les heures de nuit, de travailler dans les mêmes industries que les hommes et d'occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes. Ainsi, aucun employeur ne peut licencier ou prendre autre mesure de représailles contre une salariée au motif de sa grossesse ou de son accouchement.

En principe, la loi prévoit que les femmes peuvent effectuer les mêmes travaux que les hommes, néanmoins elle dispose également que la femme enceinte ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Par conséquent, des décrets pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique fixent la nature des travaux interdits aux femmes enceintes.

Source: Article 1er, point 7 de la Constitution de la République Gabonaise, 1991; Articles 207, 213 du Code du Travail, 2021

11/13 ENFANTS ET JEUNES

Conventions de l'OIT

Age minimum: Convention 138 (1973)
Pires formes de travail des enfants: Convention 182 (1999)

La République Gabonaise a ratifié toutes les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne doivent pas être contraints d'effectuer un travail qui pourrait nuire à leur santé et entraver leur développement physique et mental.

Tous les enfants doivent pouvoir aller à l'école. Une fois que cela est garanti, il n'y a aucune objection à ce que les enfants effectuent des travaux légers entre 12 et 14 ans. L'âge minimum général est de 15 ans, mais les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour les travaux dangereux, c'est-à-dire les travaux susceptibles de mettre en danger la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes, est de 18 ans. Il peut également être fixé à un niveau inférieur de 16 ans dans certaines circonstances

Les enfants ne doivent pas être employés à un travail susceptible de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité. Ce travail est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants. L'âge minimum pour ce type de travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Code du Travail du Gabon, 2021
- Décret n°0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise
- Décret n°0023/PR/MEEDD du 16 janvier 2013, fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans
- Loi n° 21/2011 du 11 février 2012 portant orientation générale de l'éducation, de la formation et de la recherche.

Âge minimum d'admission à l'emploi

En vertu de la législation Gabonaise, il est interdit d'employer les enfants avant l'âge de 16 ans, en raison 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 loi en vigueur.

En outre, la loi dispose que l'école est gratuite et obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans. Ainsi, l'âge de fin de scolarité obligatoire correspond à l'âge minimum d'admission à l'emploi qui est de 16 ans.

C'est pourquoi la loi interdit toutes les entreprises d'employer les enfants âgés de moins de seize ans, compte tenu de circonstances et tâches qui peuvent leur être imposées. Toutefois, des dérogations individuelles peuvent être accordées notamment pour certains travaux dont la participation du mineur à des spectacles artistiques ; l'exécution de travaux légers non susceptibles de porter préjudice à la santé, au développement et à l'assiduité scolaire du mineur concerné, ou à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ; les activités se déroulant dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

En outre, l'exercice des activités et travaux légers susvisés doit être soumis à l'accord écrit préalable des parents exerçant l'autorité parentale ainsi qu'à l'avis du médecin du travail, et la durée hebdomadaire des activités ne doit pas excéder quinze heures.

Source: Articles 7 & 214 du Code du Travail, 2021; Art. 2 & 3 du Décret n° 0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise; Art.2 de la Loi n° 21/2011 du 11 février 2012 portant orientation générale de l'éducation, de la formation et de la recherche.

Âge minimum pour les travaux dangereux

La législation du travail gabonaise ne fixe pas expressément l'âge minimum pour les travaux dangereux mais précise qu'avant l'âge de seize (16) ans, aucun enfant 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. C'est aussi le cas 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.

De même, les enfants de moins de dix-huit (18) 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.

En vertu du décret no 0023/PR/MEEDD du 16 janvier 2013 fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans, il est interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans dans des travaux dangereux 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, tels que: les travaux dans les abattoirs et les tanneries; l'extraction de minerais, stériles, matériaux et débris dans les mines et carrières; la conduite de véhicules et engins mécaniques à moteur; et le travail dans le bâtiment, sauf les finitions ne nécessitant pas l'emploi d'échafaudages.

Il existe d'autres types de travaux dangereux interdits aux jeunes gens notamment les travaux qui les 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 bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé.

Source: Articles 204 & 214 du Code du travail, 2021; Art. 2 du Décret n°0023/PR/MEEDD du 16 janvier 2013, fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans.

12/13 TRAVAIL FORCE/ SERVILE

Conventions de l'OIT

Travail forcé: Convention 29 (1930)
Abolition du travail forcé: Convention 105 (1957)
Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition: perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

La République Gabonaise a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf dans certains cas, le travail forcé ou obligatoire (effectué sous la menace d'une punition et pour lequel vous n'avez peut-être pas offert de votre plein gré) est interdit.

Les employeurs doivent permettre aux travailleurs de chercher du travail ailleurs. Si un travailleur cherche du travail ailleurs, il ne doit pas se voir diminuer son salaire ni être menacé de licenciement. (Dans les cas inverses, le droit international considère cela comme du travail forcé).

Si la durée totale du travail, y compris les heures supplémentaires, dépasse 56 heures par semaine, le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Constitution de la République Gabonaise, 1991
- Code du Travail du Gabon, 2021

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le Code du Travail interdit le travail forcé ou obligatoire. Il désigne 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 plein gré.

Conformément aux dispositions de la loi relative à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République Gabonaise et du Décret fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans, l'interdiction du travail forcé porte notamment sur toutes les formes de déplacement forcé, de marchandage, d'échange telles que : la vente, la traite ainsi que la servitude pour dettes des enfants ; le recrutement, l'offre et le placement à titre onéreux ou gracieux, des enfants à des fins domestiques ou lucratives au sein des familles ; toute forme d'esclavage ou pratiques analogues y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacle pornographique ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites notamment pour la production et le trafic des stupéfiants telles que le définissent les conventions internationales pertinentes.

En vertu de la loi relative à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants, il existe d'autres actes interdits à toute personne physique ou morale notamment le fait d'introduire ou de tenter d'introduire sur le territoire national un enfant en vue d'aliéner, à titre onéreux ou gratuit, sa liberté ; conclure une convention ayant ; aliéner, à titre onéreux ou gratuit, la liberté d'un enfant ; se soustraire ou s'opposer par quelque moyen que ce soit aux contrôles, enquêtes et perquisitions prévus par les dispositions de la présente loi.

Les dispositions du Code du Travail punit les personnes ayant eu recours au travail forcé. Les auteurs de ces infractions sont passibles d'une amende de 300.000 à 600.000 francs CFA, et punis d'un emprisonnent de un à six mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'amende est de 600.000 à 1.200.000 francs CFA, et l'emprisonnement de deux à douze mois.

Source: Articles 4 & 16 du Code du Travail, 2021 ; Articles 3, 11, 12 & 13 de la Loi N° 009/2004 relative à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République Gabonaise; Article 2 du Décret n°0023/PR/MEEDD du 16 janvier 2013, fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans.

Liberté de changer d'emploi et droit de démissionner

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le droit de mettre fin au contrat de travail est reconnu à l'une ou l'autre partie qui en prend l'initiative. Toutefois, la rupture du contrat de travail, à l'initiative

du travailleur, doit être notifiée par écrit à l'employeur. En outre, cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ainsi, la durée du préavis à donner est déterminée en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise. Elle est fixée à 15 jours pour une période de service d'un an ; 1mois pour 1 an à 3 ans ; 2mois pour 3 ans à 5 ans; 3 mois pour 5 ans à 10 ans; 4 mois pour 10 ans à 15 ans ; 5 mois pour 15 ans à 20 ans ; et, 6 mois pour 20 ans à 30 ans.

Au-dessus de 30 ans, une majoration de 10 jours par année de présence est accordée.

Pendant la durée du préavis, le travail congédié, qui est en recherche d'un autre emploi, bénéficie pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris globalement et payé à plein salaire.

La Constitution Gabonaise reconnait à chaque citoyen le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Cela sous-entend que le droit de choisir la profession est également garanti par la Constitution.

Pour plus d'information à ce sujet, referez-vous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Source: Art. 1er, point 7) de la Constitution Gabonaise ; articles 57, 76, 81 & 85 du Code du Travail, 2021

Conditions de travail inhumaines

En vertu des dispositions du Code du Travail, la durée légale du travail est fixée à quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Dans toutes les entreprises agricoles et assimilées ainsi que les établissements à feux continus, les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires.

Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît référez-vous à la section sur l'indemnité.

Source: Article 195 du Code du Travail, 2021 ; Article 2 du Décret n° 0933/PR/MTEPS du 30 décembre 2009 fixant la répartition journalière de la durée hebdomadaire du travail en République Gabonaise.

13/13 SYNDICATS

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association: Convention 87 (1948)
Droit d'association et de négociation collective: Convention 98 (1949)

La République Gabonaise a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cela fait partie des droits fondamentaux de l'homme. Les salariés ne peuvent être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de travail. La liste des exclusions pour les secteurs d'activité économique et les travailleurs d'une organisation doit être courte.

Les syndicats ont le droit de négocier sans entrave avec les employeurs sur la durée d'emploi. La liberté d'un syndicat de négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT dispose d'une procédure spéciale pour traiter les plaintes des syndicats concernant la violation de ce principe).

Les travailleurs ont le droit de grève afin de défendre leurs intérêts sociaux et économiques. Il est accessoire et corollaire du droit d'organisation prévu par la convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Code du Travail du Gabon, 2021
- Constitution de la République Gabonaise, 1991
- Loi n°001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution de la République Gabonaise
- Loi n° 18/92 du 18 mai 1993 fixant les conditions et le fonctionnement des organisations syndicales des agents de l'État.

Liberté de rejoindre et de former un syndicat

Le droit de former des syndicats et la liberté d'association sont prévus par la Constitution et le Code du travail. Ce droit est régi par le code du travail. Conformément à la Constitution, le droit de fonder des syndicats et d'y adhérer sont reconnus. Ainsi, l'État garantit la liberté et l'exercice du droit syndical. De même, ce droit est reconnu aux agents de l'État conformément à la loi fixant les conditions de constitution et le fonctionnement des organisations syndicales des agents de l'État mais elle ne s'applique pas aux forces de sécurité et de défense.

Les actes d'ingérence ou de discrimination sont interdits pour toutes organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les syndicats professionnels sont des groupements 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 communs, matériels, moraux et sociaux, tant collectifs qu'individuels de ses membres.

Les fondateurs du syndicat doivent déposer leurs statuts et les noms de leurs dirigeants à la mairie près de laquelle le syndicat est établi et une copie du dossier est adressée, par le maire ou le chef de la circonscription administrative près de laquelle le syndicat est établi, au Ministère du Travail, au Ministère de l'Intérieur et auprès du Procureur de la République du ressort.

Le Procureur de la République est tenu de vérifier la régularité de cette déclaration de constitution, y compris le dossier qui l'accompagne et d'informer de ses conclusions, dans un délai de deux mois, les autres autorités susvisées ainsi que le syndicat intéressé.

Source: Article 1er, point 13) de la Constitution de la République gabonaise, 1991; Articles 15, 302-305 du Code du travail, 2021 ; Articles 1, 3, 5, 11 de la Loi n° 18/92 du 18 mai 1993 fixant les conditions de constitution et le fonctionnement des organisations syndicales des agents de l'État.

Liberté de Négociation Collective

Le Code du Travail reconnaît le droit de négociation collective. La convention collective du travail est un accord écrit relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales conclu entre employeur(s) et travailleurs d'un établissement. La Convention Collective prévoit généralement des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles de la législation et de la réglementation en vigueur mais ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

La Convention Collective est normalement conclu pour une durée indéterminée. Lorsqu'elle est applicable pour une durée

déterminée, sa période ne peut pas excéder 5ans. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée. La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

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

Conformément aux dispositions du code du travail, 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.

En outre, des conventions collectives peuvent être conclues entre les services, entreprises ou établissements publics et le personnel non régi par un statut particulier. De ce fait, la convention collective nationale demeure applicable aux services, entreprises et établissements publics qui, en raison de la nature de leur activité, se trouvent placés dans son champ d'application.

La loi prévoit en outre des organismes consultatifs institués auprès du Ministre chargé du Travail. Il s'agit du Comité Technique Consultatif pour la Sécurité et la Santé au Travail chargé de l'étude des questions intéressant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Il doit comprendre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs.

La Commission Consultative du Travail quant à elle a pour mission 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, aux mouvements de main-d'œuvre; d'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions; d'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières.

Concernant la Commission Nationale d'Étude des Salaires, son rôle est de donner un avis motivé à la Commission Gouvernementale des Salaires sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ; donner à la demande du Ministre chargé du Travail, un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation des salaires conventionnels. Elle a compétence également sur toute question relative à la détermination et à l'application de la politique nationale des revenus ; 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 Nationale des Statistiques et des Études Économiques.

La Constitution Gabonaise prévoit un Conseil Économique, Social et Environnemental qui donne son avis sur toutes les questions de développement économique, social, culturel et environnemental.

Le Conseil Economique, Social et Environnemental est saisi, au nom du Gouvernement, par le Premier Ministre des demandes d'avis ou d'études sur toutes

questions de développement économique, social, culturel, environnemental et de développement durable.

Le Conseil se réunit chaque année de plein droit en deux (2) sessions ordinaires de vingt et un (21) jours chacune. La première session s'ouvre le troisième mardi de février et la seconde, le premier mardi de septembre. L'ouverture de chaque session est reportée au lendemain si le jour prévu est non ouvrable.

Sa composition comprend les cadres supérieurs de l'Etat dans le domaine économique, social, culturel et environnemental nommés par décret du Président de la République; les représentants des collectivités locales désignés par leurs pairs ; les représentants des syndicats autonomes, des confédérations syndicales, des associations, des groupements socioprofessionnels et des organisations non gouvernementales, les plus représentatifs, élus par leurs groupements d'origine, après quitus des autorités compétentes, et des représentants des confessions religieuses.

Source: Art. 103, 105, 108-109 de la Loi n° 001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution de la République Gabonaise ; Articles 150-153, 289-293 du Code du Travail, 2021

Droit de Grève

Le droit de grève est prévu et régi par le Code du travail. La Constitution est muette en la matière. Toutefois, conformément aux dispositions de la loi fixant les conditions de constitution et le fonctionnement des organisations syndicales des agents de l'État , le droit de grève est reconnu pour ces derniers mais ladite loi ne s'applique pas aux forces de sécurité et de défense. Les restrictions à l'exercice du droit de grève sont raisonnables et se limitent notamment à l'obligation de donner le préavis avant tout déclenchement et l'obligation d'assurer un service minimum pendant la grève.

La grève est perçu comme l'arrêt concerté du travail par un groupe de salariés, servant de modalité de défense des droits et des intérêts professionnels, économiques et sociaux. Elle est également définie comme tout arrêt collectif et concerté de travail, tout comportement collectif de nature à perturber le fonctionnement normal d'un service, décidé pour défendre une revendication professionnelle.

Le recours à l'exercice du droit de grève n'est permis qu'après l'épuisement et échec des voies de règlement de différends collectifs dont la conciliation et/ou médiation et son déclenchement doit être précédé d'un préavis émanant d'organisation syndicale.

Conformément au nouveau Code du travail, la grève est considérée comme illégale si elle a un caractère purement politique ; elle est déclenchée sans respecter le préavis; elle est mise en œuvre 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 ; elle est exercée en violation du service minimum ; elle intervient en cours de négociation collective.

Le nouveau Code augmente ainsi la durée du préavis de grève qui passe de 5 jours à 10 jours, afin de favoriser le dialogue social; précise les modalités de l'obligation du service minimum 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.

Il doit en outre préciser les motifs du recours à la grève, fixe le lieu, l'heure et la durée de la grève.

Le préavis ne fait pas obstacle à la négociation en vue du règlement du conflit et les parties concernées doivent tout mettre en œuvre pour trouver une solution au conflit. En plus, le nouveau code codifie le règlement transactionnel comme mode de règlement des litiges. Les dispositions relatives à la grève pour les agents de l'État prévoient un préavis de 8 jours ainsi que l'instauration d'un service minimum.

Sauf faute lourde imputable au travailleur, la grève ne rompt pas le contrat de travail, mais elle opère simplement la suspension du contrat.

Les agents en grève doivent s'abstenir d'empêcher les travailleurs non grévistes d'assurer normalement le service minimum, sous peine de sanctions prévues par les textes en vigueur et, le service minimum est rémunéré dans les conditions normales.

Au terme de la grève, le jour et l'heure de la reprise du travail doivent être les mêmes pour l'ensemble des personnels concernés. Néanmoins, 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. Seuls sont versés aux agents en grève les prestations familiales, les suppléments pour charge de famille et l'aide au logement.

Source: Articles 352, 379-386 de la Loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République Gabonaise ; Art.18-26 de la Loi n° 18/92 du 18 mai 1993 fixant les conditions de constitution et le fonctionnement des organisations syndicales des agents de l'État.

QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL DÉCENT

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Gabon est un produit de WageIndicator.or et votresalaire.org/gabon

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

		NR	Yes	No
01/13	**Travail et Salaires**			
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux			
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			
02/13	**Indemnités**			
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*			
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire			
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues			
03/13	**Congé Annuel et Vacances**			
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		1 2	3 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles			
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			
04/13	**Sécurité de l'Emploi**			
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail			
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*			
12.	Ma période d'essai est de 180 jours			
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis			
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi			
05/13	**Responsabilités Familiales**			
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*			
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*			
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*			
06/13	**Maternité et Travail**			
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

** Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"*

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

Nationalité / Lieu de Naissance	☺	☐	☐
Origine Sociale / Caste	☺	☐	☐
Responsabilités familiales / Situation familiale	☹	☐	☐
Âge	☹	☐	☐
Invalidité / VIH-SIDA	☹	☐	☐
Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☹	☐	☐
Langue	☹	☐	☐
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☹	☐	☐
Statut Matrimonial	☹	☐	☐
Apparence Physique	☹	☐	☐
Grossesse / Maternité	☹	☐	☐
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☺	☐	☐

11/13Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐	☐
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐	☐

12/13Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐	☐
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐	☐
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☹	☐	☐

13/13Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

Gabon cumule 45 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle