

**JOURNAL OFFICIEL
DE LA RÉPUBLIQUE GABONAISE**



CODE DU TRAVAIL

Loi N°12/2000 du 12 octobre 2000

Portant modification de certains articles du Code du Travail de la République gabonaise

Loi n°12/200 du 12 octobre 2000 portant modification de certains articles du code du travail de la République gabonaise.

L'assemblée nationale et le Sénat ont adopté;

Le Président de la République, chef de l'Etat, promulgue la loi dont la teneur suit:

Article premier: La présente loi, prise en application des dispositions de l'article 47 de la Constitution, modifie les dispositions de certains articles de loi N°3/94 du 21 novembre 1994, portant Code du travail de la République gabonaise.

Article 2: Le 3^{ème} alinéa de l'article 36 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 susvisée est modifié et se lit désormais comme suit:

Pendant la durée de l'absence du travailleur, limitée à six mois, en cas d'accidents ou de maladies autres que ceux visés au paragraphe 5 ci-après.

Pour le cas d'accidents ou de maladies du conjoint ou de l'enfant du travailleur dûment constatés par un médecin, la durée de la suspension sera de quinze (15) jours ouvrables.

Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir des durées de suspension plus longues par rapport à ce minimum légal.

Article 3: Il est créé un 12^{ème} alinéa à article 36 et le dernier alinéa dudit article a été modifié et sont ainsi libellés:

12)- Pendant la durée du congé technique décidé par l'employeur, après avis de l'inspecteur du travail du ressort.

On entend par congé technique, aux termes de la présente loi, toute suspension du contrat de travail décidée par l'employeur, ou son préposé, pour des raisons techniques et conjoncturelles.

Article 4: L'article 53 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 53 nouveau: *L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise en main propre; cette lettre ne peut être remise avant le cinquième jour suivant celui de l'entretien et elle doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.*

En cas de litige, la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués incombe à l'employeur.

Article 4 bis: L'article 54 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 54 nouveau: *Sans déroger à l'obligation de l'entretien, les délais prévus aux articles 51, 52 et 53 ci-dessus pourront être ramenés à 24 heures en cas de faute lourde. Dans ce cas, les délégués du personnel prendront obligatoirement part à l'entretien.*

Article 5: L'article 56 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 56 nouveau: *Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est subordonné, à une autorisation de l'inspecteur du travail du ressort, même en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.*

Toutefois, lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif pour un motif d'ordre économique de plus de dix (10) salariés, cette entreprise ne peut y procéder à nouveau avant l'expiration d'un délai de six (6) mois.

Article 6: L'article 58 de la loi N°3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 58 nouveau: *L'employeur ne peut saisir l'Inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement individuel ou collectif pour motif d'ordre économique qu'au terme de la procédure prévue à l'article 59 ci-dessous.*

Article 7: Il est ajouté un quatrième tiret à l'article 59, ainsi libellé:

- un plan social, ainsi que son financement, établis en accord avec l'Office national de l'Emploi, ou tout autre service d'emploi public qui en assurera l'exécution au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

- la mise en place par l'employeur du plan social mentionné à l'alinéa ci-dessus n'est obligatoire que dans les cas de licenciement collectif fondé sur un motif d'ordre économique touchant au moins dix (10) salariés. Le coût total de ce plan social ne peut en aucune manière être supérieur au montant total des indemnités dues par l'employeur au titre des articles 70 et 73 ci-dessus.

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

Article 8: Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 59 ainsi libellé:

Nonobstant les dispositions des articles 74 et 80 ci-dessous, l'employeur qui aura violé la procédure ci-dessus énoncée sera condamné à verser à chaque salarié licencié, une indemnité égale à trois (3) mois de salaire, en plus des indemnités légales dues.

Article 9: L'article 66 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 66 nouveau: *Sans préjudice de l'application des dispositions légales ou conventionnelles retenant des préavis de plus longue durée, le travailleur, licencié de son emploi pour un motif d'ordre économique tels défini à l'article 50 du présent code, bénéficie d'un préavis minimum garanti de trois (3) mois, quelles que soient sa qualification professionnelle et son ancienneté, et de six (6) mois d'allocations familiales avec dispense, s'il y a lieu, de la condition de service effectif prévue par le régime des prestations familiales.*

Article 10: L'alinéa 1 de l'article 71 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Une indemnité de services rendus est versée:

- à tout travailleur allant à la retraite;
- aux ayant droit du travailleur décédé;
- au travailleur démissionnaire qui justifie de cinq (5) années au moins de services continus dans la même entreprise, et qui fait la preuve devant le tribunal du travail que sa démission est la conséquence du comportement fautif de l'employeur.

Article 11: Le premier tiret de l'article 74 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit comme suit:

Les licenciements individuels ou collectifs, décidés en violation des procédures d'autorisation de l'inspecteur du travail instituées par le présent code.

Article 12: Le 3^{ème} tiret de l'article 74 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit comme suit:

Le refus de réintégration du travailleur à l'expiration de la suspension du contrat prévue aux articles 36 et 172 du présent code.

Article 13: Le 4^{ème} tiret de l'article 74 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit comme suit:

Les licenciements intervenus du fait, pour le salarié, d'avoir déposé une requête ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.

Article 14: L'article 80 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit comme suit:

Article 80 nouveau: *sont passibles d'une amende de 300.000 francs CFA à 600.000 francs CFA et d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 59, 76 et 79.*

Article 15: L'article 144 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 144 nouveau: *Des décrets pris sur proposition du Ministre chargé du Travail fixent:*

- les conditions auxquelles doit répondre le logement prévu à l'article 141 ci-dessus, notamment au regard de l'hygiène;
 - les localités, ainsi que les catégories des travailleurs pour lesquelles la fourniture d'une ration journalière de vivres est obligatoire, la valeur maximum de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet;
 - les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 141 et 142, les modalités de leur attribution et les taux de remboursement.
- Ces décrets 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.

Article 16: L'alinéa 3 de l'article 170 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Tout licenciement 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.

L'Inspecteur du Travail saisi est tenu de faire connaître sa réponse dans un délai qui ne peut excéder un mois. Passé ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Article 17: L'article 172 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit comme suit:

Article 172 nouveau: *Pendant sa grossesse et trois mois après la date de reprise du travail, une femme, employée 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.*

Si ce transfert n'est pas possible, le contrat doit être suspendu pendant une durée qui ne peut excéder trois mois. Pendant cette période, 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 durée de cette suspension.

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

Article 18: L'article 174 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 174 nouveau: *Pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de reprise du travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. Ces repos sont pris à raison de:*

- deux (2) heures par jours pendant les six (6) premiers mois;
- une heure (1) par jour pendant les six (6) derniers mois.

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

Pendant cette période, la mère peut quitter définitivement son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité pour rupture de contrat.

Article 19: Le chapitre IV du titre V de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

CHAPITRE IV DES SERVICES DE PLACEMENT

Article 20: L'article 261 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 261 nouveau: *Les opérations relatives au placement sont effectuées par les services compétents du ministère chargé du Travail et de l'emploi, ou par toute autre organisation publique sous sa tutelle, ou tout organisme privé dûment reconnu par ledit ministère.*

Article 21: L'article 263 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 263 nouveau: *L'ouverture et le fonctionnement des agences d'emplois privés sont régis par les lois et les règlements en matière de création d'entreprise en République gabonaise. Toutefois, elles ne peuvent commencer leurs activités si elles n'ont pas au préalable obtenu un agrément du ministère chargé du Travail et de l'Emploi.*

Article 22: L'article 264 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 est supprimé.

Article 23: L'article 265 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 devient l'article 264; il est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 264 nouveau: *Sous peine des sanctions édictées par l'article 144 du code pénal, les prestations des organismes publics ou privés sont gratuites pour les demandeurs d'emploi.*

Article 24: L'article 267 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 devient l'article 266; il est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 226 nouveau: *Sans préjudice des sanctions prévues à l'article 267 ci-dessus, les Inspecteurs du Travail peuvent ordonner la fermeture immédiate de tout bureau ou agence d'emploi privé maintenu ou ouvert au mépris des dispositions légales et réglementaires.*

Article 25: L'article 347 de la loi N° 3/94 du 21 novembre 1994 devient l'article 346; il est modifié et se lit désormais comme suit:

Article 346 nouveau: *Les critères auxquelles se reconnaît la représentativité des organisations professionnelles des employeurs et celles des travailleurs sont, suivant le cas:*

- *le nombre de délégués du personnel élus dans les entreprises;*
- *les effectifs;*
- *les cotisations;*
- *l'indépendance de ces organismes les uns des autres, vis-à-vis du Gouvernement et des partis politiques.*

La représentativité d'une organisation professionnelle s'apprécie tant par secteur d'activité que sur le plan national.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail précisera, en tant que de besoin, après avis de la Commission consultative du Travail, les modalités de prise en compte des critères ci-dessus pour le classement des organisations professionnelles reconnues les plus représentatives.

Article 26: L'article 346 ci-dessus modifié complète l'article 279 nouveau du Code du Travail.

Article 27: Les articles 268 à 381 de la loi 3/94 du 21 novembre 1994 changent de numérotation.

Article 28: La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée selon la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Libreville, le 12 octobre 2000

Par Le Président de la République,
Chef de l'Etat

El Hadj Omar BONGO

Le Premier Ministre,
Chef du Gouvernement
Jean François NTOUTOUME-EMANE

Le Ministre d'Etat, chargé du Travail,
De l'Emploi et de la formation professionnelle
Paulette MISSAMBO

Le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux,
Chargé des droits de l'Homme
Pascal désiré MISSONGO

*Pour le Ministre de l'Economie,
Des Finances, du Budget et de la Privatisation
P.O. le Ministre délégué
Yolande ASSELE-EBINDA.*