

Thèse de Doctorat

Olivia NONGOU MOUNDOUNGA

*Mémoire présenté en vue de l'obtention du
grade de Docteur de l'Université de Nantes
sous le sceau de l'Université Bretagne Loire*

École doctorale : DSP

Discipline : *Droit privé et sciences criminelles*

Spécialité : *Droit social*

Unité de recherche : *DCS (UMR CNRS 6297)*

Soutenue le : *11 juillet 2018*

Travail et santé au Gabon : Quelles garanties de protection pour les salariés ?

JURY

Rapporteurs : Etienne NSIE, Agrégé des Facultés de Droit, Université Omar BONGO (Libreville)
Martin MANKOU, Maître de conférences HDR, Université du Littoral (Dunkerque),
Avocat au Barreau de Paris

Examineurs : Jean-Yves KERBOURC'H, Professeur, Université de Nantes
Gilles HUTEAU, Professeur, Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (Rennes)
Camille-Frédéric PRADEL, Docteur en Droit, Avocat au Barreau de Paris

Directeur de Thèse : Augustin EMANE, Maître de Conférences HDR, Université de Nantes

Travail et santé au Gabon : Quelles garanties de protection pour les salariés ?

L'Université de Nantes n'entend donner aucune approbation ou improbation aux propos tenus dans la présente thèse. Ceux-ci sont propres à leur auteur.

A Adji

Remerciements

Mes remerciements vont en particulier à mon Directeur de Thèse Mr. Augustin Emane, merci d'avoir accepté d'encadrer ces travaux. Merci pour la confiance, la patience, la disponibilité et pour vos précieux conseils. Sans vous, ce projet n'aurait certainement pas vu le jour. Merci de tout cœur.

Merci également à tous ceux qui m'ont accompagné dans cette aventure. A mes frères de la CCMG, à ma famille, à mes amis, merci à tous pour votre soutien.

Merci à Elliott, ta naissance a été le plus beau jour de ma vie et une source de motivation supplémentaire. Merci de m'avoir apporté cet élan supplémentaire dont j'avais besoin.

« mulembu mosi sama suse yinzi, diboti ombu botsu »

Liste des principales abréviations

Art.	Article
Ed.	Editions
A.T.	Accident du travail
A.E.F.	Afrique Equatoriale Française
B.I.T.	Bureau international du travail
C.A.	Cour d'Appel
Cass.	Cour de cassation
Cass. Civ.	Cour de cassation française chambre civile
Cass. Soc.	Cour de cassation française chambre sociale
C.E.	Conseil d'Etat
C.D.D.	Contrat à Durée Déterminée
C.D.I.	Contrat à Durée Indéterminée
C.I.P.R.E.S.	Conférence inter africaine de la prévoyance sociale
Ch. Soc.	Chambre sociale
C.N.S.S.	Caisse Nationale de Sécurité sociale
C.N.G.S.	Caisse Nationale de Garantie Sociale
C.N.A.M.G.S.	Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
C.S.	Cour suprême du Gabon
C.S.S.T.	Comité de sécurité et santé au travail
Coll.	Collection
C.O.M.U.F.	Compagnie des Mines d'Uranium de Franceville
C.T.T.O.M.	Code du travail des territoires d'Outre-mer
Dr. Soc.	Revue droit social
I.A.P.R.P.	Inter africaine pour la prévention des risques professionnels

J.O.R.F	Journal officiel de la République française
M.P.	Maladie professionnelle
O.I.T	Organisation internationale du travail
O.H.A.D.A.	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
O.M.S.	Organisation mondiale de la santé
O.N.G.	Organisations non gouvernementales
Rép.	Répertoire
R.J.S.	Revue de jurisprudence sociale
R.S.E.	Responsabilité Sociétale des Entreprises
S.S.T.	Service de Santé au Travail
T.C.C :	Tronc commun des conventions collectives
T.P.I.	Tribunal de première instance

Sommaire

.....	i
A Adji.....	iii
Remerciements	iv
Liste des principales abréviations	v
Sommaire	vii
Introduction générale.....	1
Première partie : Des garanties orientées en priorité vers la réparation des risques professionnels et la protection du contrat de travail.....	16
Titre 1 : La réparation en difficultés.....	17
Chapitre 1 : Les difficultés liées à la reconnaissance des risques professionnels	19
Section 1 : Les risques retenus par la sécurité sociale : Un découpage binaire mais une réalité complexe	20
Section 2 : Les procédures obligatoires en vue de la reconnaissance du risque et de l'indemnisation des victimes	41
Chapitre 2 : Une réparation forfaitaire diversement appréciable	49
Section 1 : Des prestations forfaitaires jugées insatisfaisantes	50
Section 2 : L'impossible réparation intégrale ?.....	61
Titre 2 : La protection du contrat de travail et le pseudo-privilège des victimes de risques professionnels.....	73
Chapitre 1 : Le maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé maladie	74
Section 1 : La suspension du contrat de travail et le maintien de certains avantages	75
Section 2 : La reprise obligatoire des relations de travail après la suspension du contrat	83
Chapitre 2 : La restriction du droit de rompre le contrat de travail.....	96
Section 1 : Le recours restreint au droit commun de la rupture du contrat de travail	97
Section 2 : Le licenciement pour cause d'inaptitude médicale	107

Deuxième partie : Un intérêt perceptible, mais encore hésitant pour la prévention et la promotion de la santé au travail	120
Titre 1 : Le nouveau code du travail de 1994 et la modernisation des règles relatives à l'organisation de la prévention des risques professionnels	121
Chapitre 1: L'évolution significative du rôle des partenaires sociaux	122
Section 1 : L'employeur : une diversité d'obligations, mais une responsabilité restreinte à l'application des mesures de prévention.	123
Section 2 : Les travailleurs désormais acteurs de la prévention en entreprise	141
Chapitre 2 : L'Etat, un rôle constant de contrôle de l'application des normes et le soutien aux entreprises dans la démarche de prévention des risques professionnels	160
Section 1 : L'inspection du travail, un rôle de contrôle et de sanction, mais des moyens limités	161
Section 2 : La sécurité sociale et les services de santé au travail dans le rôle de conseil aux entreprises	176
Titre 2 : Des mesures nécessairement renforcées.....	190
Chapitre 1 : Le renforcement de la coordination des actions en prévention et de l'éducation à la santé au travail	191
Section 1 : La coordination des actions en sécurité et santé au travail	192
Section 2 : L'intérêt de renforcer la promotion de la santé au travail par l'éducation ..	213
Chapitre 2 : La promotion d'une approche globale des questions de santé au travail	222
Section 1 : L'élargissement du domaine de la santé au travail	223
Section 2 : L'intégration des préoccupations écologiques et environnementales	235
Conclusion.....	247
Bibliographie.....	252
Table des matières	268

Introduction générale

1. Les liens entre le travail et la santé, qu'il soit salarié ou non ont de tout temps suscité un intérêt particulier. La protection de la santé des travailleurs est une problématique déjà présente dès l'introduction du travail salarié en Afrique subsaharienne, au début du XXe siècle¹. Bien avant cette période, la condition très préoccupante des personnes occupées aux travaux forcés imposés par l'administration coloniale posait déjà avec une certaine acuité la question de la prise en compte de la santé de ces travailleurs. A titre d'exemple, entre 1921 et 1934, on estime à 17 000, le nombre de travailleurs qui ont perdu la vie sur le chantier de la ligne de fer Congo-Océan en Afrique Equatoriale Française².

L'avènement du travail salarié et les changements qu'il a induit ont permis d'améliorer progressivement la situation des travailleurs. Après la conférence de Brazzaville en 1944 qui marque le point de départ d'un nouvel ordre politique et social en AEF, un code du travail des territoires d'outre-mer va être adopté en 1952. Ce code du travail qui organise les relations de travail dans les colonies françaises contient déjà des dispositions relatives à la protection de la santé des travailleurs. Ces dispositions sont inspirées notamment des règles du droit international du travail qui incite les pays colonisateurs à favoriser l'autonomie et la protection des peuples dépendants.

2. Avec une population estimée à plus de 1 800 000 habitants, une superficie de 267 667 km² et un P.I.B. par tête d'habitant estimé à 18 600 USD, le Gabon est un pays d'Afrique centrale³ classé parmi les pays à revenus intermédiaires. Affranchi de la puissance coloniale depuis le 17 Aout 1960, et, fort d'un sous-sol immensément riche, de pétrole⁴, de manganèse, d'uranium, de bois et autres matières premières, ce petit pays a été jusqu'à une époque relativement récente, considéré comme un émirat africain. Une situation qui a

¹ Si on fait remonter la naissance d'un véritable droit du travail en Afrique à l'adoption du code du travail des territoires d'outre-mer en 1952, le salariat lui a été introduit bien avant. Régi d'abord par les règles du droit civil, les relations entre employeurs et travailleurs ont ensuite été réglementer par des règlements administratifs avant l'apparition d'un code du travail proprement dit en 1952. Issah Sayegh Joseph, Ndiaye Birame, *Encyclopédie juridique de l'Afrique, Travail, sécurité sociale, fonction publique*, Abidjan 1982. P 33.

² Les travailleurs étaient recrutés et enrôlés de force avec des conditions de vie et de travail très difficiles. Gide André : *Voyage au Congo*, Paris, Gallimard, 1927.

³ Données recensement générale de la population effectué en 2013 recueillies et publiées par la Direction générale de la statistique <http://www.statgabon.ga/index.php/13-effectif-de-la-population>.

⁴ Le Gabon est en 2012 le 37^e producteur mondial de pétrole avec 242 000 barils par jour et le quatrième producteur d'Afrique subsaharienne après le Nigéria, l'Angola, la République du Congo et la Guinée Equatoriale.

contribué à en faire aujourd'hui encore, mais beaucoup moins qu'il y a quelques années, une terre d'immigration⁵.

3. Le boom pétrolier des années 1970, a permis Gabon de connaître une situation économique florissante. Cet essor économique a attiré sur son sol, un nombre important de travailleurs étrangers venus principalement des régions africaines voisines, travailler sur les vastes chantiers d'urbanisation entrepris par les autorités gouvernementales à cette époque. Ce statut d'*el dorado* africain est aujourd'hui compromis, par de graves difficultés économiques auxquelles les gouvernements successifs peinent à faire face depuis le milieu des années 90⁶.

4. Cette situation économique préoccupante contribue sans surprise à l'aggravation des problèmes déjà existant et à la détérioration progressive du climat social. L'accès à la santé, à l'eau potable, à l'éducation restent malgré des efforts consentis par les différents gouvernements, des questions irrésolues jusqu'ici. A cela s'ajoute une dégradation continue des conditions de vie et de travail qui occasionne des tensions permanentes entre le gouvernement et les syndicats de travailleurs du secteur public comme ceux du secteur privé. C'est dans un tel contexte qu'éclate en 2008, l'affaire des travailleurs irradiés des mines d'uranium de Mounana dans le sud-ouest du Gabon. Révélé au grand jour par la presse internationale⁷, cette affaire qui a défrayé la chronique concernait aussi bien des travailleurs autochtones que des travailleurs étrangers, soit une vingtaine d'expatriés pour environ 500 salariés locaux.

5. Regroupés au sein d'une association, et aidés d'O.N.G. locales et internationales, les anciens travailleurs de la Compagnie des Mines d'Uranium de Franceville (C.O.M.U.F.), filiale gabonaise d'AREVA, le géant du nucléaire français, portent à la connaissance de la communauté nationale et internationale le scandale sanitaire qui touche les travailleurs des Mines et les populations alentours du site de Mounana. Exposés pendant longtemps à la radioactivité les travailleurs souffrent d'affections qu'ils disent liées à cette exposition. Les rapports indépendants réalisés par Sherpa et Médecins sans frontières font état de cas de

⁵Pourtier Roland *Le Gabon*. L'Harmattan, 1989.

⁶Ropivia Marc-Louis, *L'Afrique et le Gabon au XXIe siècle: révolution développementaliste ou développement du sous-développement* (Paris, France: Mare & martin, 2007). Voir également, Barro Chambrier, *L'économie du Gabon*. Crises pétrolières, dévaluation du franc, privatisations, programmes d'ajustement structurels etc.

⁷http://www.lemonde.fr/planete/article/2012/12/18/areva-accusee-de-neglier-l-impact-de-ses-mines-d-uranium-en-afrique_1808021_3244.html; « Uranium, un poison légal au Gabon et au Niger » <http://www.nature-sciences.com/energie/uranium-un-poison-legal463.html>; « Contamination à l'uranium au Niger et au Gabon » <http://www.nucleaire-nonmerci.net/actualite/areva-contamination-uranium.html>. Sherpa, rapport d'enquête sur la situation des travailleurs de la COMUF, filiale gabonaise du groupe Areva-Cogema, <http://www.nucleaire-nonmerci.net/actualite/areva-contamination-uranium.html>.

cancers de poumons notamment. Pour optimiser leurs chances de se voir indemniser le litige a été porté devant les tribunaux français. Dans leur majorité, le lien entre ces affections n'a jamais été reconnu, les victimes n'ont donc pas eu gain de cause. L'observatoire des maladies professionnelles mis en place par Areva à Mounana après la révélation de l'affaire n'a pas donné plus de résultats et ce malgré des enquêtes de journalistes⁸ qui montrent un taux d'exposition très élevé aux alentours des mines, la contamination des points d'eau, des habitations etc.

6. Cette affaire qui rappelle toutes proportions gardées celle de l'Amiante en France et qui s'apparente fortement à celle des « *Malades imaginaires de l'Uranium* »⁹ au Niger révèle finalement une problématique qui suscite aujourd'hui sur le plan national un grand intérêt. Cette problématique c'est celle non pas de l'existence d'un système de protection de la santé des travailleurs puisque le législateur prévoit un cadre juridique spécialement conçu pour cette question, mais, celle plutôt de la fragilité de ce système et des garanties diversement appréciables qu'il offre aux travailleurs. Sinon, comment comprendre que depuis l'installation de la C.O.M.U.F., filiale d'Areva, société multinationale française en 1956¹⁰, aucune étude n'a pu révéler le caractère nocif des expositions à la radio activité dont étaient l'objet les travailleurs concernés et qu'aucun de ces travailleurs n'ait pu faire l'objet d'un contrôle médical qui aurait pût révéler des problèmes de santé en rapport avec cette exposition ? Cette société a exercé ses activités jusqu'en 1999. Comment comprendre que en 30 ans d'exploitation aucune étude d'impact n'a permis d'établir le caractère nocif des activités de cette entreprise sur la santé des travailleurs, des populations environnantes et sur l'environnement¹¹ ?

7. Pour répondre à ces questions, plusieurs hypothèses peuvent être avancées. Les conséquences de la radio activité sur la santé des travailleurs et sur l'environnement n'ont pas pu être évitées soit parce que, effectivement, personne n'a rien vu venir, aucun problème de

⁸ Notamment le documentaire réalisé par deux Journalistes français à Mounana, Dominique Hannequin et Pascal Lorent : « Uranium, l'héritage empoisonné », diffusé sur la chaîne parlementaire Public Sénat le 7 décembre 2009.

⁹ Haddad Emmanuel, 12 janvier 2013, https://m.lecourrier.ch/104952/les_malades_imaginaires_de_l_uranium

¹⁰ Ndong Robert, « Les multinationales extractives au Gabon »: cas de la Compagnie des mines d'Uranium de Franceville (C.O.M.U.F) 1961-2003. Thèse de doctorat en Histoire, Université Lumière, Lyon 2. 2009. La mention de cette thèse n'a qu'une valeur indicative, elle consiste à montrer que des études ont été effectivement réalisées sur ces questions au Gabon. Dans le catalogue du fichier national des thèses elle comporte la mention confidentielle jusqu'au 28 novembre 2079, nous n'avons donc pas pu avoir accès aux informations qui y sont contenues.

¹¹ Tsiba Jean-Kévin Aimé, L'exploitation minière dans la région du Haut-Ogooué (Gabon) . Thèse de doctorat en géographie, Université de Lorraine, 2014.

santé relatif à la pratique des activités au sein de cette entreprise n'ayant été relevé, soit que des signaux éventuellement émis par les travailleurs, les médecins et autres lanceurs d'alerte ont été tout simplement ignorés par les responsables de l'entreprise concernée et peut-être aussi par les autorités gouvernementales¹². Dans un cas comme dans l'autre, cette affaire conduit inévitablement à s'interroger sur le système de protection de la santé au travail mis en place depuis 1962, date de l'adoption du premier code du travail en République gabonaise. Avec cette interrogation, celle plus large de la place qu'occupe aujourd'hui la protection de la santé au travail au sein des politiques publiques de santé.

8. Face aux risques d'atteinte à la santé au travail, de quelles réelles garanties de protection bénéficient les travailleurs aujourd'hui ? S'il n'est pas permis de douter de la prise en compte par le droit de l'état de santé des travailleurs au Gabon, on peut toutefois, au regard de l'actualité et des observations que l'on peut faire sur le terrain se poser la question de l'effectivité de ces règles de protection. En quoi les réformes réalisées par le législateur depuis 1994 ont-elles-permis de protéger efficacement la santé des travailleurs ? Ces réformes ont-elles réellement permis de mieux protéger la santé des travailleurs ?

9. Au Gabon, le législateur organise la protection de la santé au travail autour de deux objectifs essentiels. Le premier objectif a été celui d'accorder une réparation au travailleur qui par le fait du travail a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pour cela, l'accident ou la maladie doit être reconnus comme tels, conformément à la législation. A cette réparation, on adjoint également la protection de l'emploi des victimes qu'organise le code du travail. Ces éléments font notamment partie des premières mesures mises en place avant les indépendances et maintenues quasiment dans les mêmes conditions par les gouvernements post indépendance. Le second objectif qui est en réalité une préoccupation plus récente vise à prévenir les atteintes à la santé au travail. Déjà présente dans la législation pré indépendance, en 1994, le législateur développe et modernise la prévention des risques professionnels, avec la réforme du code du travail intervenue la même année. Il ne s'agit plus uniquement d'attendre la réalisation du risque mais plutôt d'anticiper cette réalisation au moyen de la prévention. Organisée au sein des entreprises où, elle est mise en œuvre par les employeurs principalement.

¹² Cette affaire rappelle toutes proportions gardées celle de l'amiante en France où il semble que les alertes lancés depuis plusieurs années n'ont pas été entendues par le gouvernement, jusqu'à la révélation du drame qui a abouti à la condamnation de l'Etat en 2008. Voir à ce sujet, Brimo Sara, Gaudemet Yves et Sargos Pierre, l'Etat et la protection de la santé des travailleurs, L.G.D.J. 2012.

10. Deux types de règles vont alors permettre la mise en œuvre de cette protection, les règles de droit du travail qui organisent la protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que la prévention de ces risques et les règles de droit de la sécurité sociale lesquelles couvrent plutôt tout ce qui concerne la réparation après la réalisation du risque. La protection de la santé au travail est donc duale, faite des règles du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, mais elle reste essentiellement législative, théorique et incomplète. Malgré les efforts consentis, les réformes législatives, la multiplication des partenariats au niveau international et régional, la mise en œuvre de ces règles sur le terrain pose encore d'énormes difficultés, ce qui rend la protection complètement aléatoire, peu effective et peu efficace.

I. Une protection duale faite des règles du droit du travail et des règles du droit de la sécurité sociale

11. La protection par le droit du travail est double, concerne la protection de l'emploi des victimes et la prévention des risques professionnels. Le droit de la sécurité sociale quant à lui organise la réparation des risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que l'accès aux soins de santé des travailleurs et de leurs familles. La caisse nationale de sécurité sociale a également un rôle dans la prévention des risques professionnels. Un rôle qui a tendance à se développer depuis la création d'un organisme expressément dédié à la prévention des risques professionnels au sein de la Caisse nationale de sécurité sociale.

A. La protection par le droit du travail

12. Si la réforme du code du travail intervenue en 1994 a permis de faire évoluer le droit de la prévention, les règles concernant la protection du contrat de travail sont restées quasiment les mêmes depuis 1962. Le privilège dont semblent bénéficier les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles apparaît aujourd'hui bien insignifiant par rapport à ce qu'il paraît.

1. La protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles

13. Durant la période coloniale, protéger le travailleur contre les effets de la maladie sur son contrat de travail n'a longtemps été qu'une question incidente et secondaire. C'est finalement les difficultés liées au contexte économique et social qui vont permettre une prise en compte de la situation des travailleurs malades¹³. Le travailleur malade de l'époque coloniale ne jouit en effet d'aucune sécurité face à la maladie. S'il ne peut produire, il devient alors inutile et n'a d'autre choix que de rentrer chez lui pour se soigner auprès de sa famille. La relation de travail s'arrête brusquement avec toutes les conséquences que cela comporte pour la survie du travailleur et celle de sa famille¹⁴. C'est en réalité la rareté de la main d'œuvre et la nécessité de la préserver qui vont conduire l'administration coloniale à mettre en place des mesures nécessaires à la préservation de l'état de santé des travailleurs. La mise en place des infirmeries et autres hôpitaux de brousse sont liés à ce besoin de conserver la main d'œuvre. La protection du contrat de travail n'interviendra que plus tard. Elle s'inscrit dans le prolongement des mouvements protectionnistes insufflés par le droit international en faveur des territoires colonisés.

14. A cette époque, en France, Bien qu'indépendante de la volonté du travailleur, la maladie a longtemps été admise comme une cause de rupture du contrat de travail¹⁵. Le travailleur a ainsi été rendu responsable d'une situation dont il n'était en réalité qu'une victime. La rupture était justifiée essentiellement par le caractère synallagmatique du contrat de travail. Faute d'exécution, la conséquence logique a été de rompre les liens de travail. La rupture du contrat de travail en cas de maladie a ainsi longtemps été le principe, quelques rares exceptions ont parfois permis au travailleur de bénéficier d'une suspension notamment lorsque l'employeur avait la certitude du caractère temporaire de la maladie. La force majeure a également permis de justifier la rupture du contrat libérant ainsi les parties de leurs obligations. Ces solutions n'étaient toutefois pas favorables au travailleur plongé dans une

¹³ Gonidec Pierre-François, *Cours de droit du travail africain et malgache*. L.G.D.J. 1966. P. 10. Cette question a évolué au fil de l'évolution de la nature du travail dans les colonies et du statut des travailleurs. Du travail forcé, on est progressivement passé au travail libre avec la signature d'un contrat et les garanties qui vont avec. Quoi que les règles relatives à la protection des travailleurs dans les colonies n'étaient pas nécessairement les mêmes que celles en vigueur en métropole.

¹⁴ Voirin et Mouton, La prévention et la réparation des lésions professionnels en Afrique : problèmes et lacune. RIT. 1979. Vol. 118, n°4 , juillet à aout.

¹⁵ Une décision de la Cour de cassation française met fin à cette conception et pose directement le principe de la suspension du contrat de travail de sorte que : « la maladie ne rompt pas le contrat de travail elle le suspend ». C. civ., 3 décembre 1934, Hotel Terminus PLM/ dame Spagnoli
http://www.lexinter.net/JPTXT2/maladie_et_contrat_de_travail.htm.

insécurité économique et financière¹⁶. L'intervention de la jurisprudence en 1934 va permettre d'améliorer nettement les choses et de consacrer le principe de la suspension du contrat de travail en cas d'arrêt de travail pour des raisons de santé. En effet, dans un arrêt de principe rendu par la cour de cassation française en 1934, le juge pose le principe selon lequel « *la maladie ne rompt pas le contrat de travail, elle le suspend* ». La rupture du contrat de travail devient ainsi une exception, notamment lorsque la poursuite des activités de l'entreprise se trouve objectivement compromise. Le travailleur victime d'un accident du travail jouit à ce titre d'une protection a priori plus étendue. Une protection qui n'a pas beaucoup évolué contrairement à ce que l'on peut constater en ce qui concerne la prévention des risques professionnels

15. Dans les colonies, l'adoption d'un code du travail pour les territoires d'outre-mer le 15 décembre 1952¹⁷ a permis une évolution de la situation en prévoyant le maintien du contrat de travail durant la période de maladie et ce, quel que soit l'origine professionnelle ou non de la maladie ou de l'accident. Le législateur de 1952 consacre ainsi une solution jurisprudentielle métropolitaine qui sera reprise par le législateur national après les indépendances, en 1962.

2. Les règles relatives à la prévention des risques professionnels : De l'hygiène sécurité et médecine du travail à la sécurité et santé au travail

16. Le code du travail assure également la protection contre toute atteinte à la santé au travail en organisant la prévention des risques professionnels. Bien que le Gabon se soit doté d'un code du travail depuis 1962, c'est en 1994 que le droit du travail connaît une véritable révolution quant à l'organisation de cette prévention. Plutôt que de se contenter de réparer les risques comme cela a longtemps été le cas depuis 1957, la priorité a été donnée désormais à l'anticipation des risques et à la promotion de la santé au travail. On distingue donc deux périodes qui marquent l'évolution du droit de la sécurité et santé au travail. La première période est constituée par la législation antérieure à 1994. Celle de l'hygiène sécurité et médecine du travail. Influencée par les règles du droit international du travail, s'ouvre en 1994, une deuxième période, avec la réforme du code du travail de 1994 correspondant à la modernisation des règles du droit de la prévention. On passe ainsi de l'hygiène sécurité et médecine du travail au droit de la sécurité et santé au travail.

¹⁶Haie Rollande, La maladie en droit du travail, Thèse droit, Paris 1970. P. 98.

¹⁷ Loi n°52-1322 du 15 décembre 1952, JORF du 16 décembre 1952, page 11541.

a. La période avant 1994 : Des mesures préventives élémentaires et essentiellement incitatives

17. Le titre IV du code du travail de 1962 intitulé « Hygiène sécurité et médecine du travail » reproduisait *in extenso*, le même titre IV du code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952, dénommé de la même façon. Les règles relatives à la prévention des risques professionnels y sont simples et essentiellement incitatives, tant les obligations faites aux employeurs sont quasi inexistantes et les sanctions prévues en cas d'infraction toutes aussi insuffisantes. Les travailleurs bénéficient de cette protection sans avoir un rôle particulier à jouer en matière de prévention. Le rôle de la médecine du travail y est encore très embryonnaire et consiste en grande partie à administrer des soins curatifs aux travailleurs et à leurs familles.

18. La sécurité et à la santé sur les lieux du travail était organisée par des décrets datant d'avant les indépendances et qui avaient été maintenues pour servir de base à l'application des normes importées du droit ancien. Aucune obligation particulière ne pèse toutefois sur l'employeur qui est uniquement incité à mettre en œuvre ces règles d'hygiène et de sécurité, sans que ne pèse fondamentalement sur lui, une véritable obligation de sécurité ou une obligation de prévention. C'est la réforme du code du travail de 1994 qui va apporter des changements significatifs dans la conception de la protection de la santé des travailleurs et le rôle que seront désormais amenés à jouer employeurs et travailleurs.

19. Le contrôle et la sanction des normes sont assurés par l'inspecteur du travail qui jouit à cette époque de prérogatives déjà étendues. Le code de sécurité sociale quant à lui évoque la mission d'abord réparatrice puis préventive de la Caisse. Une mission qui restera marginale jusqu'à une époque très récente avec la modernisation du droit de la prévention par le code du travail et la prise en compte réelle par la Caisse de son rôle préventif avec la création d'un organisme géré par la caisse et spécialement dédié à la prévention des risques professionnels, la division prévention des risques professionnels de la Caisse nationale de sécurité sociale.

b. La réforme du code du travail de 1994 et la modernisation du droit de la prévention : une prévention désormais obligatoire

20. Malgré le fait qu'il existait déjà dans le code du travail de 1962 des règles relatives à la prévention des risques professionnels, 1994 peut en effet être considérée comme une date

charnière de la prévention des risques professionnels au Gabon. La réforme du code du travail de 1994 a apporté beaucoup de changements. Ces changements sont perceptibles immédiatement au niveau du titre de la partie du code réservée à la prévention des risques professionnels. De l'hygiène sécurité et médecine du travail, l'on est passé à la sécurité et santé au travail. Ces évolutions sont à rapprocher de celles qui ont cours en droit international du travail.

21. On remarque entre autres, une évolution significative du rôle de l'employeur, mais aussi celui des travailleurs qui sont désormais appelés à jouer un rôle actif auprès de l'employeur dans la lutte contre les atteintes à la santé au travail. Une évolution du rôle de l'inspection du travail avec des pouvoirs encore plus étendus est également perceptible. Le code du travail a inscrit le dialogue au cœur de la prévention avec l'instauration d'un Comité d'Hygiène et de sécurité au sein des entreprises. Les sanctions semblent pourtant très peu dissuasives compte tenu du fait que ces règles sont très peu suivies par les destinataires.

22. L'implication de la Caisse de sécurité sociale coïncide avec son adhésion à divers organismes régionaux de protection sociale dont un des objectifs consiste non seulement dans la réduction des coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles (C.I.P.R.E.S.) mais aussi pour la pérennisation des systèmes de sécurité sociale.

B. La protection par le droit de la sécurité sociale : La réparation des risques professionnels et la prise en charge des soins

23. La protection de l'emploi et la réparation des risques professionnels constituent les deux mesures de protection initialement mises en place par le législateur dès 1952. On était clairement à cette époque dans une logique de réparation, de protection sociale. La priorité était que le travailleur ne se retrouve pas sans ressources et qu'il puisse avoir accès à des soins de santé. Si des efforts ont été consentis depuis en ce qui concerne l'accès aux soins, l'indemnisation des victimes et la protection de l'emploi n'ont pas véritablement évolué.

24. 1957 marque théoriquement le point de départ de l'institution de la sécurité sociale au Gabon. C'est en 1957 en effet qu'un texte spécial vient organiser la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les colonies françaises d'Afrique¹⁸. Les mesures adoptées par le décret de février 1957 trouvent leur source dans la loi de 1898 sur

¹⁸ Décret n°57-245 du 24 février 1957, JO du 28 février 1957.

les accidents du travail en France. Elle est donc basée sur le principe d'une indemnité forfaitaire. Ces principes ont été étendus aux maladies professionnelles par un texte de la même année prévoyant le cadre légal de la reconnaissance des maladies avant leur réparation¹⁹.

25. La création de la caisse nationale de sécurité sociale (C.N.S.S.) en 1975²⁰ a permis une organisation plus cohérente de la protection sociale amorcée par des textes épars quelques années plus tôt. La sécurité sociale n'est à cette époque essentiellement réservée qu'aux travailleurs. L'ouverture à d'autres catégories de population marque une étape supplémentaire dans l'évolution du droit social gabonais²¹. Sur la base des textes de 1957, la caisse de sécurité sociale organise notamment la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles. Avant cette date, c'est la Caisse Gabonaise de Prévoyance Sociale qui l'organisait. D'autres risques sociaux sont également pris en charge, les risques d'invalidité, de vieillesse, de décès, ainsi que les allocations familiales.

26. En cas de réalisation du risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation va consister donc à octroyer aux victimes des ressources durant la période d'indisponibilité, elle ouvre droit à des soins de santé, sans toutefois que la situation des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles revête une réelle particularité par rapport à d'autres situations similaires notamment celle des victimes d'accidents ou de maladies ordinaires. L'instauration récente d'un système d'assurance maladie universelle a permis de faire évoluer l'accès aux soins.

27. Depuis 1975 date de la création de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au Gabon, l'on est passé progressivement d'une prise en charge parcellaire et discriminatoire des soins à un système d'assurance maladie universel qui se veut plus cohérent et ouvert à l'ensemble de la population. Les premières mesures de sécurité sociale n'étaient en réalité réservées qu'aux travailleurs et à leurs familles. Aujourd'hui l'ensemble de la population, même les plus démunis « les gabonais économiquement faibles » peuvent avoir accès aux

¹⁹ Décret n°00017 du 12 janvier 1967.

²⁰ Emame Augustin, La C.N.S.S. et le problème médical: essai sur le caractère ambigu de la sécurité sociale au Gabon, Thèse de doctorat en droit, Nantes, 1992.

²¹ La création de la C.N.G.S. en 1982 loi n°10/82 du 24/01/1983 a permis la création d'un régime spécifique aux indigents et à d'autres catégories professionnelles comme les travailleurs indépendants. La C.N.G.S. n'existe plus, elle a été absorbée par le régime général obligatoire de l'assurance maladie. Un autre dispositif prévu par le code de protection sociale permet de prendre en charge les personnes autrefois dépendantes de la C.N.G.S. Loi n°028/2016 du 6 février 2017 portant code de protection sociale en République gabonaise. Et le décret n°00051/PR du 6 février 2017 portant promulgation de la loi précitée.

prestations de santé selon les modalités décrites par le Code de protection sociale adopté en Février 2017.

28. L'assurance maladie n'a été mise en place que par une loi récente qui crée la caisse nationale d'assurance maladie et de garantie sociale²². Avant cette date, d'autres mécanismes ont permis de prendre en charge la maladie du travailleur salarié. Par un réseau de services hospitaliers gérés par la caisse de sécurité sociale, les employeurs ont pu assurer pendant plusieurs années, le suivi médical et la prise en charge des soins de leurs salariés. Mis à mal par les difficultés économiques qui ont secoué le pays depuis les années 1980, ce système est aujourd'hui presque inexistant. Les hôpitaux gérés par la Caisse ont tous fermé, Les employeurs les plus organisés ont dû se tourner vers des structures hospitalières et des assurances privées pour assurer l'accès de leurs salariés à des soins adéquats.

29. Cette prise en charge des soins au-delà des minima imposés par la loi²³, au-delà de l'organisation du service médical d'entreprise pour les premiers secours, dénote une volonté pour ces entreprises de préserver la santé de leurs travailleurs et de rentabiliser ainsi leur production. Un corps malade c'est en effet un corps qui ne travaille pas. Ce privilège n'est malheureusement que l'apanage de quelques entreprises à gros budget. Les petites entreprises ne peuvent assurer un tel service à leurs employés. Une différence que la caisse d'assurance maladie permettra sans doute de réduire ou de supprimer. Elle postule en effet un accès de tous à des soins médicaux, sans aucune discrimination. La prise en charge parcellaire de la maladie a évolué désormais vers une prise en charge globale et plus importante.

30. Si l'instauration d'un système d'assurance maladie au Gabon depuis 2008 est une mesure salubre pour les populations en général et les travailleurs en particulier qui devaient faire face à des dépenses de santé parfois exorbitant, elle n'a pas permis de régler la question de l'offre et de la qualité des soins qui demeure elle, toujours aussi problématique. L'accès

²² Loi n° 510/PR/MTEPS du 4 juin 2008 portant statuts de la C.N.A.M.G.S. Le décret n°724/PR/MTEPS du 09/09/2008 transfère les actifs de la C.N.G.S à la C.N.A.M.G.S.

²³ La prise en charge médicale du travailleur est prévue par le code du travail, aux articles 221 et suivants. Ces articles consacrent une mission curative et préventive des services de médecine du travail. En attendant l'institution d'un régime général d'assurance maladie, c'est donc à l'employeur qu'il appartenait d'organiser pour ses travailleurs l'accès à des soins de santé. Cette obligation était d'autant plus importante pour les entreprises géographiquement éloignées de la capitale ou des centres de santé régionaux. La loi sur l'assurance maladie universelle a eu pour effet de modifier la nature de cette obligation qui ne consiste plus en principe qu'au versement d'une cotisation patronale destinée à alimenter la caisse d'assurance maladie au profit des travailleurs qui eux-mêmes participent dans les mêmes conditions à alimenter cette caisse mais à des taux différents. Après la loi de 2008 certains employeurs restent tout de même astreints à l'obligation de soins telle que définie par la loi antérieure notamment pour les zones géographiquement éloignées, dépourvues de structures sanitaires et dans lesquelles les employeurs sont obligés d'assurer eux même le fonctionnement de structures sanitaires, sous forme de dispensaires et même de centres médicaux.

aux soins facilité par l'assurance maladie, les structures hospitalières vont devoir faire face à un afflux de patients auquel elles n'ont pas été préparé, à la fois sur le plan de la capacité d'accueil des structures en nombre insuffisant, mais également sur le plan des ressources humaines disponibles. Or, résoudre les problèmes liés à l'accès aux soins de base peut avoir une influence sur l'état de santé des populations en général et des travailleurs en particulier et participer de cette façon à l'amélioration de l'état de santé au travail. Comment comprendre alors avec tout cet arsenal juridique la protection de la santé des travailleurs restent aussi inefficace ? C'est en réalité que les mesures de prévention restent largement inappliquées.

II. Une protection essentiellement législative, théorique et incomplète

31. Les textes restent en effet dans leur majorité, largement inappliqués. Le droit gabonais est un droit essentiellement législatif. La loi est la source principale et quasi exclusive de la protection de la santé des travailleurs. La jurisprudence, la doctrine et les conventions collectives y jouent un rôle minime. L'essentielle des mesures de protection se retrouve concentrée en effet dans le code du travail et dans le code de sécurité sociale. Les conventions collectives se contentent en général de reprendre les minima imposés par la loi. Pour ce qui est de la doctrine elle est rare et la jurisprudence ne faisant l'objet d'aucune publication, son impact sur l'évolution du droit social est difficile à appréhender.

A. Des textes généraux qui manquent parfois de clarté et de précision

32. Le dispositif est donc essentiellement législatif et très peu de textes viennent à ce propos préciser la pensée du législateur qui n'est pas toujours très claire. Le code du travail prévoit en effet l'adoption d'un ensemble de décrets d'application qui permettront de préciser les conditions d'application de la loi et de ce fait, une interprétation aisée par les praticiens du droit et par tous les destinataires de la règle juridique. Le juge saisi d'une prétention relative à la protection du travailleur malade n'aura d'autre choix que de se tourner vers le droit français d'où il tire l'essentiel des ressources nécessaires à l'éclairage de sa décision²⁴. Le législateur de 1952 a pourtant prévu des textes d'application à ce sujet, le silence du droit gabonais reste une curiosité. Il se peut que pour éclairer sa décision le juge gabonais ait également recours à

²⁴ WWW. pqueconsulting.com, newsletter n°7, janvier 2012, p. 4-6 : « la jurisprudence gabonaise une source du droit du travail au Gabon ? ».

ces textes anciens dont l'esprit reste le même puisque la base demeure le code du travail des territoires d'Outre-mer, toute la difficulté reste toutefois la disponibilité de ces textes qui ne sont plus édités pour la plupart. Quand l'on sait qu'au Gabon ce sont *a priori* les inspecteurs du travail qui sont le plus souvent amenés à connaître du contentieux des relations de travail en conciliation préalable, leur tâche ne sera que plus aisée avec l'adoption de textes d'application qui détaillent au mieux la pensée du législateur et qui leur donnent les clés de la résolution du conflit de façon plus explicite. Dans ce cas le défaut de textes d'application ne peut-il pas constituer une insécurité juridique pour les justiciables, et une difficulté supplémentaire pour ceux qui sont en charge d'appliquer la règle juridique ? La même situation est perceptible en ce qui concerne la protection par le droit de la sécurité sociale. Quand bien même il existe un décret d'application du code de sécurité sociale, l'application des règles relatives à la réparation des risques professionnels continuent de poser des problèmes.

33. La liste des risques professionnels dont la modernisation est attendue depuis longtemps continue de poser elle aussi quelques difficultés. Le droit conventionnel et la pratique jurisprudentielle ne permettent pas non plus de compenser ces difficultés d'application tant leur action est peu présente.

B. Une action conventionnelle et jurisprudentielle encore très peu présente

34. On dénombre au Gabon, une quinzaine de conventions collectives dont la plupart ont été adoptées dans les années 80. La plus connue de toutes, le tronc commun des conventions collectives a été adopté en 1982²⁵. Elle constitue comme son nom l'indique les règles minimales reprises par l'ensemble des conventions collectives du Gabon. La question n'est donc pas celle de l'existence de ces conventions collectives mais plutôt de leur contenu et de leur capacité à offrir une protection logiquement plus avantageuse que celle qui est offerte par la loi au sens stricte du terme.

35. Dans la mesure où leur intervention ne constitue dans bien des cas que la réaffirmation des dispositions législatives déjà existantes on peut bien se demander à quoi vont servir ces textes. Les regroupements professionnels se contentent des minima sociaux et

²⁵Tronc commun des conventions collectives du 6 avril 1982, <https://www.legigabon.com/conventions-collectives>.

ne confèrent en général pas plus de droit que n'en confère la loi. La question de l'état de santé est d'ailleurs très peu présente dans les revendications sociales, supplantée par celle plus urgente des salaires. Sous ce titre, c'est l'implication des groupements de travailleurs qui est clairement interrogée. L'extension de la protection par les conventions collectives est donc très peu probable, un phénomène qui s'observe également en matière de jurisprudence où le juge veillera essentiellement à l'application des principes.

36. Malgré une saisine probablement limitée par la procédure de conciliation obligatoire devant l'inspecteur du travail, le juge du travail connaît en général des litiges relatifs à la réparation des risques professionnels et au paiement de diverses sommes liées à la rupture du contrat de travail liée à l'état de santé des victimes, et à l'indemnisation du travailleur suite à un accident ou à une maladie qu'elles estiment souvent à tort relever de l'exercice de leurs professions. Les différentes expertises diligentées par le juge ne permettent pas dans la majorité des cas de faire le lien entre la maladie dont souffre le travailleur qui se dit victime et l'exercice de son activité professionnelle. Malgré les larges pouvoirs qui lui sont conférés par le code du travail en ce qui concerne la prévention des risques professionnels par exemple, il n'a pas été évident de déterminer son rôle dans l'évolution des normes relatives à la protection de la santé des travailleurs. Sur le plan de la doctrine, en dehors des textes législatifs la question de la santé des travailleurs n'a pas suscité beaucoup d'intérêt. Les travaux réalisés par Augustin Emame notamment ont permis ces dernières années de mettre en exergue la question de la prise en compte par le droit, de l'état de santé du travailleur sur le plan national²⁶.

37. Ainsi, malgré la réforme de 1994 sur la sécurité et santé au travail, et les nombreux changements qu'elle a apporté, le système reste largement dominé par une logique réparatrice. La protection de la santé des travailleurs est encore très portée sur la réparation des risques professionnels et la protection du contrat de travail d'une part (première partie). D'autre part malgré le caractère moderne de cette réforme, la législation reste largement inappliquée. Ce qui explique le fait que les atteintes à la santé y sont encore très présents (deuxième partie). La protection de la santé des travailleurs est encore au Gabon un vaste

²⁶ Emame Augustin, La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail en droit gabonais. Hebdo informations n° 569-12-26 Décembre 2009. P.145. (première et deuxième partie) ; Du droit à la santé et à la sécurité au travail du salarié gabonais in Auvergnon Philippe (dir), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*. Op. cit P. 169.

chantier et de nombreux défis restent donc à relever. La transition vers la prévention a été amorcée en 1994, elle est en cours mais est encore loin d'être achevée

Première partie : Des garanties orientées en priorité vers la réparation des risques professionnels et la protection du contrat de travail

38. La protection de la santé des travailleurs salariés au Gabon est une préoccupation ancienne qui est marquée dès l'origine par la prédominance de deux mesures essentielles. La réparation des risques professionnels (Titre 1), accidents du travail et maladies professionnelles est la première de ces mesures dont le code de sécurité sociale organise désormais la prise en charge. Avant cette date, c'est le décret du 12 novembre 1957 portant réparation des accidents du travail en A.E.F. qui était le texte de référence en la matière. Plus de 40 ans après l'institution de la caisse de sécurité sociale, ces mesures n'ont fait l'objet d'aucune évolution particulière. Aujourd'hui, compte tenu notamment du vieillissement des sources, les mesures relatives à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ne contribueraient plus efficacement à la protection de la santé des travailleurs d'où la nécessité de les moderniser. C'est le cas de la liste des maladies professionnelles dont la révision est vivement souhaitée pour faciliter la prise en compte de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les travailleurs.

39. La protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est la dernière de ces mesures (Titre 2), dont le code du travail organise la mise en œuvre en ses articles 36 et suivants. Cette mesure dont peuvent également bénéficier les victimes d'accidents et maladies de droit commun permet toutefois, aux premières, de bénéficier d'un régime *a priori* plus favorable notamment en ce qui concerne la durée du congé maladie. Cette durée est en effet plus longue pour les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles et le contrat de travail ne peut en principe être rompu durant l'absence du travailleur.

Titre 1 : La réparation en difficultés

40. Si dans le principe le législateur s'est très tôt déterminé pour la réparation forfaitaire des risques professionnels, force est toutefois de constater qu'à l'heure actuelle l'accès à cette indemnisation reste pour des raisons diverses, un réel parcours du combattant pour les victimes d'accidents du travail et beaucoup plus encore pour les victimes de maladies professionnelles.

41. Outre les procédures lourdes et éprouvantes qui rendent les conditions de cette indemnisation peu aisées (chapitre 1), c'est l'étendue même de l'indemnisation qui relativise l'importance de la réparation. Cette indemnisation est dans la plupart des cas jugée insatisfaisante non seulement quand à son montant et à sa durée, mais aussi quant à la qualité des prestations complémentaires qui accompagnent la réparation en espèce (chapitre 2). Certaines prestations sont en effet très mal connues et les conditions de leur administration toutes aussi floues, c'est le cas notamment de la rééducation professionnelle évoquée de façon évasive dans le code de sécurité sociale. Cette mesure fait pourtant partie du panier de soins prévu par le législateur au bénéfice des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

42. Le décret du 24 février 1957 organisant la réparation des accidents du travail dans les colonies françaises d'Afrique²⁷ prévoyait dans son article 34, la possibilité d'une réparation intégrale du préjudice de la victime. Une disposition certes exceptionnelle mais qui n'a pas été reprise par le code de la sécurité sociale adopté en 1975. Le législateur n'a pas souhaité intégrer une telle mesure qui aurait sans doute permis d'étendre la protection des travailleurs mais qui aurait selon une conception dominante contribuer à alourdir les charges des employeurs et peut être contrarié les objectifs de développement visés par les autorités gouvernementales. La faute inexcusable de l'employeur qui aurait pu permettre exceptionnellement d'étendre sa responsabilité et donc d'octroyer à la victime une réparation plus importante n'est pas expressément admise, ce qui ne favorise donc pas une réparation juste et équitable. Alors qu'en théorie, l'existence d'un régime de prise en charge des risques professionnels permet de protéger les travailleurs victimes de risques professionnels, de

²⁷ Décret n°57-245 du 24 février 1957 relatif à la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer et au Cameroun. www.leifrance.gouv.fr.

nombreux facteurs en pratique contribuent à l'ineffectivité et à l'inefficacité de ce système réduisant ainsi l'importance de la protection des travailleurs.

Chapitre 1 : Les difficultés liées à la reconnaissance des risques professionnels

43. Les conditions de la reconnaissance et de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles sont définies par le législateur dans le code de sécurité sociale, articles 54 à 73. C'est en effet la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie qui va ouvrir droit pour la victime à une indemnisation. Cette étape est donc cruciale dans le processus qui mène à l'indemnisation. Ce processus est souvent long²⁸, éprouvant et l'indemnisation au bout parfois décevante, compte tenu de toutes les batailles qu'il aura fallu mener pour en arriver là. En effet, si les soins de santé sont pris en charge assez rapidement, les prestations en espèce posent elles, beaucoup plus de difficultés.

44. Le code de sécurité sociale exige donc pour toute indemnisation que l'atteinte à la santé dont est victime le salarié soit un accident du travail ou une maladie professionnelle. Que cette atteinte à la santé réponde effectivement aux critères retenus par le législateur pour définir l'accident du travail ou la maladie professionnelle (section 1) et que certaines procédures soient rigoureusement respectées par l'employeur et par la victime, dans des formes et des délais strictement définis (section 2). Le non-respect de ces conditions de fond et de forme entraîne dans la plupart des cas la non-prise en charge des victimes. Une situation qui est en définitive le résultat d'une absence de maîtrise des règles et des institutions par les employeurs d'abord et par les salariés.

45. La difficulté pour les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle est donc présente dès l'amorce de la procédure. Ils tentent souvent par tous les moyens de faire reconnaître l'existence d'une atteinte plus ou moins grave à la santé ayant un lien direct ou indirect avec l'activité professionnelle qu'ils exercent et parviennent parfois non sans difficultés à se faire indemniser. Le parcours reste toutefois difficile et très aléatoire, dans la mesure où seuls les risques d'accidents du travail sont en pratique reconnus et que les maladies professionnelles méconnues jusqu'ici posent davantage de difficultés.

²⁸ Plusieurs mois sont en général nécessaires pour parvenir à instruire et à liquider un dossier d'indemnisation.

Section 1 : Les risques retenus par la sécurité sociale : Un découpage binaire mais une réalité complexe

46. Deux situations sont théoriquement prises en compte par le code de sécurité sociale et donnent lieu le cas échéant à indemnisation. Il s'agit d'une part des accidents du travail (§1) et d'autre part, des maladies professionnelles (§2). Si pour ce qui est des accidents du travail plusieurs cas ont été portés à la connaissance de la caisse de sécurité sociale et ont été reconnus comme tels, la question de la reconnaissance des maladies professionnelles pose encore de réels problèmes au Gabon.

47. En effet, 60 ans après l'adoption d'une législation sur la réparation des maladies professionnelles, officiellement, aucune maladie professionnelle n'a été reconnue comme telle par la sécurité sociale²⁹. Ce qui veut dire par conséquent qu'aucune indemnisation n'a pu être octroyée à ce titre. A beau chercher, les maladies professionnelles restent désespérément introuvables au Gabon. Il faut se demander toutefois ce qui justifie une telle absence. De deux choses l'une, soit que le système de prévention de ces maladies est d'une telle efficacité qu'il a permis jusqu'ici d'éviter leur apparition, soit au contraire que le système de reconnaissance des maladies professionnelles est complètement défaillant et qu'il mérite à ce titre, une révision urgente.

§1/ L'accident du travail et les situations assimilées, consécration des solutions traditionnelles

48. De nombreux critères dégagés par la jurisprudence française notamment ont permis de préciser la notion d'accident du travail³⁰, la distinguant ainsi de la maladie professionnelle ou d'autres situations proches. La détermination de critères pour définir les risques professionnels est d'autant plus importante qu'elle permet de faire en sorte que d'une part, aucune situation qui mérite la reconnaissance et la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne soit laissée de côté et que les victimes soient effectivement indemnisées. Elle permet d'autre part de ne pas laisser rentrer dans le champ de la qualification d'accident ou de maladie professionnelle des situations qui ne méritent pas d'être considérées comme telles. Il sera intéressant de comprendre comment le législateur appréhende cette notion d'accident du travail et quelle est l'importance numérique des cas de

²⁹ Emane Augustin. La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail en droit gabonais. *Op. cit.* P.145.

³⁰ Bourgeot Sylvie et Blatman Michel. *L'état de santé du salarié*, Reuil-Malmaison France: Ed. Liaisons, 2009. P.234.

déclaration et de reconnaissance de ces accidents au niveau de la caisse de sécurité sociale (A).

49. A côté de l'accident du travail proprement dit, certaines situations assimilées à l'accident du travail permettent à la victime qui en déclare la survenance, de se faire indemniser dans les mêmes conditions. C'est notamment le cas de l'accident de trajet dont les critères ont été eux également définis et précisés par la jurisprudence puis repris par le législateur (B).

A. L'accident du travail au sens strict, un risque fréquemment reconnu

50. D'après les dispositions du code de sécurité sociale, article 55, reprenant les dispositions du décret du 24 février 1957, qui organisent la prise en charge des accidents du travail dans les territoires d'Outre-mer, « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait et à l'occasion du travail* ». Cette définition légale reprise du droit français ne précise pas ce qu'est un accident ni ne définit ce qu'est un accident survenu par le fait et à l'occasion du travail. C'est finalement de l'intervention de la jurisprudence française que l'on tire les critères qui ont permis de préciser la notion d'accident, puis d'accident du travail.

51. Contrairement au risque de maladie professionnelle, l'accident du travail est le risque qui pose le moins de difficultés quant à sa reconnaissance. La notion n'a pas fait l'objet d'évolution spectaculaire, le juge continuant à consacrer les solutions jurisprudentielles héritées de la jurisprudence française. Le juge est en général saisi pour des faits de non déclaration ou de rupture prématurée du contrat de travail. Saisi d'une prétention, les juges se sont en général déterminés favorablement sur la qualification professionnelle de l'accident. Les seules difficultés tiennent à la détermination des sommes à allouer à la victime au titre de la réparation.

1. L'accident : une action violente et soudaine résultant d'un événement extérieur

52. La conception légale de l'accident du travail est un héritage de la jurisprudence française. En effet, la détermination des critères de l'accident du travail s'est faite au fil du temps par la jurisprudence française. Elle a ensuite été reprise par le législateur. A l'origine, pour la jurisprudence, ne pouvait être retenu comme accident, qu' « *une action violente et soudaine d'un événement extérieur*³¹ ». Trois critères vont donc être retenus pour définir l'accident : la violence, la soudaineté et l'extériorité de l'événement. C'est en effet cette conception de l'accident qui a été adoptée par le juge gabonais. Plusieurs fois le juge s'est en effet déterminé en fonction de ces critères. Une conception sur laquelle les évolutions actuelles de la jurisprudence française semblent n'avoir eu aucun effet puisque aujourd'hui encore la détermination de l'accident se fait en fonction de ces mêmes critères.

53. L'accident du travail se distingue de la maladie professionnelle dont l'apparition est lente et progressive par son caractère soudain. L'accident est d'après ce critère, un événement soudain, qui surprend la victime et lui occasionne un dommage. Les situations retenues par le juge comme constitutives de faits d'accidents sont nombreuses et variées. On compte notamment les chutes, les coupures avec un outil, les blessures, les lésions cervicales etc. Dans les faits, la distinction de l'accident avec une évolution lente n'est pas toujours évidente à établir. Le juge a donc dû adapter son raisonnement à chaque situation, de sorte que le fait accidentel est apprécié au cas par cas en fonction des circonstances de faits.

54. L'existence d'une lésion corporelle externe est le deuxième critère d'appréciation de l'accident. Pour être reconnu comme tel l'accident devait en effet entraîner un traumatisme. L'absence de traumatisme visible suffisait semble-t-il à nier tout caractère accidentel à l'événement considéré. Une position extrémiste qui a privé de la qualification d'accident des situations qui auraient pourtant pu l'être. L'évolution jurisprudentielle opérée par le juge français a permis notamment de mettre de côté ce critère favorisant ainsi la prise en compte de situations longtemps exclues comme l'action des agents chimiques, acoustiques, lumineux, thermiques etc. Désormais, les lésions peuvent être aussi bien physiques (plaies, hernie, fracture...) que psychologique (Dépression, stress...), pourvu qu'elles aient un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle en cause. L'évolution de cette jurisprudence a permis l'affinement de ces critères. Un affinement nécessaire à la prise en compte de situations de plus en plus complexes, correspondant à une évolution du monde du travail et

³¹ Cass. Soc., 29 juin 1961, Bull. civ. V, 720.

des risques auxquels sont exposés les travailleurs. L'expansion des risques de santé mentale et leur prise en compte ces dernières années a notamment contribué à cette évolution³². Il a donc fallu s'adapter à ces nombreuses situations pour offrir une protection optimale aux travailleurs.

55. La définition de l'accident permet notamment de distinguer cette notion de la maladie. L'accident serait d'après cette définition un événement soudain et brusque au contraire de la maladie qui est un phénomène à évolution lente. Si cette définition a permis par le passé de distinguer aisément les deux notions, la différence entre elles tend aujourd'hui à s'estomper. La frontière entre les deux notions n'est plus aussi claire qu'elle n'y paraissait. Compte tenu de l'apparition de cas particulièrement complexes en droit comparé français notamment, le débat a évolué et conduit à reconsidérer la différenciation autrefois retenue. Actuellement, en France, l'accident du travail renvoie à « un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci³³ ». Toute cette évolution témoigne surtout d'une volonté de préciser les critères de l'accident du travail mais surtout de les assouplir et d'en simplifier la reconnaissance.

56. Le juge gabonais qui souvent s'inspire des évolutions françaises semble pour le moment ne pas avoir suivi cette tendance, ne maintenant pour l'heure que la définition de l'accident avec ses critères traditionnels c'est-à-dire la soudaineté, la violence et l'extériorité de l'événement. Dans la jurisprudence à laquelle nous avons pu avoir accès, aucune discussion liée à la définition de l'accident n'apparaît. Ce qui en général pose problème c'est le rattachement de l'accident à l'activité professionnelle, c'est-à-dire, le deuxième élément de la définition de l'accident du travail. Au-delà de ces critères permettant de décrire ce qu'est un accident, le juge recherchera si cet événement violent, soudain, provenant d'une action extérieure a un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle de la victime. Le rattachement à l'activité professionnelle constitue en général le véritable point de discorde entre employeurs et travailleurs. C'est en effet à ce niveau que le travail de qualification opéré par le juge va permettre de clarifier la situation.

³² Le cas de suicides de salariés est illustratif de cette évolution. Certains de ces suicides ont été considérés par le juge français comme des accidents du travail compte tenu des circonstances dans lesquels ces suicides ont été commis, en général sur les lieux du travail et en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle. A titre d'exemple, en 2007, les juges français ont retenu que la tentative de suicide faite par un salarié à son domicile pouvait être retenue comme accident du travail. Cass. Civ. 2e, 22 février 2007, n° 05-13.771.

³³Cass. soc., 2 avril 2003, pourvoi n° 00-21.768, Bull. civ.V, 132, p. 130. Dans le même sens, Cass. civ. 2^e, 11 octobre 2007, pourvoi n° 06-18.622.

2. Un événement en lien direct avec l'activité professionnelle

57. Outre l'identification des critères de l'accident, la qualification d'accident du travail n'est possible qu'à condition que cet événement dû à l'action violente et soudaine d'un agent extérieur ait un lien avec l'activité professionnelle exercée par le salarié.

58. Le lien de causalité entre l'accident et l'activité professionnelle achève la qualification d'accident du travail et permet l'indemnisation du travailleur. Ici encore, c'est l'intervention du juge qui a permis de préciser la notion d'accident survenu « *à l'occasion et par le fait du travail* ». Pour être qualifié d'accident du travail, l'accident doit donc s'être produit au temps et au lieu du travail c'est-à-dire, à un moment et dans un lieu où le travailleur se trouve sous le contrôle et la subordination de l'employeur.

59. Dès lors que l'accident s'est produit dans les locaux de l'entreprise et aux heures de travail, il jouit donc d'une présomption d'imputabilité. Une présomption qui peut toutefois être détruite par la preuve contraire. L'employeur qui peut avoir intérêt à contester le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est généralement autorisé par le juge à en rapporter la preuve contraire³⁴.

60. Pour bénéficier de la présomption, le travailleur ne doit pas s'être soustrait de l'autorité et de la surveillance de l'employeur, c'est le cas notamment lorsque son contrat de travail est suspendu. La prise en compte de situations comme les déplacements professionnels, a toutefois contribué à l'extension de la notion de lieu de travail, dès lors notamment que les frais du voyage sont à la charge de l'employeur. Le travailleur en mission ou d'astreinte devrait pouvoir bénéficier de la protection contre les accidents du travail. Dans ce cas, seul le critère de la dépendance du salarié par rapport à son employeur demeure.

61. En cas de doute sur le caractère professionnel de l'accident, le juge est souvent amené à demander une enquête auprès d'organismes compétents, médecins du travail ou sécurité sociale, aux fins de déterminer si oui ou non l'accident dont est victime le travailleur a un lien avec l'exercice de son activité³⁵. Ce lien n'est pas toujours évident ni facile à établir.

³⁴ C.S. 27 juin 1983-Rép. n°72. Recueil de jurisprudence sociale, p. 83. Voir également dans une espèce où en 2007, le juge n'a pas retenu la qualification d'accident du travail compte tenu du fait que « l'employé chargé par l'employeur de la conduite du véhicule en avait confié la responsabilité à un autre, commettant ainsi une faute qui enlevait à l'accident son caractère professionnel. Ce qui a permis d'exclure toute prise en charge de la victime au titre de l'assurance accident du travail.

³⁵ Victime d'une hernie discale, un salarié, mécanicien Caterpillar demande l'indemnisation de sa maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles. L'employeur qui contestait le

A plusieurs reprises le juge s'est en effet prononcé en faveur de la qualification d'accident du travail.

62. Dans un arrêt rendu en 1984, la Cour Suprême confirme le caractère professionnel de l'accident survenu alors que M..., chauffeur dans une entreprise de transport était au volant d'une voiture qu'il conduisait pour le compte de son employeur. Accident au cours duquel la victime a perdu son œil droit. L'employeur qui contestait le caractère professionnel de l'accident en soutenant qu'il s'était produit au moment où le salarié s'était volontairement soustrait de l'autorité de son employeur sans autorisation et pour des motifs qui lui sont personnels et étrangers au travail. La Cour considère toutefois que « *Attendu qu'il résulte de l'enquête ...que M...a été touché à l'œil alors qu'il était au volant du camion qu'il conduisait pour le compte de son employeur...que le caractère de l'accident est donc certain* »³⁶.

63. Toujours dans le même sens, dans une décision beaucoup plus récente, les juges ont retenu la responsabilité d'un employeur qui avait manqué à ses obligations d'immatriculation du travailleur auprès de la Caisse de sécurité sociale et qui n'avait donc pas déclaré l'accident de la victime. Employé en qualité d'abatteur auprès d'une société d'exploitation forestière, F...est victime le 26 mars 2004 d'un accident du travail qui lui a occasionné un traumatisme de l'œil droit justifiant d'un taux d'invalidité de 30 pour cent selon les experts. N'ayant jamais été immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale et privé de toute prestation liée à son accident, F...qui a vu contrat de travail rompu a intenté une action en responsabilité devant le tribunal du travail. L'employeur a été condamné à payer les indemnités journalières restant dues et une rente d'incapacité correspondant à son taux d'invalidité³⁷. Le juge n'a toutefois pas accordé de dommages-intérêts à la victime.

64. Employé auprès d'une scierie comme tronçonneur, B...a été victime le 29 mars 2006, d'un accident du travail. B...a dû supporter personnellement les frais médicaux liés son accident, des sommes qu'i n'a pu se faire son remboursé par son employeur. Attrait devant les tribunaux par B... aux fins de remboursement de frais médicaux et paiement de sommes liées à la rupture de son contrat de travail, l'employeur soutient qu'il n'existe entre le plaignant et lui aucun lien contractuel. Le juge qui rappel la définition du contrat de travail article 18 du

caractère professionnel de cette maladie a été autorisé par le juge à en rapporter la preuve contraire. CA. Libreville, 17 février 2009, Rép. N° 084/08-09. Inédit.

³⁶ C. S. 19 mars 1984-Rép. n°22. Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 38.

³⁷ TPI. Libreville, ch. Soc. 10 avril 2008-Rép. n°340/2007-2008. Inédit. La société bien que régulièrement citée n'a jamais ni comparu, ni conclu, ni personne pour elle ; Renvoyé face à son employeur silencieux on peut encore une fois imaginer la difficulté pour cette victime de se faire effectivement indemniser. De l'efficacité de l'exécution des décisions de justice dépendra son indemnisation.

code du travail conclu que les pièces justificatives versées au dossier n'ont pas permis d'établir l'existence d'un lien contractuel entre la victime et son ex employeur. B...a donc été débouté de ses prétentions³⁸.

65. Le critère spatio-temporel interprété de façon extensive a permis d'inclure dans le domaine des accidents du travail, des situations particulières et d'offrir ainsi une protection plus étendue aux travailleurs. La législation sur les accidents du travail a été ainsi étendue aux accidents de trajet. L'assimilation de ces situations aux accidents du travail a permis de faire bénéficier les victimes de la présomption certes simple mais capitale d'imputabilité à l'activité professionnelle.

B. L'accident de trajet assimilé à l'accident du travail

66. C'est à l'article 55 alinéas 2 du code de sécurité sociale que l'on découvre une autre situation assimilée à l'accident du travail mais qui répond à un régime légèrement différent. L'accident de trajet est un accident dont la cause est un accident de circulation, quel que soit le moyen emprunté. Cela peut concerner aussi bien les accidents de voiture que ceux survenus alors que la victime était à pied ou à vélo.

67. L'idée d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail permet de prendre en compte notamment des situations proches des cas d'accident du travail mais qui ne correspondent pas totalement à la définition qu'en donne la loi et la jurisprudence et qui auraient pu de ce fait être tout simplement exclues du processus d'indemnisation. La prise en compte des accidents de trajet correspondrait à un élargissement de la protection toujours, en faveur de la protection la plus large possible de la santé des travailleurs. La définition et les critères de l'accident de trajet ont été eux également empruntés du droit français. Des solutions traditionnelles que le juge continue de consacrer.

³⁸ T.P.I. Libreville, ch. soc. 10 avril 2008-Rép. n°337/2007-2008.Inédit. La victime n'ayant pas été représentée par un conseil, sa défense n'a certainement pu être correctement assurée. La preuve de l'existence de ce lien contractuel aurait pu se faire par tous les moyens, des témoignages auraient pu suffi à emporter la conviction du juge quant à l'existence d'un lien contractuel entre la victime et son employeur.

1. Notion et reconnaissance de l'accident de trajet

68. L'accident de trajet est d'après l'article 55 (2. a.) code de sécurité sociale, celui « *survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre sa résidence et le lieu où il effectue son travail, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi*³⁹ ». La définition légale ainsi posée met en exergue le trajet, c'est-à-dire un déplacement d'un point A vers un point B, motivé par des raisons professionnelles et qui ne doit pas avoir été interrompu ou détourné pour satisfaire à des besoins personnels de la victime. Comme pour ce qui est de l'accident du travail auquel il est assimilé, l'accident de trajet doit pour sa reconnaissance et son indemnisation être déclaré dans les mêmes conditions.

69. L'action en responsabilité intentée devant les tribunaux par la victime d'un accident de trajet contre son employeur n'a pu aboutir au motif que ce dernier n'a pas été mis en mesure de procéder à toutes les démarches nécessaires à la déclaration du sinistre auprès de l'organisme de sécurité sociale. D'après la décision des juges, « *attendu qu'il est indiscutable que la dame B...a eu le 10 mai 1978 une fracture fermée de la malléole externe gauche ; Mais attendu que même si on admettait que c'est un accident de trajet qui aurait dû être déclaré à la C.N.S.S., il ne résulte pas des pièces du dossier ni de l'enquête ordonnée par la Cour que l'intimé ait mis son employeur en mesure de déclarer cet accident...il ne peut lui être reproché un manque de diligence quelconque de nature à engager sa responsabilité...* »⁴⁰.

a. La détermination du trajet protégé

70. Pour les besoins de la qualification, les extrémités du trajet ont donc dues être précisées. Le trajet protégé a pour bornes, d'une part, le lieu du travail, où le travailleur exerce son activité, ce lieu s'étend également à tout autre lieu où le travailleur se rend pour les besoins du service, sur ordre de l'employeur La résidence habituelle du salarié constitue d'autre part la seconde borne de ce trajet protégé.

71. En cas de pluralité de résidence notamment dans le cadre d'un ménage polygamique, le juge adoptera probablement une interprétation extensive de la notion de trajet protégé, à

³⁹ André Moulin. Sécurité sociale et risques professionnels, Hebdo-informations n° 37 du 16 avril 1983.

⁴⁰ C.S. ch. Soc. 19 mars 1984-Rép. n°22. Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 38.

condition qu'il s'agisse effectivement d'unions légalement célébrées⁴¹. Dans tous les cas, le juge appréciera au cas par cas. Enfermé dans des critères de lieu, l'itinéraire emprunté par le travailleur englobe les voies publiques, ainsi que les dépendances des transports en commun, et même les immeubles collectifs⁴².

72. Le temps du trajet est également un critère de qualification de l'accident. Dès lors que l'accident de trajet est une variante de l'accident du travail on se rend bien compte que les critères de temps et de lieu qui sont ceux exigés pour la qualification de l'accident du travail classique le sont également ici dans des proportions qui diffèrent quelque peu. Alors que l'accident du travail est celui survenu au temps et au lieu du travail, l'accident du travail correspondrait presque à cette définition, à la seule différence que l'accident du trajet a lieu non pas dans un lieu mais sur un parcours déterminé et que le temps de travail qui pourrait être précis et déterminé en cas d'accident du travail n'est en matière d'accident de trajet qu'imparfaitement déterminable. Sur ce dernier élément, la jurisprudence exige notamment que l'accident du trajet se soit déroulé dans un temps dit normal, compte tenu de l'horaire de travail, du moyen de transport utilisé et des difficultés de la circulation. La qualification d'accident du trajet ne pourra être retenue par exemple lorsque le temps du trajet aura été largement dépassé à cause d'une avance ou d'un retard.

73. Aucun élément statistique ne permet malheureusement de déterminer la part des accidents de trajet dans celle plus générale des accidents du travail, toutefois dans les années 80 déjà, on déplorait en Afrique la part très importante de ce type d'accident du travail compte tenu de l'urbanisation massive des pays africains, et des conditions de circulation particulièrement périlleuses⁴³. Toutes considérations qui restent d'actualité.

74. Sans en avoir toutes les caractéristiques, l'accident du trajet connaît par analogie le même traitement que les accidents du travail. L'accident de trajet est un cas d'extension de la législation sur les accidents du travail qui découle en effet du décret du 24 février 1957. Le

⁴¹ La question des unions para-matrimoniales refait de nouveau surface et donne sur ce plan, matière à réflexion, notamment au sujet des rapports entre le droit de la famille et le droit du travail. Les décisions de la jurisprudence française dans des circonstances similaires sont plutôt hésitantes. Le trajet protégé est interprété de façon restrictive, c'est le cas notamment lorsque le juge considère que la chambre où se rend le salarié pour retrouver une amie ne peut être considérée comme l'extrémité du trajet : Cass. soc., 3 janv. 1958, Bull. civ. IV, p. 15, n° 23. Plus extensive est la position d'une jurisprudence postérieure qui considère comme extrémité du trajet, tout lieu où le salarié se rend de manière habituelle pour un motif d'ordre familial : Ass. plén., 29 fév. 1968, Bull. civ., I, n° 2 ; D., 1968, P. 409, note J.J. Dupeyroux.

⁴² Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame (dirs), *Encyclopédie juridique de l'Afrique: travail, sécurité sociale et fonction publique*, Nouvelles éditions africaines, 1982..P. 301.

⁴³ *Ibid.*

parcours ou le trajet pris en compte est nécessairement encadré, et limité non pas dans un périmètre géographique mais dans des lieux déterminés que le juge appréciera. Le parcours doit dans tous les cas être rendu nécessaire par le travail.

75. Autre situation caractéristique d'accident de trajet, l'accident de voyage, survenu lors d'un voyage effectué par le travailleur aux frais de son employeur. Le voyage effectué pour le compte de l'employeur et à ses frais ne devrait poser a priori aucun problème, sauf interruption ou détournement du trajet.

b. Le lien avec l'activité professionnelle

76. Pour établir le lien entre l'accident survenu à l'intérieur des limites du parcours protégé et l'activité professionnelle, la jurisprudence fait appel au critère de subordination, comme c'est le cas dans le cadre des accidents du travail classiques. Les périodes de suspension du contrat de travail ou celles pendant lesquelles le travailleur se soustrait volontairement de l'autorité patronale, à des fins personnelles sont donc à exclure⁴⁴.

77. L'accident survenu dans l'hypothèse d'un transport de personnel organisé par l'employeur ne devrait lui aussi poser aucun problème de qualification. Le droit comparé français fait toutefois la distinction entre deux situations. Si le transport est rémunéré comme temps de travail, la qualification d'accident du travail sera retenue⁴⁵. Au contraire si le transport a un caractère facultatif et que le temps qui lui est consacré ne donne droit à aucune rémunération, à ce moment, c'est la qualification d'accident du trajet qui sera retenue⁴⁶. Dans la mesure où la distinction accident du travail et accident de trajet n'entraîne pour le cas du Gabon aucune différence fondamentale, notamment quant à la majoration des cotisations, on peut penser que le juge ne s'en servira pas.

⁴⁴Le juge a considéré notamment que le fait pour un travailleur d'interrompre le trajet pendant quelques jours, sans l'autorisation de l'employeur pour assister à des festivités familiales commet une faute qui prive l'accident survenu pendant cette période de tout caractère professionnel. C.S. ch. soc. 27 juin 1983-Rép. n°72. Décision infirmé en appel, la victime ayant fait la preuve que l'accident était survenu non pas au moment de cet arrêt considéré comme un détournement de trajet, mais plutôt alors que la victime était effectivement sur le trajet retour de la mission qui lui avait été confiée par son employeur.

⁴⁵ Cass. crim., 10 déc. 1969, Bull. crim., p. 808, n° 338.

⁴⁶ Soc., 26 juin 1961, D. 1961, p. 301. note J.J. Dupeyroux.

c. L'interruption ou le détournement du trajet

78. La définition légale de l'accident du trajet proposé par le législateur exige pour sa qualification, que l'itinéraire emprunté par le travailleur n'ait été ni détourné, ni interrompu notamment pour des raisons d'ordre personnel. Le juge gabonais semble adopter une position assez conciliante en ce qui concerne l'appréciation du détour effectué par la victime d'un accident notamment lorsque le travailleur est sorti du trajet protégé pour satisfaire des besoins personnels⁴⁷. Pour des détours de faible amplitude, la jurisprudence admet parfois la qualification d'accident de trajet dès lors que le détour a été justifié par des nécessités essentielles de la vie courante. On peut penser au contraire, que la qualification d'accident de trajet ne peut être retenue dans le cas où le travailleur entreprendrait un trajet dans une direction opposée à l'une des extrémités du trajet normal⁴⁸.

79. L'interruption du trajet quelle que soit son origine ne donne en principe aucun droit à réparation. Sauf exception, lorsque l'interruption aura été commandée par un acte de dévouement professionnel ou par des nécessités essentielles de la vie courante ou par un motif professionnel. Ce sera donc à la jurisprudence de d'étudier au cas par cas les éléments de faits constitutifs de l'accident. Dans un arrêt rendu par la Cour Suprême en 1984, le détournement du trajet n'a pas été retenu comme une faute privative de droits, dès lors que l'accident s'est produit non pas au moment de ce détournement pour lequel l'employeur était a priori au courant mais au moment où le chauffeur était en route pour la mission que lui avait confié son employeur⁴⁹.

80. La preuve de l'interruption ou du détournement de trajet peut être rapportée par tous moyens. C'est en effet à l'employeur qui conteste le caractère professionnel de l'accident de la rapporter⁵⁰. La présomption d'imputabilité bénéficie au travailleur qui est dispensé de toute démarche dans ce sens.

⁴⁷ C.S. 19 mars 1984, Recueil de jurisprudence sociale op. cit. p. 38.

⁴⁸ Une telle solution avait notamment été retenue par le juge français. Ass. plén., 10 oct. 1975, D. 1976, notes A. Dunes.

⁴⁹ C.S. 19 mars 1984, Recueil de jurisprudence sociale op. cit. p. 38.

⁵⁰ Ibid.

2. L'intérêt de la distinction accident du travail et accident de trajet

81. En droit gabonais, la distinction accident du travail et accident de trajet n'a d'intérêt que dans la mesure où elle permet de prendre en compte des situations qui sans cela n'auraient pas permis l'indemnisation du travailleur victime. En droit comparé français, l'intérêt de la distinction réside surtout au niveau de la tarification des cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. Une majoration forfaitaire est en effet appliquée à la cotisation accident de trajet. De même, la victime d'un accident de trajet peut si elle le souhaite, effectuer un recours contre le responsable de l'accident. Les raisons liées au financement ne sont toutefois pas transposables au Gabon, puisque les cotisations relatives à l'assurance accident du travail et maladie professionnelle ne souffrent d'aucune majoration, elles sont de ce point de vue uniformes. L'accident de trajet n'aura donc aucune incidence financière pour l'employeur⁵¹.

82. Les transports routiers étant une activité en générale exercée par des particuliers, des entreprises familiales qui ne songent pas toujours à prendre des assurances, il n'est pas exagéré de s'inquiéter de l'insécurité dans laquelle évoluent les travailleurs dans ce domaine. Une réflexion globale menée avec les transporteurs et le ministère en charge de la sécurité routière⁵² devrait permettre une meilleure prise en compte de ces travailleurs souvent précaires. L'amélioration des infra structures, état des routes, panneaux de signalisation etc. sont autant d'éléments à prendre en compte pour améliorer la prévention dans un premier temps, puis la prise en charge de ces accidents de trajet qui occupent à n'en point douter une part importante dans la réalisation des risques professionnels au Gabon. Comparée aux accidents du travail, la reconnaissance des maladies professionnelles pose encore d'énormes difficultés, plus de 50 ans après la législation sur leur prise en charge.

⁵¹ Emame Augustin, « La C.N.S.S. et le problème médical », op.cit.

⁵² Les chiffres de la sécurité routière n'étant pas disponibles, il est en effet difficile de quantifier le nombre d'accidents de trajets survenus sur une période donnée. La lecture des rapports établis par la médecine du travail de la C.N.S.S. en 2010 laisse entrevoir clairement une sous-évaluation. Le domaine des transports n'aurait enregistré pour cette année moins de 5 accidents du travail, des chiffres qui laissent dubitatifs.

§2/ La maladie professionnelle, un risque largement méconnu

83. Au Gabon comme dans la plupart des pays africains, rares sont les cas de maladies professionnelles qui sont déclarées et reconnues comme telles par les organismes de sécurité sociale qui ont la charge d'en assurer la gestion⁵³. La maladie professionnelle est en effet ce qu'on peut appeler un véritable « fantôme » qui hante le château fort de la législation sociale gabonaise. Elle existe dans les textes mais personne ne l'a jamais vu et personne ne sait véritablement ce que c'est. Malgré la définition qu'en donne le code de sécurité sociale et malgré les critères retenus par la liste officielle, La maladie professionnelle reste un risque largement méconnu et non indemnisé.

84. Compte tenu de la complexité des opérations de reconnaissance, la maladie dont souffre le travailleur pouvant être liée à de nombreux facteurs, les raisons de cette méconnaissance peuvent alors être recherchées soit dans l'insuffisance et l'inefficacité des méthodes de reconnaissance prévues, soit dans d'autres facteurs directement ou indirectement liés notamment le défaut de déclaration par les employeurs ou par les travailleurs eux-mêmes.

85. En ce qui concerne la définition et la reconnaissance des maladies professionnelles, le législateur a fait le choix de la méthode restrictive et exclusive de la liste. Une liste jugée non seulement limitative mais aussi désormais inadaptée (A). En effet, la révision de cette liste prévue par le législateur n'a jamais eu lieu. Elle ne tiendrait donc actuellement pas compte de l'évolution des travaux et des risques de santé auxquels les travailleurs sont désormais exposés. Cette inadaptation et le caractère restrictif de la liste seraient notamment à l'origine de l'absence de reconnaissance des maladies professionnelles au Gabon. Certains spécialistes de la santé au travail, des médecins du travail en particulier appellent à la révision de cette liste et à l'adaptation de la méthode aux exigences contemporaines de sécurité et de santé au travail (B). Il faut toutefois se demander si ces facteurs sont les seuls à expliquer cette absence de reconnaissance. L'absence de professionnels suffisants, qualifiés et outillés en sécurité et santé au travail pourrait également expliquer ce phénomène.

⁵³ Auvergnon, Philippe, éd. *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*. Paris, France: l'Harmattan, DL 2014, 2014.

A. La méthode restrictive et contraignante de la liste : un système de reconnaissance désormais inadapté ?

86. Le décret du 12 janvier 1967⁵⁴ a permis l'extension du régime de la réparation des accidents du travail aux maladies professionnelles. Ce texte prévoyait une présomption d'imputabilité à l'activité professionnelle pour toutes les maladies inscrites sur une liste officielle produite par décret selon une procédure spéciale.

87. L'article 56 du décret d'application du code de sécurité sociale reprenant l'article 1 du décret n°00017 du 12 janvier 1967 considère en effet comme maladie professionnelle relevant du régime des accidents du travail « *...les manifestations morbides d'intoxication aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents chimiques ou pathogènes...* ». Il ne suffit donc pas qu'une maladie soit contractée durant l'exécution du contrat de travail, ni que la maladie ait été déclarée à la sécurité sociale. Les opérations de reconnaissances sont plus complexes que cela.

88. Le code de sécurité sociale article 56 prévoit pour cela une liste établie « *...par décret sur proposition du ministre du travail et de la prévoyance sociale et du ministre de la santé, après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité...* » Il s'agit concrètement d'une liste de 40 affections professionnelles diverses présentée sous la forme de tableaux qui indiquent d'un côté les affections considérées comme professionnelles et de l'autre les travaux susceptibles de les provoquer et de la durée d'incubation ou délai de prise en charge⁵⁵. Cette liste est établie en principe en fonction de « *...la liste des travaux, procédés, professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs, ou s'effectuant dans les conditions ou régions insalubres qui exposent les travailleurs de façon habituelle au risque de contracter ces maladies...* ».

89. Cette liste est toutefois considérée comme désormais inadaptée dans la mesure où y figurent certaines affections introuvables sur le territoire alors que d'autres comme des affections présentes à l'état endémiques, le paludisme et autres maladies auraient pu y figurer. Sont exclues de cette liste en effet, les maladies présentes à l'état endémiques, une exclusion qui a fait débat, poussant certains pays africains à prévoir tout de même la possibilité d'une prise en charge de ces maladies sous certaines conditions⁵⁶. C'est le cas de la trypanosomiase

⁵⁴ Décret n°00017 du 12 janvier 1967, J.O. du 1^{er} février 1967.

⁵⁵ *Idem*, JO du 1^{er} Février 1967, p. 86 à 104. Tableau annexé audit décret.

⁵⁶ Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame (Dires), *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit. p. 305.

dont les zones infectées devaient être géographiquement limitées. La reconnaissance de cette maladie concernait notamment les métiers de forêt, les travaux publics et routiers⁵⁷ etc.

90. Le texte de 1967 faisait toutefois obligation au médecin traitant de déclarer toute maladie ayant un caractère professionnel non portée au tableau mais liée à son avis, à l'exercice de la profession. Ces déclarations devaient être adressées au Ministère de la santé publique qui devait à son tour saisir le Ministère du travail. La déclaration faite par le médecin traitant devait indiquer la nature de la maladie et de l'agent nocif ainsi que la profession du malade. Ces déclarations étaient prévues par le législateur en prévision de la révision de la liste. Cette révision était notamment destinée à prendre en compte les évolutions dans le domaine des risques liés au travail et de mieux adapter la législation au contexte gabonais. Ladite liste n'a pour l'instant fait l'objet d'aucune révision.

91. Il est à noter que ce n'est pas la déclaration des maladies qui pose problème comme le constatait Augustin Emame au sujet des données du B.I.T., précisant qu'il n'y avait jamais eu de déclaration de maladies professionnelles au Gabon⁵⁸, c'est plutôt la reconnaissance qui est un véritable problème. Les maladies semblent *a priori* être déclarées à tort ou à raison mais elles ne sont pas reconnues comme telles. Plutôt que la déclaration c'est bien plus un problème de reconnaissance, à en juger par les décisions de justice que nous avons pu collecter qui prouvent effectivement qu'il y a dans certains cas, un début d'exécution de la procédure même si au final ces maladies ne sont pas reconnues comme telles.

92. Dans une espèce où le travailleur atteint d'une hernie discale sollicitait de son employeur l'indemnisation de sa maladie qu'il qualifiait de professionnelle, les juges du fond ont favorablement accueilli ses prétentions estimant qu'il y avait effectivement un lien entre la hernie discale et l'activité de mécanicien du demandeur, sur la foi du certificat médical établi par son médecin qui relevait l'existence d'une maladie professionnelle. Cette décision a ensuite été rejetée en appel. Les juges d'appel ayant estimé que la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles n'avait pas été respectée Ils ont alors ordonné une enquête en vue de déterminer le caractère professionnel de la maladie. De l'avis du médecin expert désigné, l'ensemble des éléments produits ne permettait pas d'établir un lien direct entre la maladie dont souffrait le demandeur et l'activité professionnelle qu'il exerçait

⁵⁷ Article 9 à 10 du décret précité.

⁵⁸ Emame Augustin. La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail en droit gabonais. Hebdo- Informations n°571. 13-27 mars 2010. Seconde partie, p. 23.

Les juges ont conclu conformément à cet avis qu'il était donc impossible de rattacher la hernie dont souffre le plaignant à son activité, les preuves rapportées et l'expertise médicales n'ayant pas suffi à faire toute la lumière sur les liens possibles entre la maladie et l'activité de mécanicien qu'exerçait la victime⁵⁹.

93. Plusieurs autres décisions inédites vont dans le même sens et concluent en général en l'absence de liens entre l'activité professionnelle et l'affection en cause. C'est le cas de cette espèce dans laquelle, atteinte d'une toux chronique qu'elle dit liée à la manipulation de billets de banques, une employée de caisse a attiré son ex employeur en justice pour tenter de faire reconnaître le caractère professionnel de la maladie dont elle souffre et pour faire reconnaître sa responsabilité de son employeur au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles⁶⁰. Le juge ne retiendra pas le caractère professionnel de la maladie pour défaut de preuve : « *Attendu que la requérante n'apporte pas la preuve de ce que la toux chronique dont elle souffre est due à la manipulation occasionnelle des billets de banque...Attendu qu'en l'absence de ce lien de cause à effet, la responsabilité de la société S. ne peut être engagée ; Qu'il y a lieu de la débouter de cette demande* ». Contrairement à l'espèce précédente le juge n'a ordonné ici aucune expertise tendant à démontrer le caractère professionnel ou non de la maladie dont souffrait la plaignante. Les expertises étant particulièrement onéreuses, on peut penser que le juge compte tenu de la qualité du dossier et des éléments qui lui ont été présentés a estimé que l'expertise n'était pas nécessaire et qu'il n'y avait pas lieu de donner suite à une telle demande.

94. Cette jurisprudence met également en lumière la méconnaissance des procédures par les travailleurs qui s'adressent directement au juge pour exiger le paiement de sommes destinées à réparer le préjudice subi par les plaignants du fait de la détérioration de leur état de santé alors même que l'employeur ou même l'organisme de sécurité sociale en charge de la reconnaissance de ces pathologies liées au travail n'ont pas été saisi. Dans cette affaire la plaignante réclamait à son employeur : « *Attendu que la requérante sollicite la condamnation de son ex employeur au paiement de la somme de 700 000 000 FCFA pour son état de santé* ». En réalité pendant qu'ils sont en activité les travailleurs rechignent à être exigeants vis-à-vis de leurs employeurs notamment en ce qui concerne leur état de santé. C'est en général à l'occasion d'un conflit lié à la rupture de leur contrat de travail que l'on se rend

⁵⁹ C.A. Libreville, ch. Soc. 17 février 2009-Rép. n°084/08-09, inédit.

⁶⁰ T.P.I. Libreville, ch. Soc. 14 décembre 2010-Rép. n°25/2009-2010. Inédit.

compte qu'ils se sont abstenus tant qu'ils étaient salariés de dénoncer à tort ou à raison les mauvais traitements dont ils ont pu faire l'objet.

95. D'autres explications sont fournies par les organismes de la sécurité sociale en charge de l'enregistrement des demandes d'indemnisations. En effet, dans la plupart des cas, les maladies déclarées par les salariés comme étant des maladies professionnelles le sont à tort. Le non-respect ou la méconnaissance des procédures et des délais de déclaration est également évoquée. Cette méconnaissance des procédures obligatoires aboutit logiquement à un rejet des demandes et donc à une absence de reconnaissance et d'indemnisation.

96. Dans bien des cas, le travailleur qui ignore la législation sur les maladies professionnelles et qui ne fait pas toujours l'objet d'une visite médicale ne fera pas nécessairement le lien entre sa maladie et l'activité professionnelle qu'il exerce. A ce moment, il n'est pas étonnant que cette maladie ne soit jamais portée à la connaissance de la sécurité sociale. Au moment où ayant recherché les causes de sa maladie dans diverses considérations et que par hasard il se rend finalement compte que sa maladie peut avoir un lien avec l'exercice de son activité professionnelle, il peut en effet être déjà trop tard, les délais de déclaration et de prise en charge ont pu expirer.

97. Le lien avec l'activité professionnelle n'est donc pas toujours évident à établir compte tenu des méthodes exclusives et contraignantes qui sont utilisées pour la reconnaissance des maladies professionnelles. Il serait important que le législateur réfléchisse à une méthode plus accessible pour cette reconnaissance étant donné que certaines maladies ont un lien possible avec l'activité professionnelle, qu'elles ne peuvent pourtant pas être reconnues comme telles du fait que les conditions officielles de la reconnaissance ne sont pas remplies. Il serait important de réfléchir à une façon plus accessible et plus juste de les prendre en compte ne serait-ce que parce que l'activité professionnelle a pu jouer un rôle favorisant ou aggravant.

98. Pour être reconnue la maladie doit non seulement figurer sur la liste, correspondre à une activité donnée et ne pas avoir été déclarée hors délais de prise en charge. Dès lors que l'une de ces conditions n'est pas remplie la maladie ne peut légalement être reconnue comme étant indemnisable au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle. La méthode complémentaire devrait permettre même lorsque l'ensemble de ces conditions n'est pas rempli, de traiter les dossiers au cas par cas par une commission qui jugerait de

l'admission ou non des dossiers à l'indemnisation. C'est ce que permettrait notamment un système mixte de reconnaissance des maladies professionnelles.

99. Du fait de son caractère limitatif la liste des maladies professionnelles paraît donc désormais inadaptée. Nombreux sont les professionnels, médecins du travail, inspecteurs du travail rencontrés qui appellent à sa révision et à une possible évolution du système de reconnaissance jugée trop restrictif.

100. Pour revenir à la situation des travailleurs irradiés des mines d'Uranium de Mounana, un cas qui illustre parfaitement les difficultés de la reconnaissance des maladies professionnelles au Gabon, une journaliste du journal Libération⁶¹ citant Marc Ona Essangui, membre de la société civile, membre actif de l'O.N.G. Brain Forest écrivait ceci en 2012 : *«600 ex-travailleurs gabonais de Mounana sont passés à l'observatoire de la santé... Aucun ne souffrirait d'une maladie due à l'exposition professionnelle ? Aucun non plus au Niger ? Comment comprendre qu'un expatrié a droit à une indemnisation, mais que quelqu'un qui vit depuis toujours dans cet environnement pollué et qui a travaillé à la mine n'est pas atteint ?»* Ces interrogations traduisent l'indignation de la société civile face ce qu'elle considérait comme une injustice. Seuls quelques cas de cancers de travailleurs français, 2, pour être précis ont été reconnus par le juge comme ayant un lien direct avec l'activité professionnelle et donc comme maladie professionnelle⁶². Quid des autres cas ? Pourquoi était-ce impossible pour ces travailleurs d'obtenir réparation devant un juge local ? C'est en tout cas ce que soutient Sherpa, l'O.N.G. qui a soutenu et porté la cause des victimes devant les tribunaux étrangers⁶³. Les tribunaux locaux n'étaient pas assez outillés pour traiter d'une affaire d'une telle ampleur ? La création d'un observatoire de la santé avait pour objectif une expertise de

⁶¹ D'après un article du journal Libération du 17 décembre 2012 « Des O.N.G. dénoncent l'accord arraché au groupe en 2009 sur le suivi sanitaire de ses travailleurs au Niger et au Gabon, qualifié d'«opération de communication ». www.liberation.fr, [Eliane Patriarca](#)

⁶² Après avoir travaillé de 1978 à 1985 pour une filiale d'Areva au Niger, Serge Venel est mort d'un cancer du Poumon en 2009. Un cancer lié à l'inhalation de poussières d'uranium d'après les propos de son Pneumologue. En 2012, le tribunal des affaires sociales de Melun a condamné Areva en tant que co-employeur pour faute inexcusable. http://www.lemonde.fr/planete/article/2012/05/11/areva-condamne-apres-la-mort-par-cancer-d-un-ex-salarie-d-une-mine-d-uranium_1699804_3244.html.

La chambre sociale de la cour d'appel de Montpellier confirmant le jugement du tribunal des affaires sociales a également reconnu en 2016, la faute inexcusable d'Areva au sujet de Serge Bolender mort à 56 ans d'un cancer des poumons. La victime a travaillé 15 ans sur des sites appartenant à Areva non pas en Afrique mais cette fois dans le Macif central. D'autres victimes françaises notamment ont obtenu gain de cause devant les tribunaux en faisant condamner Areva pour faute inexcusable. Comment comprendre alors que la multitude des travailleurs africains n'a pas pu obtenir réparation ? Les maladies dont souffrent ces travailleurs seraient-ce des maladies imaginaires ?

⁶³ Sherpa : *«Nous savions que ce serait difficile, se défend-il, mais face à l'impossibilité pour ces anciens travailleurs, malades ou au crépuscule de leur vie, d'obtenir réparation d'un juge local, que fallait-il faire ?»*

l'état de santé des travailleurs locaux. Que pouvait-on réellement attendre d'un expert désigné et payé par les soins de l'ex employeur ? L'Etat n'avait-il certainement pas les moyens de se payer une telle expertise ? La foi dans la justice étrangère était-elle justifiée par une crise de confiance face à la justice locale ?

101. Devant les difficultés éprouvées par les personnes qui sont victimes de dommages corporels lorsque l'auteur est insolvable ou n'a pas pu être identifié, la création d'un fonds d'indemnisation spécialisé dont le financement serait organisé par l'Etat aurait-il pu être envisagé ? Cette solution aurait sans doute permis d'éviter de laisser sans solution la masse des travailleurs locaux à qui la reconnaissance de la maladie professionnelle et l'indemnisation du sinistre ont été refusés.

B. L'adaptation nécessaire des moyens de reconnaissance, vers l'adoption d'un système complémentaire ?

102. L'O.I.T. Suggère nous le rappelions plus haut trois procédés juridiques différents pour la reconnaissance des maladies professionnelles⁶⁴. La première de ces méthodes suppose l'établissement de la preuve par la victime, du lien de causalité entre l'affection contractée et le travail effectué. La deuxième possibilité, celle que retient le législateur, est celle qui consiste à inscrire les maladies professionnelles reconnues sur une liste officielle. La troisième et la dernière possibilité consacrée par l'O.I.T. est une formule mixte. Cette dernière possibilité consiste à permettre à la victime d'établir la preuve du caractère professionnel de toute maladie non inscrite sur une liste officielle.

103. En fonction de ces recommandations, plusieurs possibilités s'offrent donc au législateur, mais quel modèle privilégier ? L'objectif étant de favoriser la reconnaissance de ces maladies et d'éviter que les malades du travail ne se retrouvent sans solution, en fonction de quels critères faudra-t-il privilégier tel ou tel autre modèle ? Le choix de la liste officielle a ses avantages. Cette liste permet notamment de simplifier les démarches pour les victimes et de faciliter la charge de la preuve. La détermination d'une liste de maladies présumées professionnelles permet toutefois de simplifier les procédures. L'apparition d'une maladie présente dans le tableau crée une présomption de lien avec l'activité professionnelle qui facilite les choses. On se rend toutefois compte que son caractère exclusif peut parfois

⁶⁴ Encyclopédie de Santé et de Sécurité au Travail, B.I.T. 3^e édition française.
<http://www.ilocis.org/fr/documents/iilo026.htm>

constituer une barrière à la reconnaissance de maladies dont la probabilité du lien avec le travail ne fait aucun doute.

104. En pratique conformément au principe de la liste, la reconnaissance de la maladie par les organismes de sécurité sociale n'aura pour but essentiel que de voir si cette maladie est inscrite au tableau, si les délais d'exposition au risque sont de nature à conforter la prise en charge de cette maladie. La commission d'experts par les tribunaux aura les mêmes objectifs, vérifier les conditions d'éligibilité de la maladie au titre de la législation sur les maladies professionnelles. C'est donc uniquement cette liste qui va guider la décision des autorités sollicitées.

105. L'idée est ici de montrer la nécessité de trouver des moyens pour améliorer et peut-être assouplir les conditions de la reconnaissance des maladies professionnelles. Le système actuel apparaît en effet trop rigide et très contraignant, ce qui justifie en partie la rareté, sinon l'absence de reconnaissance des maladies professionnelles. De la discussion avec quelques professionnels de la médecine du travail, il est apparu en effet, deux probables justifications à ce constat : D'une part la liste des maladies professionnelles adoptées depuis 1967 est jugée désormais obsolète. Elle ne prendrait en effet pas en compte l'évolution des activités professionnelles, ce qui contribue à écarter de l'indemnisation nombre de situations qui ne sont pas répertoriées. D'autre part, la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles par les professionnels de la médecine du travail ne ferait l'objet d'aucun texte formel. Ce qui contribuerait à entretenir le flou sur les moyens de cette reconnaissance, à individualiser la procédure et à la rendre très subjective.

106. Les maladies potentiellement professionnelles ne sont pas reconnues comme telles, ni indemnisées soit, parce qu'elles ne figurent pas sur les tableaux, soit parce qu'elles n'ont pas été déclarées à temps, que les procédures n'ont donc pas été respectées, soit parce que le lien avec l'activité professionnelle n'a pu être établi ou encore que la maladie n'a tout simplement pas été déclarée par la victime ignorant que cette maladie pouvait rentrer dans le cadre des maladies professionnelles et n'ayant pas pu bénéficier pour une raison ou pour une autre des conseils d'un médecin. Le non-respect des procédures constitue entre autres une des raisons de l'échec des demandes en indemnisation reçues par la caisse de sécurité sociale.

107. Il serait nécessaire déjà que la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles soit clairement déterminée par le législateur d'une part. Ce qui faciliterait le travail de la caisse de sécurité sociale et des différents experts sollicités sur les dossiers de

prise en charge. D'autre part, compte tenu de l'absence de reconnaissance des maladies professionnelles, l'évolution vers un système de reconnaissance complémentaire serait peut-être souhaitable. Reste toutefois à espérer que ce système permettra à son tour une reconnaissance plus aisée des maladies professionnelles, notamment des maladies qui n'existent pas dans la liste des affections officiellement reconnues mais qui peuvent bénéficier d'une prise en charge selon les règles du droit de la réparation des risques professionnels dès lors qu'elles ont un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle. Cela peut se concevoir dans le cadre expertise médicale réalisée dans des conditions que le législateur déterminerait pour permettre une telle prise en charge, ou dans le cadre d'un système mixte de reconnaissance.

108. Le système de reconnaissance mixte⁶⁵ est en effet un système qui allie à la fois la méthode de la liste et un système complémentaire qui permettrait de prendre en charge des maladies qui ne sont certes pas présentes sur la liste mais dont la preuve de leur lien avec l'activité professionnel pourrait permettre une prise en charge. De même, pour les victimes dont une condition administrative manque pour la qualification de maladie professionnelle, une procédure particulière pourrait éventuellement permettre l'admission de la maladie au titre de maladie professionnelle pour sa prise en charge.

109. Cette solution est logique et permet de tenir compte des évolutions éventuelles en matière de technologies et de l'évolution intervenue dans la nature des risques professionnels, c'est le cas pour les risques de santé mentale. Une méthode complémentaire que certains pays africains comme le Burundi ont fait le choix de l'adopter⁶⁶ espérant ainsi étendre la protection des travailleurs victimes de maladies professionnelles.

110. L'amélioration des conditions de la reconnaissance des maladies professionnelles passe non seulement par l'amélioration de ce système mais aussi par l'amélioration des procédures de déclaration.

⁶⁵ Depuis que ce système a été adopté en France en 1993 par exemple, il n'est plus indispensable qu'une maladie corresponde strictement à la description d'un tableau pour être considérée comme étant d'origine professionnelle. Des dérogations aux tableaux peuvent être admises par les caisses primaires d'assurance maladie sur avis conforme du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Ce système a permis d'accroître de 9 pour cent par exemple le nombre de maladies professionnelles reconnues depuis les années 90⁶⁵.

⁶⁶ Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame. *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit. p. 306. Le décret-loi 1/17 du 16 octobre 1981, article 26-5 énonce notamment que devront être considérées comme maladies professionnelles, les états pathologiques ne figurant pas sur la liste et qui résultent de l'action continue ayant pour origine ou existant du fait de l'emploi et du milieu dans lequel l'assuré est tenu de travailler.

Section 2 : Les procédures obligatoires en vue de la reconnaissance du risque et de l'indemnisation des victimes

111. L'indemnisation des victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles est en générale très procédurale. Engagées dans ce processus, long et sinueux, il n'est pas rare que les victimes d'accidents et de maladies potentiellement professionnels renoncent en milieu de parcours à poursuivre le processus jusqu'au bout abandonnant ainsi l'espoir de se voir indemniser un jour.

112. Les lourdeurs administratives sont en effet pour beaucoup dans l'inefficacité du système d'indemnisation. Pire, l'assistance d'un conseil n'est pas à la portée de toutes les bourses. Quand bien même les syndicats essaient de s'impliquer d'avantage pour épauler les salariés dans les différentes démarches relatives non seulement à l'indemnisation d'un éventuel accident ou d'une éventuelle maladie, cela ne suffit pas toujours à garantir le succès d'une telle procédure. Les syndicats eux-mêmes ne sont pas plus informés sur les procédures à suivre en la matière ou sur les règles qui concerne la reconnaissance des maladies professionnelles. Plusieurs obligations sont donc mises à la charge de l'employeur mais aussi à la charge de l'inspection du travail. La victime peut dans les conditions que le code détermine avoir également un rôle à jouer dans la déclaration de l'accident ou de la maladie. Le non-respect des formalités administratives et des délais de procédure sont souvent à l'origine du rejet des dossiers de demande d'indemnisation.

§1/ La double obligation de déclaration de l'employeur

113. Deux obligations principales pèsent sur l'employeur en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, il s'agit d'une part, dès l'embauche du travailleur et avant la survenance de tout accident ou de toute maladie, de faire la déclaration administrative du salarié ainsi embauché et de verser les cotisations liées à l'assurance accident du travail notamment (A). Le cas échéant, dès la survenance du risque l'employeur est d'autre part obligé d'en faire la déclaration auprès de l'inspection du travail et auprès de la sécurité sociale en vue de la prise en charge des victimes (B). Dans un contexte d'assurances sociales il est important que les procédures soient moins lourdes et l'information livrée aux usagers facile d'accès et pertinente.

A. La déclaration préalable du salarié en vue de son immatriculation à la C.N.S.S.

114. En dehors des risques professionnels des travailleurs journaliers qui sont directement pris en charge par l'employeur, les travailleurs doivent faire l'objet d'une déclaration à la caisse de sécurité sociale. Une obligation préalable qui conditionne la prise en charge par la sécurité sociale de l'accident ou de la maladie. Dans le cas contraire, l'employeur devra personnellement assumer les dépenses liées à la prise en charge d'un travailleur non immatriculé⁶⁷.

115. La prise en charge d'un travailleur par la sécurité sociale au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle suppose au préalable qu'il soit connu des services sociaux en tant que travailleur, qu'il ait donc été déclaré par son employeur qui contribue régulièrement à financer son assurance accident du travail et maladie professionnelle.

116. La déclaration des travailleurs à la caisse de sécurité sociale est enfermée dans des délais légaux. En effet, au moment de l'embauche, l'article 1 du décret d'application du code de sécurité sociale prévoit que l'employeur a en théorie 8 jours pour effectuer cette formalité auprès de la C.N.S.S. La carence de l'employeur peut être suppléée par la C.N.S.S. qui peut le faire automatiquement soit à la demande du travailleur lui-même, mais rares sont les cas où les travailleurs accomplissent ces démarches eux-mêmes, soit par ignorance, soit compte tenu de la confiance qu'ils accordent à leur employeur. En général c'est au moment de la survenance d'un sinistre ou lors du départ à la retraite que certains travailleurs se rendent compte en voulant faire valoir leurs droits auprès de la C.N.S.S. que l'employeur n'a jamais accompli cette démarche.

117. Sont assujettis à cette déclaration l'ensemble des entreprises publiques ou privées installées et exerçant leurs activités sur le territoire. Les bénéficiaires ne sont autre que les salariés et ce, que leur contrat soit à durée déterminée ou qu'il soit à durée indéterminée. L'exigence est la même pour tous les types de contrat y compris pour les stagiaires.

⁶⁷ Ces situations ne sont malheureusement pas rares en jurisprudence où les victimes d'accidents du travail, non immatriculés et donc non connus des services sociaux sont obligées de recourir au juge pour se faire rembourser les frais médicaux personnellement engagés et pour obtenir réparation de leurs préjudices. La survenance d'un accident du travail particulièrement grave signe souvent pour ces travailleurs la fin des relations de travail, compte tenu des difficultés qu'ils éprouvent la plupart du temps à se faire prendre en charge notamment par l'employeur.

118. L'assurance qu'elle concerne la maladie ou tout autre risque social est en effet une fierté pour ces salariés qui déclarent souvent sans complexe à ceux qui pourraient leur demander de faire attention etc. : « *je ne crains rien je suis assuré* ». Le fait d'intégrer une entreprise suffit parfois pour certains à penser que l'assurance est automatique. Dans le meilleur des mondes, cela devrait être le cas, mais ça ne l'est pas toujours et certains travailleurs l'apprendront à leurs dépens en cas de réalisation d'un sinistre. Compte tenu de l'absence de statistiques, il est difficile de chiffrer le défaut d'immatriculation des travailleurs. C'est en général comme il est souligné plus haut à l'occasion d'une rupture litigieuse du contrat de travail que sont soulevées ces questions. Ces défauts d'immatriculation touchent indirectement à une autre problématique celui du travail dissimulé. C'est un problème qui n'est pas uniquement le fait de petites entreprises installées dans la nébuleuse que constitue le secteur informel, au contraire.

119. Les obligations faites à l'employeur ne sont dans l'ensemble pas toujours correctement respectées, malgré des sanctions prévues par le code de sécurité sociale. Ce qui expose davantage les victimes de risques professionnels à une insécurité. Il n'est pas rare en effet que les victimes d'accidents du travail financent elles même les soins médicaux avant de chercher par tous les moyens à se faire rembourser les sommes avancées par l'employeur. En pratique, employeur qui prend en charge des soins qui devaient normalement l'être par la Caisse nationale de sécurité sociale devrait pouvoir se faire rembourser les sommes avancées par ladite Caisse. Ce remboursement ne peut intervenir que si le salarié victime a été immatriculé comme l'exigent les textes et que les cotisations liées à l'assurance contre les risques professionnels aient été payées. De même il doit avoir satisfait à toutes les obligations liées à la déclaration de l'accident ou de la maladie, notamment en ce qui concerne le respect des délais.

120. Dans la plupart des cas relevés l'employeur accepte de payer directement ou de rembourser les factures médicales parce qu'en réalité il se sait en faute. L'immatriculation de la victime n'ayant pas été faite en amont. Le cas de D...employé comme Gardien pendant sept ans dans une entreprise à Libreville, illustre parfaitement cette réalité. Victime d'un accident du travail au cours duquel il a perdu trois doigts de la main droite, D...a attiré son ex-employeur qui a certes pris en charge les frais d'hospitalisation et la rééducation de la victime, mais qui en réalité ne l'avait pas déclaré à la C.N.S.S. D...victime d'une incapacité permanente de travail ne pouvait donc prétendre à aucune prestation auprès de cet organisme.

121. Le juge a en effet estimé que « *attendu que suivants les dispositions de l'article 1^{er} alinéa 2 du code de sécurité sociale, l'employeur est obligé, à la première embauche de déclarer chaque travailleur à la C.N.S.S dans un délai de 8 jours ; Qu'en cas d'accident de travail survenu à un travailleur, l'article 202 du code du travail oblige l'employeur à déclarer le sinistre dans un délai de 2 jours à l'organisme e sécurité sociale ; Attendu qu'en l'espèce, Sieur D... n'a jamais été immatriculé à la C.N.S.S ; que par conséquent son accident n'a pas été déclaré à cet organisme ; Attendu que l'article 1382 du code civil gabonais ancien dispose que tout fait quelconque qui cause un dommage à autrui, oblige celui par la faute de qui il est arrivé à le réparer ; Que la société S...ayant manqué à son obligation d'immatriculer D...à la C.N.S.S. Qu'il convient de retenir sa responsabilité civile quant à cet accident et d'examiner les demandes du requérant* ». Malgré toutes ces condamnations et dans la mesure où ladite société avait selon les déclarations de son représentant déposé le bilan depuis. On peut imaginer la difficulté pour cette victime de se voir indemniser. Quelles solutions pourraient alors être envisageables dans les d'insolvabilité de l'employeur ? Les victimes et leurs employeurs sont souvent renvoyés dos à dos. Un parcours du combattant qui se termine parfois devant les tribunaux⁶⁸ quand la victime lassée par tant de difficultés ne finit pas par abandonner.

122. L'immatriculation du travailleur dès l'embauche précède donc la déclaration du sinistre, laquelle est enfermée à son tour dans des délais légaux plus brefs. La brièveté des délais répond certainement à l'exigence de célérité dans le traitement des dossiers d'indemnisation et à la nécessité pour l'organisme concerné d'engager toutes les procédures nécessaires au constat du sinistre et à la liquidation des prestations.

B. L'obligation de déclarer le sinistre

123. L'obligation de déclarer tout accident survenu au sein de son établissement est prévue à l'article 202 du code du travail. Tout accident quel qu'en soit la gravité doit en principe faire l'objet d'une déclaration à la C.N.S.S. Il n'appartient pas à l'employeur de juger du caractère professionnel ou non de l'accident, son rôle consiste uniquement à en faire la déclaration auprès des services de la sécurité sociale qui détermineront s'il y a lieu le caractère professionnel ou non de la maladie ou de l'accident. En cas de doutes et par mesures

⁶⁸ T.P.I. Libreville ; ch. soc. 24 décembre 2009-Rép. n°24/2009-2010 Inédit. Un employeur a été condamné par le tribunal à verser une rente d'incapacité à un travailleur qu'elle n'avait pas déclaré à la CNSS, victime d'un accident du travail qui lui a coûté trois doigts de la main droite. C'est non sans difficultés que malgré cette condamnation le plaignant a pu obtenir de son ex employeur une indemnisation. Et les cas sont malheureusement nombreux.

de précautions la déclaration pourrait éventuellement être assortie de réserves. L'employeur a donc deux jours sauf cas de force majeure pour faire sa déclaration⁶⁹. Autrement, il pourrait être exposé à des sanctions prévues à l'article 93 du code de sécurité sociale. Ce sont pour l'essentiel des sanctions pécuniaires, des peines d'amende qui vont de 50000 FCFA à 500000 FCFA. La récidive donne lieu à une augmentation de ces amendes soit 500 000 FCFA à 1 000 000 FCFA.

124. La déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, obéit à un certain formalisme. Des formulaires spécifiques sont à la disposition des employeurs et des travailleurs pour ce faire. Des déclarations d'accident ou de maladies n'ont dans certains cas pas été prises en compte compte-tenu du fait que les formulaires étaient mal remplis et que certaines informations manquaient pour accueillir favorablement la demande des assurés⁷⁰.

125. L'administration du travail doit également être informée par l'employeur de la survenance de tout accident ou de toute maladie survenue à l'intérieur de son établissement, article 202 du code du travail. L'employeur satisfera à cette obligation sous réserve d'en avoir eu effectivement connaissance. D'où l'obligation faite aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles de déclarer à l'employeur dans des délais légalement prescrits, article 205 du code du travail, tout accident ou maladie dont ils auraient été victimes dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail. Le fait pour un employeur de ne pas déclarer un accident ou une maladie ou le fait pour lui de ne pas procéder à l'immatriculation de la victime peut-il être à lui seul constitutif d'une faute inexcusable ? Il semble que non, vu que la faute doit porter sur le fait de mettre en danger les victimes ou de ne pas prendre toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de travailler en sécurité.

126. Tout comme l'immatriculation des travailleurs, la déclaration du sinistre par l'employeur est aussi importante. Ici encore, si les choses paraissent claires et nettes en théorie, la réalité sur le terrain est bien toute autre. La jurisprudence rapporte le cas de plusieurs accidents non déclarés. Des cas qui finissent naturellement devant le juge aux fins de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur. Ces actions intentées par les victimes visent le remboursement de frais médicaux, au paiement d'indemnités journalières ou de rentes d'incapacités. L'allocation de dommages-intérêts reste rare. Compte tenu des sommes

⁶⁹ Article 57 du code de sécurité sociale.

⁷⁰ D'après les renseignements que nous avons pu obtenir du service déclaration des sinistres à la C.N.S.S. en 2012.

importantes allouées au titre de ces différentes demandes les juges estiment-ils qu'il vaut mieux ne pas alourdir encore plus la peine des employeurs⁷¹ ?

§2 : La déclaration supplétive du risque par la victime auprès de la Caisse et l'information de l'administration du travail

127. La victime d'un risque professionnel est exceptionnellement autorisée à en déclarer la survenance auprès de la caisse de sécurité sociale, lorsque la déclaration par l'employeur n'a pu être effectuée (A). Les autorités administratives devront également être mises au courant de l'existence d'un sinistre à des fins d'enquête (B).

A. La déclaration exceptionnelle de l'accident ou de la maladie par la victime

128. D'après les dispositions du code du travail et celles du code de sécurité sociale, il ne pèse sur la victime *a priori* aucune obligation particulière en cas de survenance d'un risque professionnel. Reste à noter la possibilité qui lui est toutefois offerte de déclarer personnellement son sinistre auprès de la caisse en cas de défaillance de l'employeur, dans un délai prédéfini c'est-à-dire deux mois après la survenance de l'accident ou la constatation de la maladie⁷². Un délai volontairement plus long qui contribue encore une fois à offrir toujours plus de garanties de protection aux victimes. Ce délai correspond notamment au délai d'exigibilité des créances liées à la survenance d'un risque professionnelle.

129. Si pour une raison ou pour une autre l'accident ou la maladie n'a pas pu être déclarée par l'employeur, donner la possibilité à la victime de le faire dans un délai largement plus long paraît en effet une solution intéressante.

130. Pour satisfaire à ses obligations, l'employeur doit d'abord être mis au courant de la réalisation d'un risque professionnel. A charge pour lui d'en informer les autorités compétentes. Dans la mesure où il n'a pu être mis au courant, on ne peut lui reprocher

⁷¹Dans une affaire opposant un travailleur accidenté et son employeur, le tribunal de première instance de Libreville a reconnu la responsabilité de l'employeur qui n'avait ni immatriculé la victime ni indemnisé cette dernière. Elle l'a condamné à verser au requérant une somme globale de 4 795 560 FCFA correspondant aux indemnités journalières qu'il aurait dû percevoir et à la rente d'incapacité permanente laquelle il avait droit. Le juge le déboute toutefois du surplus, c'est à dire des dommages intérêts que la victime réclamait à son employeur. Au vu de l'importance des sommes allouées qui ne sont pas d'une importance exagérée, on peut dire qu'il y a chez le juge ne sorte de retenue quant à l'attribution des dommages intérêts aux victimes.

⁷² Article 80 du décret d'application du code de sécurité sociale.

effectivement de n'avoir pas pris les mesures qui s'imposaient en déclarant officiellement l'accident à la caisse de sécurité sociale comme le code le prescrit.

131. Dans le cas où l'employeur ne prend pas ses dispositions, c'est à ce moment seulement que la caisse peut directement être mise au courant par la victime ou ses représentants. Il convient de se demander toutefois ce qui se passerait si la victime elle-même prenait l'initiative de cette déclaration alors que l'employeur n'a pas été mis dans les conditions de le faire ? Il y aurait simplement vice de procédure. La caisse renvoyant la victime auprès de son employeur pour une déclaration en bonne et due forme.

B. Les enquêtes de l'inspection du travail et de la caisse de sécurité sociale

132. L'administration du travail n'est pas en reste dans le processus de reconnaissance des accidents et maladies d'origine professionnelle. Informée par l'employeur ou par les travailleurs d'un incident d'une telle nature, le législateur les oblige à leur tour à s'informer des circonstances qui entourent la survenance de l'accident ou de la maladie. Notamment lorsque l'accident ou la maladie d'une rare gravité a entraîné le décès de la victime. En effet, d'après les dispositions du décret d'application du code de sécurité sociale, article 85, une enquête doit être diligentée par la caisse ou par l'inspection du travail dès lors que trois situations se présentent :

- La lésion paraît devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle ;
- La victime est décédée ;
- Des informations complémentaires paraissent nécessaires sur l'accident.

133. L'objectif de cette enquête contradictoire est de réunir l'ensemble des informations nécessaires pour établir la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu de l'accident, l'identité de la victime, la nature des lésions, l'existence d'ayants-droit, la catégorie professionnelle dans laquelle se trouvait classée la victime etc. Autant d'informations qui aideront à déterminer outre la nature de l'accident, les responsabilités des parties en présence. En fonction de celles-ci des procédures judiciaires peuvent notamment être engagées contre les responsables présumés.

134. L'intérêt de la Caisse quant à l'instruction d'une enquête est notamment de lui permettre le cas échéant de se retourner contre les auteurs présumés en remboursement des

sommes versées à la victime. L'inspection du travail a en théorie 20 jours pour rendre son rapport auprès de la C.N.S.S. Un ou plusieurs experts peuvent être appelés à donner leur avis sur la situation objet de l'enquête. Une fois les procédures arrivées à leur terme et le risque professionnel reconnu, vient l'heure de l'indemnisation. Cette indemnisation qui s'apparente pour les travailleurs à la recherche d'un graal ne suscite parfois que désillusion compte tenu des montants, de la durée de cette indemnisation et de la difficulté que les travailleurs éprouvent à faire reconnaître la responsabilité de l'employeur pour se voir octroyer une réparation.

135. Une fois la maladie déclarée, c'est à la sécurité sociale de reconnaître le sinistre, de dire si oui ou non cette maladie ou cet accident correspond à la définition légale et ou à la définition jurisprudentielle du risque considéré. Le défaut de reconnaissance peut ouvrir droit à un recours gracieux devant la C.N.S.S. ou à un recours devant le tribunal du travail⁷³.

136. Pas d'immatriculation, pas d'assurance et donc pas de droits pour toutes les victimes dont les employeurs ont omis d'effectuer les démarches préalables nécessaires auprès des organismes de sécurité sociale. De même, pas de déclaration du sinistre, pas de prise en charge par la sécurité sociale. C'est le droit commun de la responsabilité qui va en général prendre le relais dans toutes ces situations. Un droit commun pas toujours favorable aux victimes. Dans la situation où l'employeur est insolvable, toutes les condamnations de cet employeur que la victime puisse obtenir ne changeront pas grand-chose à sa situation. Finalement l'enjeu devrait consister plutôt à contraindre l'employeur à immatriculer de manière à ce que, en cas d'accident ou de maladie, la victime puisse bénéficier au moins du forfait sécurité sociale. Dans la mesure où la réparation intégrale de droit commun il n'est pas sûr de l'obtenir l'urgence c'est en effet d'assurer le minimum. Ce minimum c'est d'ailleurs en majorité ce sur quoi peuvent s'accrocher les travailleurs.

⁷³ https://www.cnss.ga/images/decret_d_application_du_code_de_la_securite_sociale_new.pdf

Chapitre 2 : Une réparation forfaitaire diversement appréciable

137. Le système de réparation des risques professionnels adopté par le législateur exclut en principe toute indemnisation basée sur les règles du droit commun. Le principe est donc une réparation forfaitaire. Cette réparation forfaitaire comprend comme son nom l'indique, un certain nombre de prestations déterminée à l'avance par le législateur. Le code de sécurité sociale énumère l'ensemble de ces prestations qui sont en principe à chaque fois les mêmes pour tout accident ou toute maladie en lien avec l'activité professionnelle et dont le caractère professionnel aura été formellement reconnu. C'est en définitive des prestations dont la consistance est parfois jugée insatisfaisante par les ayant-droit (Section 1).

138. La seule possibilité de faire évoluer cette réparation en écartant le compromis du forfait n'a pas été reprise par les dispositions du code de sécurité sociale. En effet, alors que le décret de 1957 qui inspire le code de sécurité sociale prévoit cette possibilité, elle ne figure pas dans le code de sécurité sociale de 1975. On se demande alors si le législateur de 1975 a voulu ainsi écarter de la réparation des risques professionnels, la possibilité d'une extension de la responsabilité de l'employeur. L'on serait tenté de répondre par l'affirmative dès lors que dans la jurisprudence, aucune décision n'a permis jusqu'ici de constater l'application par le juge de cette disposition pourtant présente en 1957. Un oubli regrettable qui opère de cette façon un recul dans la protection de la santé des travailleurs (Section 2).

Section 1 : Des prestations forfaitaires jugées insatisfaisantes

139. La réparation forfaitaire des accidents du travail et des maladies professionnelles consiste en l'octroi aux victimes de prestations en espèce sensées réparer la perte de salaires et de prestations en nature qui consistent en l'accès à des soins gratuits dont bénéficient les victimes en principe jusqu'à la guérison. L'importance des sommes octroyées aux victimes est donc parfois jugée insatisfaisante, sans compter le fait que la qualité de la prise en charge des soins laisse parfois à désirer. Prestations en espèces (§1) et prestations en nature (§2), ne font donc pas toujours le bonheur des victimes qui se sentent parfois lésées et pas indemnisées à hauteur du préjudice qu'ils ont pu subir. La réparation forfaitaire est-elle de ce pas une réparation juste ? Peut-on à l'heure actuelle penser une méthode qui soit plus juste pour la protection de la santé des travailleurs ? Pour l'heure, la réparation forfaitaire n'a pas pour ambition de réparer l'ensemble des préjudices subis par la victime. Il s'agit d'un compromis qui permettrait d'une part à la victime de n'avoir pas à prouver outre mesure, dans les conditions particulièrement difficiles du droit commun, le lien entre l'accident ou la maladie dont il est victime et l'exercice de son activité professionnel. Il bénéficie d'une présomption simple. L'employeur n'a pas de son côté à prendre en charge l'ensemble des préjudices subis par la victime. Sa responsabilité de principe est limitée au paiement d'un forfait déterminé à l'avance par le législateur.

§1/ Les prestations en espèce

140. Les prestations en espèces versées par la sécurité sociale aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles se composent de l'indemnité journalière (A), des rentes d'incapacité et des pensions aux survivants en cas de décès de la victime (B). A cela s'ajoute le remboursement des frais funéraires.

141. Alors que la durée de l'indemnisation est limitée au préavis pour les maladies de courte durée, les autres cas de maladies, au contraire, bénéficient d'une durée d'indemnisation généralement plus longue et parfois illimitée. Ceci soit en raison de la gravité de la maladie, soit parce que l'affection dont souffre le travailleur trouve sa source dans la réalisation d'un risque lié au travail. Ces risques sont alors considérés comme des risques de l'entreprise pour lesquels le droit est *à priori* plus protecteur.

A. Les indemnités journalières de maladie versées par la sécurité sociale

142. En cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et pendant la durée de l'absence du travailleur, l'employeur est exonéré de l'obligation de verser un salaire ou une quelconque indemnité à la victime. Conformément aux dispositions du code du travail article 38, l'indemnisation du travailleur pendant toute cette période est faite selon les dispositions du code de sécurité sociale, articles 60 et suivants.

143. L'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles est en effet entièrement à la charge de la caisse nationale de sécurité sociale. Le code du travail dispose en son article 38 alinéa 1 que « *Lorsque l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnisation a lieu conformément aux dispositions du code de sécurité sociale* ». C'est au code de sécurité sociale qu'il faut d'après ce texte se référer pour découvrir et comprendre les modalités d'attribution de ces indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail.

144. Le travailleur perçoit donc de la caisse de sécurité sociale, pour chaque jour d'incapacité, des indemnités journalières⁷⁴. Le premier jour marquant la suspension du contrat de travail est entièrement à la charge de l'employeur. Le reste du temps d'indemnisation incombe entièrement à la caisse de sécurité sociale. Il appartient en principe au médecin chargé de recevoir le travailleur malade ou accidenté ou à l'employeur de faire parvenir à la caisse de sécurité sociale, un exemplaire du certificat médical constatant la maladie ou l'accident en vue du paiement des indemnités journalières de maladie⁷⁵.

145. Pour le paiement de ces indemnités, des formalités administratives préalables doivent être effectuées par l'employeur, c'est le cas notamment de l'immatriculation huit jours maximum après l'embauche comme il a été mentionné précédemment. Cette formalité conditionne en effet la reconnaissance de droits au profit du travailleur malade.

146. Les risques professionnels qui se réalisent dans le cadre d'un contrat journalier sont en principe entièrement à la charge de l'employeur. La caisse de sécurité sociale peut également si elle le souhaite vérifier par ses propres moyens l'étendue de la maladie du travailleur et apprécier par elle-même l'état de santé du travailleur en plus des conclusions rendues par le médecin traitant, quant à la durée de l'arrêt de travail et quant aux suites à

⁷⁴ Article 60 du code de sécurité sociale.

⁷⁵ Article 57 du code de sécurité sociale.

donner à cet arrêt de travail. Elle dispose pour ce faire de structures et de personnels, de médecins du travail affectés à ces tâches.

147. L'indemnité journalière est calculée en fonction du salaire d'activité perçu par la victime c'est-à-dire l'ensemble des salaires, gains, indemnités primes, gratifications et tous autres avantages en nature et pourboires. Ne sont pas pris en compte dans le calcul de cette indemnité, les frais professionnels, les indemnités représentatives de remboursement de frais, les prestations familiales et les cotisations patronales⁷⁶.

148. La collectivisation des risques opérée par le système de sécurité sociale rend la garantie des ressources plus sûre et évite de renvoyer le travailleur et l'employeur dos à dos. L'idée d'un organisme indépendant qui gère l'indemnisation des travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle apparaît donc comme une garantie supplémentaire, à condition que le travailleur remplisse toutes les conditions nécessaires pour le bénéfice de ces indemnités et que l'employeur pour sa part, s'acquitte des cotisations y relatives, qu'il prenne bien le soin d'immatriculer le travailleur, comme l'exige le législateur. De la reconnaissance administrative dépend effectivement la reconnaissance du droit à indemnités pour les victimes.

149. Le risque pour le travailleur de se retrouver face à un employeur insolvable est ainsi maîtrisé. Le travailleur est assuré de percevoir en toutes circonstances les sommes qui lui sont dues au titre de son incapacité en principe temporaire de travail. Cette assurance pourrait toutefois devenir relative dès lors que la pratique exige que les indemnités journalières à verser au travailleur le soient dans un premier temps par l'employeur qui se fera ensuite rembourser les sommes correspondantes par la caisse de sécurité sociale⁷⁷. Bien que l'adoption d'une telle méthode soit certainement liée au délai de traitement des dossiers par la Caisse de sécurité sociale compte tenu du nombre de demandes, il serait beaucoup plus intéressant que dans l'avenir plutôt que de se faire payer par l'employeur, la victime d'un risque professionnel le soit directement par la C.N.S.S. pour éviter de se retrouver face à de telles difficultés. La fluidité dans le traitement des dossiers et le raccourcissement de ces délais aiderait certainement à améliorer le système pour plus de garanties dans la protection de la santé des travailleurs.

⁷⁶ Mémento thématique de droit social, Fidafrica, 2008. p.64.

⁷⁷ Article 61 du code de sécurité sociale.

150. En cas d'incapacité permanente suite à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le code de sécurité sociale prévoit le versement d'un autre type d'indemnité. Cette fois sous forme de rente.

B. La rente d'incapacité permanente

151. A la suite d'un dommage corporel, un accident du travail notamment, une incapacité permanente totale ou partielle peut être constatée par le médecin. Le taux d'incapacité permanente partiel (IPP) est un pourcentage exprimant l'importance des séquelles qui subsisteront définitivement et qui diminuent la capacité physique de la victime. Le degré d'incapacité permanente est déterminé d'après l'article 63 du code de sécurité sociale, par le médecin de la Caisse, d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et qualifications professionnelles, sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté conjoint du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et du Ministre de la Santé publique. Ainsi, d'après l'article 62 du code de sécurité sociale, une rente d'incapacité calculée sur la base du salaire et du taux d'incapacité de la victime sera servie au travailleur en cas d'incapacité permanente totale ou partielle.

152. Le montant de cette indemnité sera majoré de 40% dès lors que les soins du travailleur victime d'une affection professionnelle nécessitent l'assistance d'une tierce personne au quotidien. La révision des conditions d'attribution de cette rente d'incapacité reste possible. Après une durée que la caisse de sécurité sociale fixe à cinq ans, le rachat de la rente par la caisse sera possible dans des termes que le code de sécurité sociale précise⁷⁸.

153. Dans la mesure où le taux définitif d'incapacité ne dépasse pas 10 pour cent, la rente allouée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est remplacée dès le jour de la consolidation par un capital. Dans le cas contraire, dès lors que ce taux est supérieur à 10 pour cent, la rente allouée à la victime d'accident du travail peut après un délai de cinq ans à compter du point de départ des arrérages être remplacée en partie par un capital dans les conditions suivantes :

⁷⁸La rente est un revenu perçu régulièrement. Plutôt que de la percevoir de cette façon, le bénéficiaire d'une rente d'incapacité peut faire le choix de convertir une partie ou la totalité de sa rente en capital. Ce qui lui permettra d'obtenir un versement conséquent sur les sommes qui restent à être versées par la sécurité sociale jusqu'à sa mise à la retraite.

- Si le taux d'incapacité est inférieur ou égal à cinquante pour cent, le rachat de la rente peut être opéré dans la limite du quart au plus du capital correspondant à la valeur de la rente.
- Si le taux d'incapacité est supérieur à cinquante pour cent, le rachat de la rente ne peut être obtenu que dans la limite du quart au plus du capital correspondant à la fraction de la rente allouée jusqu'à cinquante pour cent. Toute demande de rachat doit être adressée à la CNSS dans les deux ans qui suivent le délai de cinq ans mentionné ci-dessus.

154. La rente d'incapacité permanente est comme pour l'indemnité journalière de maladie, fonction de la rémunération mensuelle moyenne de la victime. Elle correspond donc à la rémunération moyenne obtenue au cours des douze derniers mois multipliée par le taux d'incapacité.

155. Si la victime de l'accident ou de la maladie professionnelle décède, d'autres mécanismes sont mis en œuvre par la sécurité sociale pour l'indemnisation de ses ayants droit. Il ne s'agira plus de rente d'incapacité mais plutôt de rente de survivants. A cela s'ajoute, le remboursement des frais funéraires.

C. La rente des survivants

156. En cas de décès de la victime d'un risque professionnel, ses ayants droit bénéficient selon les dispositions du code de sécurité sociale, d'une rente de survivants dans les proportions que le code de sécurité sociale détermine, et du remboursement des frais funéraires⁷⁹.

157. Pour ce qui est des frais funéraires, les ayants droit ne peuvent être remboursés que dans la limite d'un montant qui ne peut excéder huit fois la rémunération mensuelle minimale légale. Cette disposition est d'autant très importante que le coût des obsèques a considérablement augmenté ces dernières années. L'organisation des funérailles est devenue un véritable business avec son lot de dépenses lié à une commercialisation accrue de la mort et des cérémonials qui l'entourent. La mort mobilise désormais autant que le mariage. Des sommes faramineuses sont en général engagées par la famille pour l'enterrement d'un défunt. Et faire face à toutes ces dépenses serait parfois impossible pour certaines familles à revenus

⁷⁹ Voir notamment article 63 du code du travail et article 55 du code de sécurité sociale.

modestes, sans ce coup de pouce de l'administration pour les fonctionnaires et de l'employeur pour ceux qui exercent leur activité dans le secteur privé.

158. Les rentes de survivants quant à elles sont versées à la veuve ou au veuf, aux orphelins et aux ascendants dont la victime avait la charge. Elles sont fixées en pourcentage de la rémunération servant de base de calcul de la rente d'incapacité permanente soit :

- 30 pour cent pour la veuve ou le veuf⁸⁰. En cas de mariages multiples, les différents conjoints devront donc se partager les 30 pour cent qui leur sont réservés. La loi privilégie en général la première épouse qui lors du partage percevra en pratique une somme plus élevée que toutes les autres. La loi semble récompenser la durée du couple. Une inégalité qui ne se justifie pas dès lors que dans le cadre de ces couples souvent la première femme ne travaille pas alors que les autres plus jeunes peuvent avoir un emploi et donc contribuer de façon plus importante à la richesse matérielle du ménage. D'un autre point de vue, si l'on considère que la première femme ne travaille pas, qu'elle n'a donc pas de ressources propres, c'est peut-être elle qui socialement a le plus besoin de protection. De ce point de vue là on peut légitimer cette inégalité. Dans la mesure où toutes les épouses peuvent subvenir à leurs besoins, l'inégalité ne se justifie plus. L'appréciation au cas par cas devrait plutôt l'emporter.
- Pour les orphelins⁸¹, le pourcentage sera appliqué en fonction du nombre d'enfants soit : 15 pour cent s'il n'y a qu'un enfant, 30 pour cent si la victime laisse deux enfants et 10 pour cent par enfant dès le troisième enfant.
- Les ascendants⁸² à charge de la victime percevront 10 pour cent.

⁸⁰ Un droit qui s'éteint automatiquement en cas de remariage. Notons également que le mariage pris en compte est uniquement celui célébré devant un officier d'Etat civil. Le mariage coutumier célébré devant la famille et les autorités traditionnelles ne donne droit à aucune prestation. Certains employeurs par pure charité font un geste envers les compagnes des victimes mais il ne s'agit là que d'initiatives personnelles et non de véritables obligations.

⁸¹ Notons également à ce niveau que la différence opérée entre les couples mariés et non mariés ne subsiste pas en ce qui concerne les enfants. La loi prévoit que tous les enfants légitimes ou non sont traités de la même façon et bénéficient des mêmes droits. La différence qui était autrefois opérée entre enfants légitimes et non légitimes a complètement disparu au profit d'une égalité qui a tout son sens, les enfants n'étant en rien responsables des circonstances de leur naissance.

⁸² Les ascendants dont fait mention le code de sécurité sociale s'entendent en général des ascendants au premier degré, les père et mère de la victime, lesquels dans le cadre de la succession ab intestat sont clairement mentionnés par le législateur. Ce qui n'est pas le cas pour les autres ascendants.

159. Le code de sécurité sociale rappelle toutefois que le montant des rentes auxquelles ont droit les survivants ne peut dépasser 85 pour cent de la rente d'incapacité permanente totale ou partielle à laquelle la victime avait ou aurait eu droit. En cas d'absence de survivants, d'héritiers directs, une indemnité égale à six fois la rémunération moyenne mensuelle de la victime est attribuée à son parent le plus proche.

A ces prestations en espèce viennent s'ajouter des prestations en nature dont le code de sécurité sociale précise l'ampleur. Elles consistent essentiellement en des soins de santé.

§2/ Les prestations en nature

160. Les prestations en nature concernent la prise en charge gratuite des soins et les stages de réadaptation et de rééducation professionnelle. Si pour ce qui est de la gratuité des soins le système semble fonctionner sans trop de difficultés, pour ce qui concerne les autres prestations en nature, il est difficile d'en dire autant, tant les dispositions du code de sécurité sociale sont brèves à ce sujet et ne permettent pas de mesurer la portée de ces prestations, ni de comprendre quelles sont les conditions de leur attribution.

A. L'accès gratuit à un large panel de soins

161. Le bénéfice de la gratuité des soins pour les victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles est certainement l'une des prestations les plus connues au même titre que les indemnités journalières de maladie.

162. La gratuité leur est en effet accordée de la déclaration de la maladie jusqu'à la consolidation des blessures et au rétablissement de la victime. Si des frais ont été avancés par la victime il doit pouvoir être remboursé par la sécurité sociale. Cette gratuité des soins concerne un panier a priori non restrictif de l'ensemble des soins médicaux nécessaires au rétablissement de la victime y compris les évacuations sanitaires sur le territoire national ou à l'étranger, lorsque l'état de santé de la victime le nécessite notamment. Contrairement à ce qui s'observe dans le cadre de la prise en charge des maladies domestiques ou ordinaires, où certains soins restent en partie ou entièrement à la charge du patient, ici, la législation se veut plus protectrice, elle offre une protection plus large, plus complète.

163. Les soins pris en charge par la sécurité sociale au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle concernent :

- 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 les réadaptations fonctionnelles 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

164. Pendant plusieurs années, les soins médicaux aux victimes étaient fournis directement par la C.N.S.S., dans ses propres structures hospitalières. Depuis la disparition de ces structures, les soins sont supportés par la Caisse qui règle directement aux praticiens, aux pharmaciens et autres structures hospitalières publiques ou privées les frais inhérents à la prise en charge des assurés.

165. Aujourd'hui avec la disparition de ces structures se pose notamment la question de la disponibilité de l'offre de soins. Les structures à cette époque étaient déjà en quantité insuffisante, le personnel aussi. Si de nouvelles structures d'accueil ne sont pas mises en place, le système de santé ne risque-t-il pas d'être asphyxié ? Sa capacité d'accueil est déjà sérieusement compromise. Les professionnels de santé déjà insuffisants risquent de se retrouver très vite débordés.

166. Avant l'institution d'une assurance maladie obligatoire, les soins aux travailleurs étaient prodigués dans le cadre de l'obligation de soins de l'employeur, pour les premiers secours notamment, et dans le cadre organisé par la caisse de sécurité sociale. A défaut d'une reconnaissance du caractère professionnel de la maladie et compte tenu de l'absence pendant longtemps d'un système d'assurance maladie obligatoire, le travailleur dont la maladie ou l'accident n'était pas pris en charge au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle bénéficiait dans le meilleur des cas d'une assurance maladie souscrite par son

entreprise. Dans les entreprises où ce système n'était pas présent il fallait alors compter sur la solidarité familiale ou financer personnellement ses soins. Quand on sait le coût exorbitant des soins de santé en Afrique, faute de financement, certains travailleurs s'abstiennent de soins ou ont recours à des méthodes alternatives de soins dont l'efficacité reste à prouver.

167. Le système d'assurance maladie universel et obligatoire mis en place depuis 2008, permet d'une certaine façon de réduire ces inégalités et favorise quoique dans des conditions diversement appréciables l'accès d'une bonne partie de la population à des soins de santé, les soins de base notamment.

168. Les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, dans la mesure où leur état de santé le nécessite peuvent également bénéficier de stages de rééducation fonctionnelle et ou de réadaptation professionnelle, en vue de leur reclassement.

B. Les stages de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle

169. A la suite d'un accident du travail, l'état de la victime peut nécessiter des stages de rééducation fonctionnelle et ou de réadaptation professionnelle. Le service de ces prestations est de droit pour les victimes. Les notions méritent toutefois quelques clarifications.

1. La réadaptation fonctionnelle

170. La rééducation fonctionnelle est prévue aux articles 125 à 129 du décret d'application du code de sécurité sociale. Ce texte n'en donne pas de définition particulière mais elle peut s'entendre comme l'ensemble des traitements donnés à des patients souffrant d'une maladie ou ayant subi un traumatisme, en l'occurrence à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle utilise des moyens naturels ou artificiels pour rétablir une fonction locomotrice lésée ou défectueuse. Pratiquée par des médecins spécialistes nommés médecins rééducateurs ou médecins physiques, elle traite toutes les atteintes de l'appareil locomoteur comme l'arthrose, les rachialgies, les fractures, les traumatismes etc. Elle peut également intervenir lors de lésions neurologiques ou pour une rééducation post-opératoire, lors d'une rééducation respiratoire ou cardiovasculaire ou lors de troubles vésico-sphinctériens etc.

171. Le bénéfice de cette prestation peut être accordé à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à sa demande ou à l'initiative de la caisse de sécurité sociale, après un examen médical spécial effectué conjointement par le médecin traitant de la victime et par le médecin-conseil de la caisse. Une expertise médicale extérieure peut être ordonnée en cas de désaccord entre les deux praticiens par la caisse qui décidera au vu de cette expertise, de la nature et de la durée du traitement nécessaire compte tenu de la situation de l'intéressé. La décision susceptible de recours fera ensuite l'objet d'une notification au travailleur concerné⁸³.

172. Des établissements publics ou privés dispensent ces soins et, la totalité des frais occasionnés par le traitement sera prise en charge par la caisse de sécurité sociale à condition notamment que le travailleur se soumette aux prescriptions médicales des rééducateurs et qu'il accepte de se soumettre aux visites médicales et contrôles organisés par la caisse. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la suspension des indemnités journalières ou la réduction de leur montant. Les sanctions du non-respect des obligations du travailleur peuvent aller jusqu'à l'arrêt du versement des sommes nécessaires au financement du traitement⁸⁴.

173. Au-delà des principes, l'accès à ces stages et la qualité des prestations offertes aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles pose de véritables questions. Quand l'on sait la carence de formations de personnels médicaux que connaît le Gabon on peut se poser la question de savoir si ce personnel, kinésithérapeutes et autres ergonomes peuvent être aisément disponibles pour prendre en charge l'ensemble des victimes nécessiteuses. Ces victimes peuvent-elles toujours bénéficier de ces formations ?

2. La rééducation professionnelle

174. L'accès à la rééducation professionnelle est organisé par les articles 130 et suivants du décret d'application du code de sécurité sociale. Elle est une mesure de réinsertion professionnelle pour les travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. D'après l'article 130 du décret d'application du code de sécurité sociale, « Si, à la suite d'un accident du travail, la victime devient inapte à exercer sa profession ou ne peut le faire qu'après une adaptation, elle a le droit, qu'elle ait ou non bénéficié de la réadaptation fonctionnelle, d'être admise gratuitement dans un établissement public ou privé

⁸³ Article 125 du décret d'application du Code de sécurité sociale.

⁸⁴ Article 128 du décret d'application du code de sécurité sociale.

de rééducation professionnelle pour s'y réadapter à sa profession ou y apprendre l'exercice d'une profession de son choix ».

175. Comme pour ce qui est de la rééducation fonctionnelle, un examen médical préalable devra déterminer si la victime est éligible au bénéfice de cette prestation qui peut être demandée par la victime ou par la caisse de sécurité sociale. Il est difficile de déterminer combien d'établissements, de centres de rééducation professionnelle qui sont agréés sur le territoire pour dispenser ces formations. La caisse se charge toutefois de supporter l'ensemble des frais y relatifs et de maintenir des ressources au travailleur pendant toute la durée du stage.

176. Ces mesures montrent d'une certaine manière la volonté du législateur de préserver l'emploi des travailleurs, leur permettant de retrouver une certaine capacité physique ou mentale afin de reprendre le travail. Il faut toutefois se demander quel est dans le cadre du contexte gabonais l'impact réel de ces mesures en ce qui concerne le maintien de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ? L'accès à ces mesures que l'on peut qualifier de mesures de maintien, de préservation de l'emploi est-il toujours favorisé ? Quelles structures sont réellement mises à la disposition des travailleurs pour bénéficier d'une rééducation professionnelle ? Quels moyens lui assurent l'effectivité de ces mesures ? Moyens matériels ? Moyens humains ? Compte tenu du déficit en médecins spécialisés qu'affiche le Gabon, il est certain que le bénéfice de certaines prestations ne peut se faire que via une évacuation sanitaire à l'étranger. Quelles sont les conditions de ces évacuations, la Caisse a-t-elle toujours les moyens d'en effectuer dès lors que la prise en charge offerte par elle est en principe de l'ordre de 100 pour cent ? Autant de questions auxquelles il n'est pas toujours facile d'apporter des réponses.

177. La réparation des risques professionnels ne se fera que sur la base d'une prestation forfaitaire. D'autres recours sont possibles en cas de faute d'un tiers notamment en ce qui concerne la faute inexcusable de l'employeur, des recours que le droit gabonais semble n'avoir pas officiellement reconnu mais qu'elle n'exclut toutefois pas.

Section 2 : L'impossible réparation intégrale ?

178. Alors que les articles 34 et 35 du décret du 24 février 1957, portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer prévoyaient la possibilité d'une majoration des indemnités dues à la victime ou celle d'une réparation intégrale en cas de faute inexcusable ou de faute intentionnelle de l'employeur. Conformément à ce principe, en complément de la réparation forfaitaire, les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles peuvent essayer de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur au-delà des limites prescrites par la loi. Elles ont en effet la possibilité d'agir sur le terrain du droit commun, en invoquant la faute inexcusable de l'employeur ou sa faute intentionnelle. Dans le meilleur des cas, la reconnaissance d'une faute inexcusable ou d'une faute intentionnelle de l'employeur permettra une majoration de l'indemnisation à laquelle a droit la victime (§1).

179. Le décret de 1957 prévoit également que si toutefois, le risque professionnel s'est réalisé avec le concours d'une faute inexcusable ou intentionnelle de la victime, le risque est grand pour elle d'être privée de toute indemnisation. Celle-ci permet donc de minorer la responsabilité de principe de l'employeur ou de la faire disparaître complètement. De même l'existence de la faute d'un tiers aura des conséquences quant à l'importance de la responsabilité de l'employeur (§2). Des dispositions que le code de sécurité sociale n'a également pas repris, estimant peut être que le principe de la réparation forfaitaire suffisait largement à couvrir les conséquences des risques professionnels. Est-ce véritablement le cas ? Le législateur opère ainsi à travers cette omission, un recul dans la protection de la santé des travailleurs par une application stricte du principe de la réparation forfaitaire. Saisis d'une prétention les juges non plus ne vont pas au-delà du forfait initial. Les victimes sont souvent déboutées de leurs demandes en dommages intérêts et la faute de l'employeur n'est en général pas retenue.

180. Malgré son absence des textes nationaux actuels, rien ne s'oppose toutefois dans le cadre d'un litige, à ce que le juge fasse application de ces dispositions. Jusqu'ici aucune décision n'a pourtant permis de constater une application de ces dispositions, avec une référence claire et nette à la faute inexcusable ou à la faute intentionnelle. Les tribunaux se contentent en général d'appliquer strictement les dispositions relatives à la réparation forfaitaire. Et, pourquoi pas, dans une optique de prévention, de servir d'exemple pour

favoriser l'application effective des mesures de prévention qui restent pour l'heure largement inappliquées.

§1/ La faute de l'employeur et son incidence éventuelle sur l'indemnisation des victimes d'un risque professionnel

181. Alors que le décret de février 1957 pose comme principe la réparation forfaitaire des risques professionnels, le législateur prévoit également dans ce même texte, la possibilité d'une extension de la responsabilité de l'employeur au-delà du forfait habituel. L'existence d'une faute d'une particulière gravité de l'employeur perturbe donc le système de la réparation forfaitaire. En fonction de la gravité de la faute en effet, les indemnités dues à la victime peuvent être majorées.

182. Dans le cas où cette législation serait effectivement appliquée par le juge, deux types de fautes compte tenu de leur particulière gravité, la faute inexcusable (A) et la faute intentionnelle (B) sont exclusivement retenues. Une restriction qui a pour but notamment de limiter les recours et d'éviter de vider le principe de la réparation forfaitaire de tout son sens, le recours à la réparation intégrale étant en principe une procédure exceptionnelle.

A. L'incidence de la faute inexcusable de l'employeur sur la réparation due à la victime d'un risque professionnel

183. La définition de la faute inexcusable qui a été retenue à l'origine par la jurisprudence est une définition restrictive tirée de la jurisprudence française. Les incidences de cette faute sur l'indemnisation de la victime suivront l'effort de compréhension de ce qu'est une faute inexcusable dans l'esprit du législateur de 1957.

1. Définition jurisprudentielle et restrictive de la faute inexcusable

184. Alors que le code de sécurité sociale ne fait aucune allusion à cette faute, c'est dans le décret de 1957, article 34, que l'on retrouve mentionnée la référence à la faute inexcusable de l'employeur.

185. Les caractéristiques de la faute inexcusable ont été anciennement dégagées par la jurisprudence française qui, en la distinguant des notions voisines a permis d'en dégager une

définition. Est donc constitutif d'une faute inexcusable, une faute d'une exceptionnelle gravité commise par une négligence ou par une imprudence particulière et qui se distingue de la faute intentionnelle par l'absence de volonté qu'il y a de causer un dommage à autrui⁸⁵.

186. Plus tard, et pour éviter toute confusion avec la faute lourde, la cour de cassation la définit comme « une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle⁸⁶ ». Quatre critères essentiels vont donc être pris en compte par la jurisprudence pour caractériser la faute inexcusable :

- La gravité exceptionnelle de l'acte ou de l'omission ;
- L'absence de cause justificative ;
- Le défaut d'élément intentionnel ;
- La conscience du danger que devait avoir l'auteur de la faute ;

187. L'article 5 du décret du 12 janvier 1967 prévoit que « *Les travailleurs exposés du fait de leur emploi à l'action des agents chimiques ou pathogènes visés dans ci-dessus sont soumis à intervalle de six mois, à des visites médicales périodiques* ». L'article 6 précise en outre que « *L'organisation des visites médicales prescrites à l'article 5 ci-dessus incombe à l'employeur, leur défaut est constitutif d'une faute inexcusable à la charge de l'employeur* ». Il s'agit donc là d'une hypothèse de faute inexcusable qui pourrait aisément orienter la qualification de la faute de l'employeur. C'est une solution logique qui va dans le sens du renforcement de la protection de la santé des travailleurs dans la mesure où la surveillance médicale reste un des moyens de prévention des plus importants mis à la charge de l'employeur. Négliger une telle mesure mérite à juste titre la qualification de faute inexcusable dans l'hypothèse où les travailleurs sont exposés tous les jours à des conditions de travail particulièrement dangereuses du point de vue de leur état de santé. Ce sont là des mesures fortes que le législateur actuel n'a pas souhaité reconduire officiellement, il opère

⁸⁵ Req., 22 fév. 1932. D.P., 1932, 1, 25, note ROUAST.

⁸⁶ Ch. Réunies, 15 juillet 1941, (Dame veuve Villa). D.C., 1941, 117, note A. Rouast ; J.C.P., 1941, 1705, note J. Mihura. Une conception de la faute inexcusable qui a longtemps prévalu mais qui est aujourd'hui abandonnée par la jurisprudence française au profit d'une autre jugée plus protectrice. En effet, dans une série d'arrêts rendus pour des affaires concernant des cas d'exposition à l'amiante, la Cour de cassation considère désormais que « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat » et que « le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable (...) lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Soc. 28 févr. 2002. A. Lyon-Caen, Une révolution dans le droit des AT, Dr. Soc. 2002. 445.

ainsi un recul dans la protection de la santé des travailleurs, à moins de considérer que ces textes sont toujours d'actualité, ce qu'il nous semble. Toutefois les reconduire dans des publications récentes pourrait leur donner tout l'écho qu'ils n'ont malheureusement pas aujourd'hui. Ce serait l'occasion de réaffirmer cette volonté protectrice de la santé des travailleurs.

188. Alors qu'une jurisprudence récente a permis l'évolution de cette définition en droit français il n'est pas sûr que le juge ou le législateur gabonais emboîte de suite le pas de cette jurisprudence, encore faudrait-il qu'il commence par appliquer les dispositions du décret de 1957 qui prévoient la possibilité d'une réparation intégrale fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Ce qui ne veut également pas dire que ces dispositions sont inapplicables, peut-être aucune faute d'une telle gravité n'a encore été retenue par les juges dans aucun cas soumis à leur appréciation.

189. La tendance actuelle en France est à la recherche d'une telle responsabilité. Ce qui contribue donc de restreindre désormais l'influence de la réparation forfaitaire de principe de 1898. La réparation intégrale tant à devenir le principe grâce à la définition actuelle de la faute inexcusable de l'employeur et son obligation de résultat qui la favorisent. La tendance est donc la recherche d'une réparation plus étendue et plus juste. Une tendance qui remet fortement en cause le principe de la réparation forfaitaire.

2. Les conséquences sur l'indemnisation de la victime

190. Le décret du 12 janvier 1967 concernant la réparation des maladies professionnelles prévoient également les conséquences d'une faute inexcusable sur la responsabilité de l'employeur. Ainsi, « *En cas de faute inexcusable de l'employeur, la rente allouée à la victime ou à ses ayants-droit est majorée de 25 pour cent sans pouvoir dépasser soit la fraction du salaire annuel réel correspondant à la réduction de capacité au taux médical, soit le montant du salaire.* » Le même article précise que « *La majoration est payée par la Caisse Gabonaise de Prévoyance sociale qui en récupère le montant auprès de l'employeur au moyen d'une cotisation supplémentaire dont elle fixe le taux et la durée, sauf recours de l'employeur devant la juridiction compétente* ». Il rajoute que « *Dans le cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le total des arrérages de la cotisation à échoir est immédiatement exigible.* »

191. L'existence d'une faute inexcusable imputable à l'employeur devrait avoir principalement pour effet de majorer les prestations dues à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. C'est en tout état de cause l'esprit de du décret du 27 février 1957 inspiré de la loi de 1898 sur les accidents du travail en France.

192. D'après ce texte, ladite majoration est effectuée par la sécurité sociale en accord avec les intéressés ou à défaut par le tribunal du travail, article 34 alinéa 1. Une majoration plafonnée par la loi et dont l'organisme de sécurité sociale se fait rembourser les sommes au moyen d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur⁸⁷. Sachant que les conséquences d'une faute inexcusable ne peuvent en principe être garanties par une assurance, il appartiendra à l'employeur de rembourser personnellement les sommes versées à la victime par la sécurité sociale, article 34 alinéa 3.

193. Un autre effet de la faute inexcusable de l'employeur consiste dans la possibilité pour l'organisme de sécurité sociale de majorer les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle. La majoration ainsi opérée aurait pour objectif non seulement de sanctionner les employeurs négligents mais aussi et surtout de participer à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Ce serait donc une mesure de prévention par la tarification. La menace d'une majoration éventuelle de leurs cotisations devrait inciter les employeurs à être plus diligents. Il faut toutefois se demander si dans les faits cette mesure est réellement dissuasive.

194. Autre situation constitutive de faute inexcusable, le fait pour l'employeur de n'avoir pas respecté son obligation au moment de l'embauche de déclarer le travailleur à la sécurité sociale et de n'avoir donc pas payé les cotisations relatives pour ce salarié à l'assurance accident du travail et maladie professionnelle. Le travailleur peut dans ce cas se retourner contre son employeur qui devra lui verser toutes les sommes dues par la Caisse au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle. Devant le risque d'insolvabilité de certains employeurs, et dans le souci d'une meilleure protection des victimes d'un risque professionnel, il serait mieux que la Caisse de sécurité sociale indemnise la victime et qu'elle se retourne ensuite contre l'employeur dont les cotisations peuvent être également majorées compte tenu de la gravité de la faute qui lui incombe. C'est ce qui semble d'ailleurs se faire en pratique. Une pratique judicieuse et qui contribue à offrir d'avantage de garanties aux travailleurs victimes déjà fragilisés par leur état de santé.

⁸⁷ Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame (dirs) , *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit. P. 305.

195. Malgré le fait que le Code de sécurité sociale n'ait en effet pas repris les dispositions du décret de 1957 relatifs à la possibilité d'une réparation intégrale des préjudices de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, rien ne s'oppose toutefois à l'application de ces dispositions. A moins d'une faute particulièrement grave et évidente, la démonstration de l'existence d'une faute intentionnelle n'est, elle, également pas plus aisée.

B. L'incidence éventuelle de la faute intentionnelle de l'employeur sur la réparation due à la victime d'un risque professionnel

196. La faute intentionnelle est a priori la faute la plus grave retenue par le législateur. Elle donne la possibilité à la victime, d'agir en dehors du principe de la réparation forfaitaire pour obtenir une réparation intégrale du préjudice subi.

1. Définition de la faute intentionnelle

197. La faute intentionnelle de l'employeur est prévue à l'article 35 du décret de 1957, portant réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer.

198. A l'opposé de la faute inexcusable, les hypothèses de faute intentionnelle de l'employeur sont beaucoup moins répandues. La faute intentionnelle se distingue de la faute inexcusable par la présence d'un élément intentionnel. Qui dit intention dit volonté délibérée de nuire, de causer un dommage. La faute prise en compte est celle de l'employeur ou de ses préposés. A défaut de définition légale, le préposé s'entend d'une « personne qui agit sous la direction d'une autre, appelée commettant ».

199. Les situations constitutives de faute intentionnelle sont nombreuses et concernent dans la plupart des cas :

- Les blessures corporelles occasionnées volontairement à la victime
- Le fait d'avoir volontairement porté des coups ayant entraîné la mort même en l'absence d'homicide...

La volonté de nuire caractérise essentiellement cette faute. Certaines situations à peu près ressemblantes sont toutefois exclues de la définition de la faute intentionnelle, ce sont notamment les graves négligences ayant occasionné un accident du travail.

2. Les conséquences sur l'indemnisation des victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle

200. L'existence d'une faute intentionnelle permet donc comme c'est le cas pour la faute inexcusable de faire jouer le droit commun de la responsabilité et d'étendre ainsi le niveau de responsabilité de l'employeur.

201. La victime d'un accident dont la faute intentionnelle de l'employeur ou de ses préposés a occasionné la réalisation pourra donc prétendre à une réparation intégrale de son préjudice. Une indemnisation supplémentaire qui viendra s'ajouter à toutes les prestations qu'il pourra percevoir de la sécurité sociale au titre de l'assurance contre les risques professionnels. La possibilité de s'assurer contre une telle faute est exclue pour l'employeur. Les préposés pourront toutefois bénéficier d'une telle assurance.

202. Bien que faute intentionnelle et faute inexcusable appellent des définitions différentes, les conséquences qui découlent de l'existence d'une de ces fautes sur la responsabilité de l'employeur et sur la réparation complémentaire sont a priori les mêmes. La majoration des prestations allouées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles reste l'objectif principal de l'évocation de ces fautes imputables à l'employeur.

203. De même, bien qu'aucune décision de justice ne permet à l'heure actuelle de vérifier l'application de ces dispositions dans le cadre du droit gabonais, espérons toutefois qu'à l'avenir le juge face preuve d'audace et que la possibilité d'une réparation intégrale reconnue aux victimes vienne renforcer le dispositif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs dans le but d'une reconnaissance effective d'un droit subjectif à la sécurité et santé au travail.

204. Dans la situation où le travailleur victime d'un accident du travail n'a pas été immatriculé auprès de la C.N.S.S., qu'il est inconnu des services sociaux et que son accident n'a donc pas été déclaré auprès du même organisme, les juges n'ont en général pas le choix que d'appliquer le droit commun. Et les situations de ce genre sont nombreuses. L'application

du droit commun suppose en général la réparation de l'entier préjudice. Toutefois, en pratique, si les juges accordent volontiers aux victimes le paiement des indemnités journalières dues par les employeurs, le versement d'une rente d'incapacité permanente ou temporaire, selon le taux d'incapacité précisé par les experts, et le remboursement des frais médicaux, ils n'accordent toutefois pas dans la majorité des cas, le bénéfice des dommages-intérêts⁸⁸. Dans ce cas peut-on parler ici d'une réparation intégrale ? Les juges estiment-ils alors que les sommes retenues dans la condamnation de l'employeur sont suffisamment importantes pour couvrir l'ensemble des préjudices subis par la victime ? Cette attitude est-elle inspirée par la volonté de ne pas accabler davantage les employeurs ? Dans la plupart des affaires recensées, les victimes se contentent de demander aux juges le bénéfice de dommages-intérêts sans préciser les chefs de préjudice et sans démontrer devant les tribunaux la réalité de leur existence. Cette attitude encouragerait peut-être les juges à les débouter selon la formule consacrée, « du surplus ».

205. Outre la faute de l'employeur, le législateur de 1957 prévoit également la possibilité que la faute de la victime ou d'un tiers puisse bouleverser le système d'indemnisation. Si en effet la faute de l'employeur contribue à majorer l'indemnisation de la victime, il est en effet juste que la faute de cette dernière influe sur son droit à indemnisation notamment lorsque la faute revêt une particulière gravité. De même le tiers responsable de l'accident ou de la maladie dont est victime le salarié doit en supporter les conséquences, ce qui est tout à fait juste.

§2/ L'existence d'une faute de la victime ou d'un tiers et son incidence éventuelle sur le droit à indemnisation de la victime

206. Alors que la faute d'un tiers aux relations de travail entre l'employeur et la victime donne la possibilité à la victime d'agir sur le terrain du droit commun (B), et d'obtenir une réparation intégrale du préjudice, la faute de la victime elle-même, en fonction de sa gravité, peut la priver de toute possibilité d'indemnisation (A).

⁸⁸ Les victimes sont en général déboutées du surplus c'est-à-dire des demandes liées aux dommages intérêts, c'est le constat que nous avons fait dans la plupart des décisions auxquelles nous avons eu accès et que nous avons cité dans l'ensemble des développements.

A. La faute intentionnelle et la faute inexcusable de la victime limitant ou exonérant la responsabilité de l'employeur

207. Le code de sécurité sociale prévoit que « *les prestations sont supprimées lorsque l'accident résulte de la faute intentionnelle de la victime* ». Ces dispositions sont conformes à celles du décret du 27 février 1957 sur les accidents du travail qui prévoit et détermine les conséquences sur le droit à indemnisation de la victime. Vu qu'il s'agit d'hypothèses rares même en droit comparé français⁸⁹, il semble que cette notion n'ait jamais fait l'objet d'aucune décision jurisprudentielle⁹⁰ au Gabon.

1. Définition et importance de la faute du salarié

208. Bien que a priori identiques, les fautes intentionnelle et inexcusable de la victime et de l'employeur se distinguent par leurs définitions respectives. La jurisprudence consacre des conceptions bien différentes de ces deux fautes en fonction de l'auteur de celles-ci. Les définitions consacrées par la jurisprudence le sont en général dans un sens toujours plus favorable aux victimes⁹¹.

209. Ainsi, la faute intentionnelle du salarié suppose « *...un acte volontaire, accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles et ne résulte pas d'une simple imprudence, si grave soit-elle* ». ⁹² Peuvent donc être constitutifs de faute intentionnelle, le fait pour la victime de se mutiler volontairement, de provoquer une rixe au cours de laquelle il est lui-même blessé.

210. Pour ce qui est de la faute inexcusable, ici également la jurisprudence n'a que rarement retenu la responsabilité de la victime du fait d'une faute inexcusable. Il s'agit là encore d'hypothèses exceptionnelles. Elle a été retenue notamment dans des circonstances où le salarié a agi en dehors de ses fonctions, utilisation d'une grenade comme outil⁹³, ivresse⁹⁴ etc. Elle s'entend en définitive d'une « *faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle*

⁸⁹ Chauchard, *Droit de la sécurité sociale*. 7^e éd. LGDJ-Lextenso 2015. P. 482.

⁹⁰ Mémento thématique de droit social *op. cit.* p. 65. Dans un arrêt rendu le 6 avril 1970, le juge a refusé d'assimiler la faute intentionnelle à la faute inexcusable.

⁹¹ Chauchard, Jean Pierre, *Droit de la sécurité sociale*. *Op. cit.* p. 483.

⁹² Cass. soc. 13 janvier 1966, Gr. Arr. n° 55, Dr. Soc. 1966, note R. Jambu-Merlin.

⁹³ Cass. soc. 17 juillet 1952, Bull. IV, n° 604.

⁹⁴ Cass. soc. 28 avril 1980, Bull. V, n° 366.

gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience »⁹⁵.

211. A l'opposé de la faute de l'employeur, l'intention ici ne se présume pas, elle doit être réelle, avérée, compte tenu des circonstances de faits. Il ne s'agit donc pas d'une simple négligence ou d'une simple imprudence. La jurisprudence adopte donc une conception encore plus rigoriste de la faute de la victime d'autant plus que les conséquences peuvent aller jusqu'à la privation de droits.

2. Les conséquences sur le droit à indemnisation

212. La conséquence immédiate d'une faute de la victime est la privation de tout élément d'indemnisation, article 33 du décret de 1957. Dès lors qu'il est établi que par un acte délibéré, la victime a intentionnellement porté atteinte à son intégrité physique et que cet acte a été déterminant dans la survenance de la maladie ou de l'accident. C'est la position généralement suivie par la plupart des pays africains⁹⁶.

213. Les conséquences de la faute inexcusable de la victime sur le droit à réparation sont telles que le décret du 27 février 1957, autorise l'organisme assureur à réduire la rente sous réserve du recours de la victime aux tribunaux compétents. Cette solution ne fait pas l'unanimité en droit comparé africain où certains pays ont fait le choix d'ignorer cette disposition du décret de 1957. En effet le Cameroun ou le Burundi par exemple n'envisagent pas la diminution des prestations en cas de faute inexcusable de la victime, ni ne prévoient d'augmentation en cas de faute inexcusable de l'employeur. C'est dire finalement que dans ces pays la faute de l'employeur comme celle de la victime ne jouent aucun rôle dans la détermination des prestations à allouer aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ces pays font donc une stricte application du principe de la réparation forfaitaire sans possibilité d'une extension de la responsabilité de l'employeur. Cela contribue peut-être à simplifier la réparation mais une application aussi stricte du principe de la réparation forfaitaire est-elle juste ? Toujours dans le sens d'une majoration de l'indemnisation à laquelle a droit la victime, la loi lui donne la possibilité d'agir en réparation contre un tiers responsable sur le terrain du droit commun.

⁹⁵ Cass. soc. 27 janvier 2004, Dr. Soc. 2004, 436, obs. X. Pretot.

⁹⁶ Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame, *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit. P. 305.

B. La faute d'un tiers

214. C'est la jurisprudence française qui a une fois de plus permis la clarification de la notion de tiers en cette matière. Est donc considérée comme un tiers responsable, toute personne étrangère à l'entreprise, dont la faute a contribué à la réalisation du risque. A l'opposé des fautes de l'employeur et de la victime, la possibilité du recours à l'action en responsabilité d'un tiers est bien prévue par les dispositions du code de sécurité sociale. Ainsi, « ... La victime conserve toutefois une action contre le tiers responsable pour les préjudices subis et non indemnisés par la caisse. »

215. L'accident de travail survenu par la faute d'un tiers oblige tout de même la Caisse de sécurité sociale à indemniser la victime dans les mêmes termes qu'en l'absence de tiers. Il aura ainsi droit à toutes les prestations prévues. A charge pour elle d'intenter contre le tiers responsable, une action en remboursement des sommes versées à la victime ou à ses ayant droits. Ce procédé renforce encore une fois la protection à laquelle a droit le travailleur qui ne risque pas de cette façon de se retrouver devant un débiteur insolvable, un accident du travail pouvant avoir des conséquences très lourdes pour la victime en termes de frais de santé et autres frais inhérents à l'état de santé de la victime.

C. La possibilité d'un règlement amiable des conflits liés à la réparation des risques professionnels⁹⁷

216. Outre la réparation forfaitaire et la recherche d'une extension de responsabilité de l'employeur pour obtenir la réparation intégrale du préjudice subi par la victime, la réalité sur le terrain fait observer une tendance au règlement amiable des litiges liés à la réparation des risques professionnels. Un règlement amiable informel qui échappe aux autorités administratives et qui ne manque pas de faire courir des risques au salarié privé ainsi de toute garantie de protection, de telles transactions étant empruntes d'une importante part de

⁹⁷ Dumas J. Note sur la question des accidents du travail dans divers territoires d'Outre-mer. Une telle mesure était expressément prévue dans le territoire du Cameroun en 1945 où « une forme administrative gracieuse et amiable du règlement des indemnités dues en matière d'accident du travail concernait les employés européens ». Avec la présence d'un corps d'inspection du travail, en cas de conflits, employeurs et travailleurs sont incités d'abord à régler à l'amiable leurs différends même en cas d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. Le fait d'outrepasser cette procédure entraîne en général l'irrecevabilité des demandes des plaignants devant le juge. Les parties sont automatiquement renvoyées devant l'inspecteur du travail. T.P.I. Libreville. Ch. Soc. 18 décembre 2008-Rép. n°105/2008-2009. Inédit. Irrecevabilité pour non-respect de l'article 314 du code du travail.

subjectivité. Devant la longueur et la lourdeur des procédures, le travailleur va peut-être préférer un arrangement à l'amiable proposé par son employeur, mais, quelle est la valeur juridique de ces arrangements ?

217. L'employeur qui n'a pas déclaré un travailleur à la sécurité sociale et qui l'emploie donc au noir y trouve peut-être son compte mais les travailleurs ont-ils réellement un intérêt accepter ce genre d'arrangements dont l'objectif est de court-circuiter les démarches officielles ⁹⁸? Ceci expliquerait peut-être la faiblesse des déclarations d'accident du travail constatée et peut-être aussi l'absence sur le territoire de reconnaissance des maladies professionnelles. Les conventions ne tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites que dans la mesure où elles sont légalement formées, qu'elles répondent donc à tous les critères de la légalité. La partie qui se sent légitimement lésée peut remettre en cause la convention notamment devant le juge qui vérifiera si la convention a été établie en toute bonne foi et que les intérêts de tous ont été préservés.

218. Simplifier et fluidifier les démarches au sein de la caisse et devant les tribunaux permettra peut-être de gagner la confiance des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui n'ont parfois plus foi en cette administration et en cette justice qu'ils estiment à tort ou à raison être du côté des patrons. Le non-respect des délais serait également une explication plausible à la non-reconnaissance de ces maladies professionnelles faute d'informations suffisantes permettant au travailleur victime d'entamer les démarches à temps. L'expertise des médecins ne permet pas dans la plupart des cas d'aboutir à la conclusion d'un lien entre l'affection évoquée par le salarié et l'activité professionnelle qu'il exerce.

⁹⁸ Il se peut effectivement que nombre d'affaires liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles se terminent en transactions. Le versement d'un capital forfaitaire aux victimes ou à leurs ayants droits permet ainsi de clore tout débat risquant de ternir l'image de l'entreprise ou d'alourdir un peu plus la responsabilité des employeurs. Outre la réparation et l'indemnisation des risques liés au travail, la protection du contrat de travail constitue le deuxième temps fort de la protection dévolue aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En effet la possibilité pour elles de conserver leur emploi pendant la période de maladie est une garantie supplémentaire qui renforce cette protection, même si le privilège dont jouissent les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, reste relativement insignifiant.

Titre 2 : La protection du contrat de travail et le pseudo-privilège des victimes de risques professionnels

219. Compte tenu de l'origine professionnelle des affections dont ils souffrent, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles jouissent *a priori*, selon les dispositions du code du travail, d'un régime privilégié de protection de leur emploi pendant l'arrêt de travail occasionné par la maladie ou l'accident.

220. Alors que les victimes d'accidents ordinaires ou de maladies de droit commun voient la durée de la suspension de leur contrat de travail limitée à une durée maximale de six mois, les victimes de risques professionnels bénéficient d'une durée de suspension plus étendue. Leur contrat est en effet suspendu jusqu'à la guérison des victimes, sans que l'employeur ait la possibilité d'évoquer cet état de santé pour rompre le contrat de travail durant cette période (chapitre 1). Une interdiction qui n'est toutefois pas absolue, le droit de rompre le contrat se trouve simplement aménagé, ce qui relativise considérablement le « privilège » dont jouiraient les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnels (chapitre 2). De même, dans la mesure où le reclassement de la victime prévu par le code de sécurité social n'est qu'une simple faculté, que la rupture du contrat de travail basé sur l'état de santé ne donne droit à aucune indemnisation particulière tenant compte de cet état de santé, cela contribue à ruiner davantage l'importance de la protection accordée aux victimes de risques professionnels.

Chapitre 1 : Le maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé maladie

221. Pendant la période d'indisponibilité du travailleur pour des raisons de santé, plutôt que de mettre fin aux relations de travail, le droit du travail fait le choix de suspendre le contrat de travail (section 1). Les obligations des parties sont pour l'essentiel mises en veille durant le temps d'arrêt pour maladie⁹⁹. Elles recommenceront à produire totalement effet dès qu'aura pris fin la cause de la suspension du contrat, c'est-à-dire pour ce qui est accidents du travail et des maladies professionnelles, au moment de la guérison de la victime. Une suspension dont les conséquences multiples sur les relations de travail vont renforcer la protection du travailleur. Cette protection va jusqu'à l'obligation faite aux parties de reprendre les relations après la suspension (section 2). L'employeur a donc vis-à-vis du travailleur une obligation de réintégration qui s'apprécie moyennement dès lors que par exemple, le reclassement prévu pour les travailleurs dont la capacité de travail a été modifiée par la survenance de l'accident n'est en réalité qu'une simple faculté pour les employeurs.

⁹⁹ Cette solution ne concerne toutefois pas la maladie de l'employeur. Celui-ci reste tenu de l'ensemble de ses obligations vis-à-vis des salariés tout le temps que dure sa propre maladie. L'idée de suspendre le contrat ne vaut que pour la maladie ou l'accident des salariés considérés comme la partie la plus faible au contrat et pour laquelle une protection particulière est nécessaire.

Section 1 : La suspension du contrat de travail et le maintien de certains avantages

222. Suite à son arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, le travailleur bénéficie d'une suspension à durée indéterminée de son contrat de travail (§1). Cette suspension est assortie d'une obligation de réintégration. Que vaut toutefois une obligation de réintégration pour le travailleur dont la dégradation de l'état de santé ne permet pas la reprise du travail dans les conditions antérieures s'il ne bénéficie que d'une simple faculté de reclassement ? (§2).

§1/ Une suspension à durée indéterminée ?

223. La suspension du contrat de travail des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles est donc en théorie plus longue (A), une durée que la pratique sur le terrain a en réalité tendance à remettre en cause (B).

A. La suspension du contrat en théorie plus longue

224. Un des éléments qui conforte le privilège dont bénéficient les travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle concerne la durée de la suspension du contrat de travail. En effet, alors que les victimes d'accidents et maladies de droit commun sont contraintes à une durée maximale de six mois pour la suspension de leur contrat de travail, les victimes de risques professionnels ne font a priori l'objet d'aucune restriction, ce qui leur permet donc en théorie, de suspendre leur contrat le temps nécessaire à leur rétablissement.

225. Bien qu'il soit indéterminé, le délai légal de suspension du contrat des victimes de risques professionnels est déterminable. Le code du travail prévoit en effet que le délai de suspension du contrat de travail des victimes dans ces cas court du jour du constat de la maladie ou de l'accident, jusqu'à la guérison du salarié ou jusqu'à la consolidation de ses blessures. Le code de sécurité sociale souligne que ce délai comprend également le temps nécessaire à la réalisation des stages de réinsertion professionnelle, rééducation professionnelle ou réadaptation professionnelle.

226. C'est en définitive le certificat médical constatant la guérison ou la consolidation des blessures qui met fin officiellement à la période de suspension du contrat de travail.

L'admission de la victime sur les lieux du travail pour reprendre son poste est conditionnée par la présentation d'un tel certificat. Alors que le médecin traitant se prononce sur l'état de santé du travailleur, c'est au médecin du travail de se prononcer en définitive sur l'aptitude du salarié à reprendre une activité professionnelle.

227. Toujours dans l'intérêt d'accorder une protection la plus large possible au travailleur, il n'est pas exclu que les conventions collectives proposent des modalités encore plus avantageuses de suspension du contrat de travail pour les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Ce qui n'apparaît pas clairement indiqué dans les dispositions des conventions collectives consultées peut toutefois consister en des usages par profession. Ce qu'il est notamment possible de se rendre compte en pratique, certains employeurs étant souvent plus conciliants en fonction du poste occupé par la victime, son ancienneté et en fonction de la qualité de la collaboration.

228. La contrainte liée au temps de suspension de six mois et la durée de l'indemnisation calquée sur le préavis auxquels sont soumis les malades de droit commun peuvent en effet constituer des freins à la santé au travail dans la mesure où contraint par le temps et l'arrêt de l'indemnisation le travailleur privé de salaire et d'indemnités n'aura pas d'autre choix que de reprendre le travail, même si son état de santé nécessite objectivement un temps de convalescence plus long. Ce qui est n'est pas le cas pour les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui, jouissent d'une protection plus avantageuse.

B. Un privilège très souvent remis en cause

229. Si en théorie les victimes de risques professionnels bénéficient d'un délai de suspension du contrat plus long, il n'en demeure pas moins que dans la pratique, le délai de six mois accordé aux victimes de maladies et d'accidents de droit commun constitue pour les employeurs un repère sur lequel ils se basent pour remettre en cause éventuellement la poursuite des relations de travail. C'est en effet sur ce délai que les employeurs vont s'appuyer à tort, pour remettre en cause le contrat de travail des victimes. En effet, une confusion règne parfois en pratique sur les délais à respecter. Le code du travail est pourtant clair sur le fait que la suspension du contrat de travail dans cette hypothèse devra se faire jusqu'à la guérison ou la consolidation des blessures de la victime.

230. Certains employeurs, ignorant la législation en vigueur, n'attendent d'ailleurs pas jusque-là pour mettre fin au contrat d'un collaborateur en arrêt de travail. La jurisprudence illustre le cas de certains employeurs indécis mettant fin au contrat sans se soucier des délais légaux et sans que les procédures liées au licenciement ait été respectées. Les travailleurs précaires et les moins qualifiés sont souvent les plus exposés à ce genre de mésaventure.

231. Victime d'un accident du travail qui l'a obligé à suspendre l'exercice de son activité professionnelle pendant 9 mois, un travailleur s'est tout simplement vu refuser l'accès aux locaux de l'entreprise alors même que les délais relatifs à la suspension de son contrat de travail n'étaient pas épuisés et qu'il bénéficiait encore de la protection de son contrat, conformément aux règles du code du travail et de la sécurité sociale¹⁰⁰. D'après les faits exposés au juge, dès sa sortie de convalescence, la victime qui s'est rendu sur les lieux du travail pour reprendre son poste et s'est tout simplement vu licencié sans aucune forme de procédure.

232. Le cas de ce travailleur n'est pas isolé, d'autres décisions de justice viennent confirmer cette tendance à la rupture systématique des relations de travail alors que le contrat est légalement suspendu. C'est le cas d'un autre travailleur victime d'un accident du travail qui s'est vu retiré le camion qu'il conduisait pour le compte de son employeur. Après lui avoir retiré les éléments nécessaires à l'exécution de son contrat l'employeur n'a plus accepté de le recevoir alors même que le travailleur était à ce moment en période de suspension de son contrat pour accident du travail. Le juge a considéré qu'une telle attitude constituait de la part de l'employeur un cas de licenciement¹⁰¹.

233. Les délais de suspension correspondent en effet à la durée de traitement nécessaire à la guérison ou à la consolidation de la victime. Aussi longtemps que son contrat sera suspendu, aussi longtemps il continuera à bénéficier de la protection sociale à laquelle il a droit conformément à l'assurance accident du travail et maladie professionnelle.

234. La suspension du contrat ainsi opérée emporte de nombreuses conséquences pour la victime. Ces conséquences concernent non seulement le maintien de l'emploi que nous avons évoqué dans le chapitre précédent, mais aussi, des avantages liés notamment à la durée de présence de la victime dans l'entreprise. La suspension du contrat de travail emporte

¹⁰⁰ T.P.I. Libreville, 10 avril 2008-Rép. n°340/2007-2008. Inédit.

¹⁰¹ C.S. 27 juin 1983-Rép. n°72 ; Recueil de jurisprudence sociale au Gabon. P. 83.

également quelques obligations à la charge de la victime pendant l'ensemble de la période de suspension qu'il n'est pas inutile de relever.

§2 : La suspension du contrat de travail et ses conséquences sur les droits et les obligations du travailleur

235. La suspension du contrat de travail permet au travailleur de conserver les droits qu'il a acquis au sein de l'entreprise et ce même pendant son absence. Elle n'a pas pour effet de remettre en cause ni l'existence, ni l'étendue de ces droits que la loi garantit et que l'employeur ne peut remettre en cause. C'est principalement le cas de tous les droits qui se rapportent à l'ancienneté du travailleur (A). Le travailleur conserve également pendant sa période d'absence non seulement sa place au sein de l'entreprise mais aussi, comme contrepartie des droits conservés, des obligations vis-à-vis de son employeur (B).

A. Le maintien des droits acquis : l'ancienneté et les congés payés

236. Nonobstant la suspension du contrat et l'interruption momentanée d'une partie des obligations contractuelles qu'elle entraîne, l'ancienneté (1) et les congés payés (2) sont maintenues au profit de la victime. Cette suspension fonctionne ainsi comme une mesure conservatoire. Elle permet ainsi d'éviter que la victime ne soit lésée par rapport à ses collègues, du fait de la survenance de son accident ou de sa maladie.

1. L'ancienneté maintenue

237. L'ancienneté fait référence au temps que le travailleur a passé dans une entreprise, au service du même employeur. A cette notion se rattache un certain nombre de prérogatives pour le travailleur, notamment le préavis en cas de rupture du lien contractuel par l'une des parties, le droit aux congés payés, mais aussi les droits reconnus au travailleur atteint par la limite d'âge et dont le contrat prend fin par une mise à la retraite.

238. Pour déterminer l'ancienneté du travailleur, la loi fait en général appel à la notion de service effectif. Le point de départ de cette ancienneté n'est autre que la date anniversaire à laquelle le travailleur est entré au service de l'employeur. Les périodes d'essais sont en général comprises dans le calcul de l'ancienneté.

239. La suspension du contrat de travail pour des raisons de santé n'a pas pour effet d'interrompre l'ancienneté, elle ne fait que la suspendre. En effet, les périodes de suspension du contrat pour absence même autorisée ne remettent pas en cause l'ancienneté mais elles ne sont pas considérées comme périodes effectives de service ou temps effectif de travail.

240. Les périodes de suspension du contrat pour absence même autorisée n'ont donc pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté mais elles ne sont pas comprises dans le calcul de cette ancienneté. Elles ne sont pas considérées comme périodes effectives de service ou temps effectif de travail. Ce qui paraît dommage pour les victimes de risques professionnels. Dans la mesure l'affection dont ils souffrent constitue la réalisation d'un risque de l'entreprise il aurait été plus juste de compter ces absences comme temps effectif de travail et d'en tirer toutes les conséquences nécessaires.

241. Après la suspension du contrat de travail, l'ancienneté continue donc de courir. Le travailleur dont le contrat est suspendu conserve également le droit de participer aux élections professionnelles, ce qui montre davantage qu'il continue d'appartenir réellement à l'entreprise dès lors qu'il continue de participer à la vie de l'entreprise. Son droit au congé payé lui est également conservé.

2. Le droit aux congés payés conservé

242. Le principe est posé par l'article 186 alinéa 4 du code du travail qui dispose que « *Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites, les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles...* ». La suspension du contrat de travail n'a donc pas pour effet de remettre en cause le droit aux congés payés annuels. Ce principe vaut aussi bien pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles que pour les victimes d'accidents et maladies de droit commun.

243. Le droit aux congés est acquis après un an d'appartenance à l'entreprise, la période de référence comprenant toutes les absences pour raison de santé. Le travailleur qui acquiert le droit aux congés payés durant la période d'absence autorisée pour des raisons de santé bénéficie légalement d'un droit à la jouissance de ses congés payés annuels une fois que la cause de la suspension du contrat de travail aura pris fin.

244. La période de congés payés étant une période de repos, tout travailleur, même celui dont le contrat de travail a été suspendu pour des raisons de santé, bénéficie de ce droit

au repos annuel à raison de deux jours ouvrables par mois, soit un congé annuel équivalent à un mois de travail sur douze. Durant l'ensemble de la période de suspension, la victime est également contrainte de respecter quelques règles qu'il convient de relever. Des obligations qui ont pour la plupart une connotation morale.

B. Les obligations du travailleur pendant la période de suspension du contrat de travail

245. La période d'absence pour des raisons ne doit servir qu'à faciliter le rétablissement du travailleur malade ou accidenté. Il est donc important que pendant son absence il profite de ce moment pour se soigner et recouvrer rapidement sa santé. En aucun cette période d'absence ne doit servir pour le travailleur à s'adonner à d'autres activités notamment des activités rémunérées qui pourraient contribuer à aggraver son état de santé et à compromette ses chances de retour rapide au travail.

246. Pendant la période d'absence pour des raisons de santé, le travailleur ne conserve pas que des droits, mais aussi des obligations en raison de son appartenance à l'entreprise. Bien que les obligations principales aient disparues, le travailleur reste tout de même attaché à l'entreprise et donc soumis aux obligations qui relèvent de l'exécution de son contrat de travail. Il s'agit notamment de l'obligation de fidélité et de l'obligation de loyauté.

247. Le législateur ne se prononce pas expressément sur l'existence de l'une ou l'autre de ces obligations, mais elles découlent naturellement du lien contractuel qui existe entre employeur et salarié. Rappelant le principe civiliste de l'exécution de bonne foi du contrat, les parties au contrat de travail qui est en définitive un contrat de confiance ne dérogent pas à cette règle.

248. Que cela soit pour l'employeur ou pour le travailleur, le respect des clauses du contrat même pendant la période de suspension du contrat de travail reste de rigueur. Le lien de droit aliène la liberté des parties qui ne sont par le fait de la suspension du contrat de travail aucunement libérées de l'obligation de respecter ce qui a été prévu au contrat. Les conventions légalement formées tenant lieu de loi à ceux qui les ont faites, les obligations des parties subsistent tout au long de la période de suspension du contrat de travail. Il faut se demander si toutefois, le travailleur peut dans certaines circonstances, se départir de ces obligations sans que cela n'engage sa responsabilité.

1. L'obligation de fidélité du salarié

249. La période de suspension du contrat de travail, en interrompant momentanément une partie des obligations contractuelles, implique, qu'il ne s'agit pas d'une période de liberté pour les parties. Ni l'employeur, ni le travailleur ne sont en effet libérés des implications juridiques de ce contrat mis uniquement en veille.

250. La suspension du contrat n'a pas pour effet de remettre en cause l'exclusivité à laquelle s'est engagé le travailleur en signant son contrat de travail. La fidélité à l'entreprise reste d'actualité dans la mesure où il ne lui est en principe pas permis, pendant cette période, de s'engager au service d'un autre employeur, même pour un travail léger. Le non-respect d'une telle obligation peut être constitutif d'une faute engageant la responsabilité du travailleur.

2. L'obligation de loyauté et de confidentialité du salarié

251. D'autres obligations non moins importantes concernent la loyauté, la non-concurrence et le secret professionnel. Le salarié dont le contrat est suspendu ne peut en principe se mettre au service d'un autre employeur pendant la période de suspension de contrat, ni même travailler à son propre compte, de même qu'il est tenu au secret professionnel dans les mêmes termes et comme si le contrat était exécuté normalement. La période de suspension à laquelle il a droit ne doit servir strictement qu'au traitement de la maladie et à la convalescence du salarié, de sorte qu'il se remette très vite de sa maladie, que son état de santé s'améliore et qu'il regagne au plus vite son poste de travail. La période de suspension du contrat est une période de repos.

252. Bien que le code du travail n'évoque pas expressément l'obligation de loyauté ou l'obligation au secret professionnel, qui font en réalité référence à la morale l'article 34 prévoit toutefois que « *le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.* » Il s'agit en effet d'une interdiction faite au travailleur d'exercer une activité professionnelle parallèle, de nature à concurrencer de façon déloyale l'entreprise à laquelle il appartient. Cette obligation subsiste logiquement durant cette période de suspension, dès lors que les parties au contrat de travail sont considérées comme étant toujours en lien. Cette obligation de non concurrence qui joue durant la période d'exécution du contrat de travail est à distinguer de la clause de non concurrence qui n'intervient qu'au moment de la rupture du contrat de travail durant un temps déterminé et dans un secteur géographiquement limité¹⁰². Une

¹⁰² Emame Augustin. *Le droit du travail au Gabon. op. cit.* p. 64.

décision rendue par la Cour suprême en 1984 retient la faute grave d'un travailleur qui profite d'un congé maladie pour travailler au compte d'un autre employeur « *Attendu qu'il ressort d'une attestation versée au dossier par l'appelante que X...a travaillé à la société C...comme tâcheron du 1^{er} mai au 2 octobre 1981, donc pendant la période de repos ordonnée par le médecin ; Attendu que le contrat de travail versé au dossier précise en son article 6 que le travailleur doit toute son activité professionnelle à la société (...)* »¹⁰³.

253. Dans le cadre de la législation antérieure à 1962, un arrêté précisant les conditions d'application des règles relatives à la suspension du contrat de travail, articles 47 et 48 du code des territoires d'outre-mer pris par le gouverneur général de l'A.E.F, en 1957, publié au journal officiel et rendu obligatoire dans tous les territoires sous domination coloniale jette pourtant le doute sur cette obligation de loyauté¹⁰⁴. Le texte prévoyait en effet la possibilité pour le travailleur en congé de maladie de s'engager avec l'autorisation de son médecin en vue d'un travail léger ou à temps partiel avec un nouvel employeur ou même avec son employeur d'origine pendant la durée du congé maladie sans toutefois perdre le bénéfice des droits qui découlent de la suspension du contrat¹⁰⁵ de travail. Une mesure tout à fait curieuse et aux antipodes des exigences du droit du travail actuel. Sans doute le manque de main d'œuvre a conduit à l'époque le législateur à autoriser une telle mesure. De même dans le cas où le fait de travailler peut aider à l'amélioration de l'état de santé du salarié, il n'est pas incompatible qu'il puisse reprendre une activité modérée. Cette disposition évoque également le fait que l'engagement du travailleur auprès d'un autre employeur se fait à ses risques et périls. Cela suppose donc que ce nouvel engagement n'est pas sans danger et qu'il peut donc engager la responsabilité du travailleur dont le contrat est suspendu avec son principal employeur. Cette mesure paraît quelque peu contradictoire.

254. A l'issue de la période de suspension du contrat, dès lors que l'état de santé du travailleur le permet, les parties sont appelées à reprendre les relations de travail. Le contrat suspendu recommence dès lors à produire ses effets. Des changements éventuels dans la capacité de travail du salarié ne devraient en principe entraîner qu'une adaptation des conditions de travail et non la remise en cause du contrat. Ce que la simple faculté de reclassement rend tout à fait illusoire

¹⁰³ Ibid. p. 64. Voir également, C.S.G. 30 janvier 1984-Rép. n°15. Inédit.

¹⁰⁴ Arrêté n°271/IT-TD. Fixant les conditions d'application des articles 47 et 48 du code du travail des territoires d'outre-mer. JO AEF. 15 juin 1956.

¹⁰⁵ Article 8 de l'arrêté précité.

Section 2 : La reprise obligatoire des relations de travail après la suspension du contrat

255. La réintégration du travailleur dans son emploi après la suspension du contrat de travail est une obligation. Deux cas de figure peuvent toutefois se présenter, soit que le travailleur est entièrement remis de sa maladie, a conservé toutes ses capacités et reprend le travail dans les conditions antérieures d'embauche, ce cas ne pose a priori aucune difficulté (§1)

256. Dans le cas où l'état de santé du travailleur ne permet pas le retour à l'emploi dans les mêmes conditions, il sera donc nécessaire d'opérer un reclassement du salarié à un autre emploi équivalent. Les conditions de ce reclassement n'ont pas été précisées par le code du travail ni par le code de sécurité sociale. Seul un ancien texte datant de 1956 donnent quelques indications à ce sujet. C'est en définitive non pas d'un droit à reclassement mais d'une faculté de reclassement dont va bénéficier le salarié, ce qui relativise une fois de plus sa protection (§2).

§1 : La réintégration dans les conditions antérieures d'emploi

257. Même si le législateur ne l'exprime pas formellement, il est permis de déduire des dispositions de l'article 36 du code du travail que le travailleur dont le contrat a été suspendu pour des raisons de santé devra reprendre son poste de travail à la fin de cette période de suspension. C'est en tout état de cause, le principe que le juge social applique et dont il veille au respect¹⁰⁶. Le travailleur devra donc réintégrer son poste de travail dans les conditions antérieures d'emploi si son état de santé le permet. En cas de dégradation de son état de santé et de diminution de sa capacité de travail, le code de sécurité sociale évoque la possibilité d'un reclassement.

258. Si les notions de réintégration et de reclassement apparaissent de façon expresse depuis la législation de 1952, le code du travail qui ne tire pas toutes les conséquences de la suspension du contrat de travail notamment, pour ce qui est de la suite à donner aux relations de travail après la maladie, paraît de ce fait moins précis et peu clair.

259. La réintégration est peut être une obligation légale (A) mais il est permis de douter de l'existence d'un droit à reclassement, pour le travailleur dont les capacités de travail ont été réduites suite à la maladie cause de l'arrêt de travail (B).

¹⁰⁶ C.S. 12 novembre 1982, Recueil de Jurisprudence sociale *op. cit.*, p. 119.

A. La réintégration après suspension du contrat : une obligation légale

260. Le salarié ne reprend le travail que s'il est apte à occuper le poste pour lequel il a été embauché. La réintégration est donc conditionnée par l'aptitude du travailleur dont les facultés ou les capacités ne doivent pas avoir été altérées par la maladie ou l'accident, lui permettant d'occuper valablement ses fonctions antérieures.

261. Réintégrer c'est retirer les parties et le contrat dans la situation de veille dans laquelle ils étaient plongés. C'est finalement rétablir le lien contractuel tel qu'il a existé à l'origine de la conclusion du contrat de travail. La réintégration vaut à l'égard des deux parties au contrat de travail. Si le travailleur doit se présenter pour reprendre le travail, l'employeur est tenu pour sa part de le recevoir et de le réinstaller à son poste. Le non-respect de ces obligations peut avoir des conséquences sur la responsabilité des parties au contrat.

262. La réintégration intervenue à la fin de l'arrêt de travail, dans la limite du temps de suspension obligatoire ne pose en principe aucun problème. Le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu dans les conditions légales retrouve son poste dès qu'a pris fin la cause de la suspension de son contrat de travail. La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de même que le travailleur victime d'une maladie de longue durée retrouve dans les mêmes conditions son poste de travail dès que sa guérison sera acquise ou la consolidation de ses blessures constatée. La réintégration est en principe de droit et ne pose en réalité aucune difficulté.

263. C'est *à priori* la date de la fin de l'arrêt de travail fixée par le « médecin traitant » qui fixe l'issue de la période de suspension du contrat de travail et marque par la même occasion la date à laquelle les parties sont appelées à la reprise des relations de travail, sans qu'il soit besoin pour l'une ou l'autre des parties d'informer expressément à l'autre, de son intention de reprendre le travail. En pratique, la nécessité de prévenir l'autre partie n'intervient que dans les cas d'impossibilité pour l'une des parties de remplir ses obligations.

264. Le travailleur qui ne peut reprendre le travail à la date convenu se doit de prévenir son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de réintégrer son poste, en lui faisant parvenir si possible un certificat médical mentionnant le prolongement de la période de suspension du contrat de travail. L'envoi d'un nouveau certificat médical dans la limite du temps de suspension obligatoire occasionne parfois des contrôles diligentés par la sécurité sociale ou par l'employeur. Dans la mesure où cette prolongation donne lieu au versement à

nouveau, d'indemnités de maladie les organismes payeurs auront tendance à contrôler les arrêts de travail pour vérifier la nécessité de ce nouvel arrêt.

265. Le juge gabonais a fait une application stricte de ce principe, estimant légitime la rupture d'un contrat de travail alors que le travailleur ne s'est pas présenté pour reprendre le travail dans la limite des six mois de suspension obligatoire¹⁰⁷. Dans une autre espèce, la Cour suprême du Gabon a estimé que le travailleur qui ne se présente pas pour reprendre le travail malgré une mise en demeure de son employeur prend l'initiative de la rupture¹⁰⁸. Le défaut de réintégration est assimilé ici à une démission.

266. Pour ce qui est de l'employeur, dans le cas où il ne peut poursuivre les relations de travail par cas de force majeure ou si le poste précédemment occupé par le travailleur a disparu ou qu'il a été définitivement remplacé, le travailleur a le droit d'être prévenu de ces changements intervenus dans sa situation vis-à-vis de son employeur au plus tard avant la date de reprise mentionnée sur le certificat médical.

267. Les notions d'aptitude et d'inaptitude sont ici au centre des conditions de la reprise des relations contractuelles après une période de suspension du contrat de travail pour raisons de santé. La reprise du travail ne pourra se faire éventuellement que si les raisons qui ont été à l'origine de la suspension du contrat ont cessé et que le travailleur est apte à fournir à nouveau la prestation de travail pour laquelle il a été engagé. La reprise des relations de travail est donc conditionnée non seulement par la guérison du travailleur que constate le médecin traitant, mais aussi par son aptitude à reprendre le travail.

268. La notion d'aptitude renvoie à la fois à l'état de santé et aux capacités physiques et intellectuelles nécessaires à l'accomplissement de la tâche pour laquelle le travailleur a été embauché. Cette question d'aptitude au travail a vu se développer en France notamment le rôle prépondérant du médecin du travail, juge de l'aptitude à la conclusion comme au moment de l'exécution du contrat de travail. C'est en effet au médecin du travail qu'il revient de se prononcer sur l'aptitude ou non du candidat à un poste ou à la reprise d'un poste de travail. Seul lui, est habilité par la loi à juger de la capacité de travail. L'aptitude au travail est une des conditions de la conclusion du contrat de travail. Le législateur fait obligation à l'employeur de vérifier avant la conclusion du contrat de travail que le futur travailleur est bien apte physiquement et mentalement à assumer le poste pour lequel il est pressenti. Cette mesure

¹⁰⁷ Trib. trav., 27 octobre 1978, T.P.O.M., n°492, p. 338.

¹⁰⁸ C.S., 12 mai 1980, Revue de jurisprudence sociale, tome 1, p. 40.

visé non pas à discriminer mais à veiller à la sécurité et à la santé du travailleur pendant l'exécution de son contrat de travail.

269. Ainsi, pendant la période d'exécution du contrat de travail, suite à un arrêt de travail pour des raisons de santé, l'employeur devrait logiquement vérifier une fois de plus que le travailleur qui se présente pour reprendre le travail est à nouveau apte à le faire. Cette exigence vaut notamment pour les maladies ayant entraîné un arrêt de longue durée ou ayant eu des conséquences particulièrement graves sur la santé du travailleur. Cette exigence est d'autant plus importante qu'elle permet d'éviter à terme toute incompatibilité entre le poste retrouvé et les capacités de travail du salarié qui ont pu être altérées pendant la période de suspension. L'incompatibilité éventuelle n'aura d'autre effet que la remise en cause de l'efficacité professionnelle et bien plus, la dégradation continue de l'état de santé du travailleur. Des risques éventuels qu'une visite médicale avant la reprise du travail et une adaptation éventuelle de poste en amont auraient eu le mérite de réduire ou d'éviter.

270. Le code du travail des territoires d'Outre-mer exigeait du travailleur en arrêt maladie qu'il envoie une notification à son employeur signifiant que la cause ayant entraîné la suspension du contrat de travail avait effectivement pris fin. Le travailleur devait notamment adresser à son employeur dans les six mois de la suspension obligatoire du contrat de travail, un certificat médical établissant sa guérison. Ce délai pouvait être prorogé jusqu'à la guérison du travailleur ou jusqu'à son remplacement, si cela n'avait pas déjà été fait. Rien ne s'oppose à ce que cette exigence qui vaut pour les accidents et maladies de droit commun s'applique également aux accidents et maladies d'origine professionnelle.

271. La pratique actuelle ne s'est pas détournée de ces principes dans la mesure où, la jurisprudence a pu considérer le refus de réintégrer un travailleur comme légitime, ce dernier en arrêt maladie depuis un certain temps, n'ayant pas apporté la preuve de sa guérison en fournissant notamment un certificat médical constatant sa guérison ou la consolidation de ses blessures.

272. Le code de sécurité sociale prévoit d'ailleurs pour ce qui est des maladies et accidents d'origine professionnelle, l'envoi par le « médecin traitant » ou par le travailleur ou l'employeur lui-même, d'un certificat médical de guérison permettant d'interrompre le paiement des indemnités journalières qui, ne peuvent être cumulables avec le salaire d'activité.

273. C'est donc au moyen de ce certificat médical que l'employeur apprécie l'aptitude à l'emploi du travailleur. Il ne nous a pas été donné de constater dans le cadre du droit gabonais, une procédure particulière qui régit le retour du travailleur dans l'entreprise suite à un arrêt maladie de plus ou moins longue durée. L'observation de la pratique a toutefois permis de dégager des tendances.

274. La difficulté réside toutefois dans l'idée de faire de cette pratique une règle établie. C'est en effet au médecin traitant d'apprécier l'état de santé du travailleur, l'on ignore toutefois si le certificat médical qui prévoit la limite de l'arrêt de travail suffit pour justifier de l'aptitude du travailleur ou s'il est nécessaire avant la reprise du travail que le travailleur se fasse examiner par un médecin du travail.

275. Dans tous les cas la prolongation de l'arrêt de travail doit donner lieu à un nouveau certificat médical que le travailleur devra adresser à son employeur, dans les délais requis pour la suspension du contrat de travail pour raisons de santé. Le travailleur qui remplit toutes les conditions de la reprise ne peut se voir interdire l'accès aux locaux de l'entreprise.

276. Si une visite médicale de reprise est en général prévue pour ce qui est des accidents et maladies professionnels, le seul certificat médical du médecin traitant établissant la guérison ou la consolidation des blessures du travailleur malade d'une affection ordinaire paraît suffire pour la reprise du travail. Le médecin traitant qui n'a d'autre rôle que l'appréciation de l'état de santé serait-il dans ce cas, également juge de l'aptitude au travail ?

277. Il semble dans tous les cas que, en pratique, l'avis du médecin du travail ne soit requis que dans des situations de maladies d'une particulière gravité, notamment lorsqu'elle pourrait avoir des conséquences irréversibles sur l'état de santé du travailleur. A ce moment la reprise sera nécessairement conditionnée par un avis du médecin du travail qui jugera de l'aptitude ou pas à reprendre les relations de travail. En dehors de ces cas, si l'état de santé du travailleur ne pose particulièrement pas de problèmes et que le médecin traitant ne constate à priori aucune incompatibilité à reprendre le travail, le certificat médical établi par ce dernier pourra suffire à permettre la reprise du travail.

278. En définitive Seuls les cas qui laissent entrevoir la possibilité de conclure à une inaptitude vont généralement entraîner l'employeur ou la sécurité sociale à pousser ses investigations pour déterminer au plus vite la suite à donner à la poursuite des relations de travail.

B. Le refus de réintégrer et ses conséquences sur la situation du salarié

279. La réintégration est en principe de droit. Quelques vérifications s'imposent toutefois quant à l'aptitude du travailleur à retrouver son ancien poste. Une mesure d'hygiène et de sécurité censée protéger le travailleur mais aussi l'employeur qui pourrait se voir reprocher une négligence en cas de dégradation de la santé du travailleur suite à un accident du travail, ou à une maladie professionnelle occasionnée par un état de santé déjà fragile du travailleur, mais auquel l'employeur n'aurait pas prêté attention par négligence. Le refus par l'employeur de réintégrer un travailleur ne fournissant pas de certificat médical constatant sa guérison ou la consolidation de ses blessures peut ainsi être légitimé.

280. Dans le cadre d'une protection maximale du travailleur, une exigence veut que la volonté de rompre toute relation de travail soit expresse et qu'elle ne se déduise pas tout simplement du comportement parfois ambigu de l'une des parties. Le refus de réintégrer devrait en principe suivre la même logique et provenir uniquement d'une décision expresse de la partie désireuse de rompre tout lien contractuel.

281. C'est ainsi que le refus pour le travailleur de réintégrer son poste à l'issue de la période obligatoire de suspension du contrat de travail, ne doit pas être déduit de la situation dans laquelle le travailleur s'est trouvé, dans l'impossibilité de prévenir son employeur des difficultés qu'il aurait à reprendre son travail à la date convenue.

282. Contrairement à ce que l'on a pu observer dans la jurisprudence précédente¹⁰⁹, le juge a parfois admis que nonobstant l'existence d'une mise en demeure de reprendre le travail envoyé par l'employeur au salarié, le silence de ce dernier vis-à-vis de cette mise en demeure ne peut être considérée comme une volonté de rompre le contrat de travail. Il ne peut s'agir là d'une démission et l'employeur ne peut s'en prévaloir prenant acte de rupture du contrat de travail. Le silence du travailleur ne doit en principe pas être interprété comme un abandon de poste, ni comme une démission, l'employeur connaissant l'origine ou la cause de l'arrêt de travail du salarié¹¹⁰. Dans le cadre d'un arrêt de travail pour raisons de santé, l'employeur est en général appelé à agir avec diligence, sans précipitation.

283. Refuser d'accueillir et de réinstaller le travailleur qui rentre de son congé maladie peut être constitutif d'un abus du droit de rompre, qui devrait ouvrir droit pour le travailleur à

¹⁰⁹ Voir notamment la jurisprudence citée en note 110, page 83.

¹¹⁰ C.S. 15 novembre 1982-Rép. n°4. Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 119. Il a en effet été jugé que le fait pour un travailleur d'être resté 3 mois dans sa province d'origine n'était pas constitutif d'une faute justifiant le licenciement, dans la mesure où, l'employeur était au courant des raisons de cette absence.

des dommages et intérêts¹¹¹. La réintégration ne peut toutefois se faire que si les capacités du travailleur lui permettent effectivement de regagner son poste. Dans le cas où le travailleur fait face à une réduction de sa capacité de travail, peut-on alors reprocher à l'employeur un refus de réintégrer alors que le reclassement semble n'être qu'une mesure facultative ?

§2 : La réintégration en cas de modification de l'état de santé du travailleur

284. Le reclassement du travailleur malade, devenu inapte à son ancien poste n'est pas prévu par les dispositions du code du travail. Ce reclassement figure toutefois au code de la sécurité sociale comme une des prestations en nature que la sécurité sociale garantit au travailleur victime d'un risque professionnel en l'occurrence d'une maladie professionnelle au sens strict ou d'un accident du travail¹¹². La plupart des conventions collectives applicables au Gabon prévoient également cette disposition sous la forme d'une obligation faite à l'employeur de rechercher les moyens de reclasser le travailleur dans un autre emploi.

285. L'article 21.5 du tronc commun des conventions collectives prévoit que « *si à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail énumérées aux alinéas précédents, le travailleur n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher les moyens de le reclasser dans un autre emploi* ».

286. Les mêmes dispositions sont reprises par la convention collective des industries du Bois du 26 février 1983, article 21.5. Beaucoup plus récente, la convention collective des entreprises de production, de transport et de distribution d'énergie et d'eau du Gabon qui date de 1994, prévoit également un article 21.5 qui reprend la même formulation.

287. Loin de constituer une véritable obligation pour l'employeur, le reclassement apparaît plutôt comme une simple mesure incitative dans le code de sécurité sociale. La formule employée par les conventions collectives laisse penser à une obligation qui n'est pas une dans les faits. L'employeur est simplement incité en théorie à reclasser (A), ce qui fait du

¹¹¹ T.P.I. Libreville, 10 avril 2008-Rép. n°340/ 2007-2008. Victime d'un accident du travail qui lui a causé un traumatisme à l'œil, la victime saisit le juge pour rupture abusive de son contrat de travail. Elle soutient notamment qu' au moment de la reprise en se rendant sur son lieu de travail, elle s'est tout simplement vu licenciée. Elle demande au juge alors le paiement par son employeur de diverses liées à la rupture du contrat de travail et sollicite le versement 20 000 000 FCFA de dommages intérêts. Le juge qui dans la majorité des cas ne les accorde pas refuse l'octroi de dommages intérêts au motif que « attendu que le requérant qui a sollicité la somme de 20 000 000 FCFA ne précise pas le bien-fondé de sa prétention ; Que le tribunal ne saurait pallier aux carences des parties ;Qu'il convient de rejeter ladite prétention car injustifiée.

¹¹² Article 59 (e) du Code de sécurité sociale.

reclassement du travailleur inapte, une mesure sans réelle portée. Le caractère facultatif de ce reclassement qui rend relatif le droit à réintégration du travailleur malade pose en aval, la question de la nécessité de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes handicapées (B).

288. Les dispositions du code de sécurité sociale semblent viser indirectement le maintien au travail des personnes victimes d'une réduction de leurs capacités suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, mais dans la pratique, y parviennent-elles aisément ?

289. Malgré la réadaptation fonctionnelle et la rééducation du travailleur malade ou accidenté, le reclassement facultatif rend la protection du travailleur devenu inapte, toute aussi relative. Il ne s'agit pas uniquement de verser une rente au travailleur et de maintenir ainsi son niveau de vie malgré l'incapacité de travail, il s'agit surtout de maintenir son emploi, de lui conserver une existence sociale dans la mesure où il peut continuer à produire et se savoir utile. S'il le souhaite et dans la mesure où ses capacités le lui permettent encore, le travailleur malade ou handicapé devrait pouvoir retrouver un poste de travail adapté à sa nouvelle condition.

A. Le reclassement professionnel, une mesure purement incitative ?

290. Ni le code du travail, ni le code de sécurité sociale ne définissent la notion de reclassement. A peine le code de sécurité sociale se contente-t-il d'évoquer au profit du travailleur atteint d'une affection d'origine professionnelle et faisant face à une diminution de sa capacité de travail, un possible reclassement organisé par les soins de l'employeur. Une absence de définition qui laisse place au doute et qui favorise donc incertitude et insécurité pour le salarié.

291. Le code de sécurité sociale, article 159, et son décret d'application, article 135 posent que « *En cas d'invalidité permanente, si le travailleur est atteint d'une réduction de capacité le rendant professionnellement inapte à son ancien emploi, l'employeur doit, indépendamment des mesures prévues aux articles 125 à 134 du présent décret, s'efforcer de le reclasser dans son entreprise en l'affectant à un poste correspondant à ses aptitudes et à ses capacités* ».

292. D'après ce texte, plusieurs conditions sont nécessaires pour le reclassement du travailleur malade. Pour bénéficier d'un éventuel reclassement, le travailleur, victime d'une affection d'origine professionnelle, doit être admis au régime de l'invalidité permanente de la sécurité sociale, sa maladie doit avoir donné lieu à une réduction de ses capacités qui le rend dès lors inapte à son ancien poste. Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les moyens nécessaires au reclassement. Le poste proposé doit correspondre aux nouvelles aptitudes du travailleur et à ses capacités.

293. Dans les faits, le juge ne recherche d'ailleurs pas systématiquement si des solutions de reclassement existent ou si elles ont été recherchées par l'employeur. La jurisprudence fait état de nombreux cas où le juge se contente de constater la rupture du lien contractuel qu'il qualifie en général de licenciement. Aucune faute n'est particulièrement reprochée à l'employeur en ce qui concerne le défaut de reclassement¹¹³. Certains employeurs jouent le jeu et recherchent effectivement des solutions de reclassement mais ce n'est pas le cas de la majorité des employeurs.

294. En 2008, le Tribunal de Première instance de Libreville a été saisi d'une affaire opposant un travailleur et son employeur. Employé comme machiniste dans une entreprise Librevilloise, B...est victime d'une infection pulmonaire suite à l'inhalation continuelle de poussières de sciures de bois. Après sa guérison B... est affecté à un autre poste au service montage et ponçage des portes et fenêtres¹¹⁴. Suite à un accident de la route que la victime qualifiait d'accident de trajet, qui l'oblige à nouveau à suspendre son contrat de travail, l'employeur prend l'initiative de rompre le contrat. Le Tribunal est saisi pour rupture abusive du contrat de travail. Le point qui manifestement a attiré l'attention c'est l'effort de reclassement qui a été fait par l'employeur suite à la maladie dont a été victime le travailleur. Un effort de reclassement certes louables mais quand l'on sait que la poussière était le principal élément incriminé pour déterminer l'origine de la maladie, ce reclassement sert-il véritablement à préserver la santé du travailleur ? Au service montage et ponçage des portes, la poussière y est tout aussi présente, sauf si le nouveau poste de travail consistait uniquement à monter les portes et non à les poncer.

¹¹³ L'ensemble de la jurisprudence à laquelle nous avons eu accès ne fait état d'aucune obligation de reclassement. Seul le cas cité ci-dessous mentionne l'existence d'un reclassement dans les faits relatés par la victime et non dans le jugement prononcé par le Tribunal.

¹¹⁴ T.P.I. Libreville, 10 avril 2008-Rép. n°336/2007-2008. Inédit.

295. La plupart des ouvrages traitant du droit du travail en Afrique¹¹⁵, n'abordent pas la question du reclassement ; ce qui paraît curieux, puisque dès 1952, dans un texte portant application des articles 47 et 48 du code des territoires d'outre-mer, il est prévu que : « *En cas de diminution de la capacité de travail survenue en cours de suspension du contrat, le travailleur est tenu, s'il lui est offert, d'accepter un emploi inférieur à sa catégorie professionnelle, mais correspondant à sa capacité dûment constatée par certificat médical établi dans les formes fixées par l'article 5 du présent arrêté* », la maladie devant avoir été constatée par un médecin agréé.

296. Ainsi libellé, l'article 14 de l'arrêté n° 271/IT-TD fixant les conditions d'application des articles 47 et 48 du code du travail des territoires d'Outre -Mer, portant suspension du contrat de travail, ne concerne pas à proprement parlé un droit au reclassement du travailleur. L'offre d'un nouveau poste correspondant aux nouvelles capacités du travailleur malade n'apparaît pour l'employeur qu'une simple faculté.

297. Le travailleur devenu inapte, qui fait donc face à une diminution de ses facultés ne se voit proposer un autre emploi, par son employeur, que dans le cadre d'une faveur que ce dernier lui accorde. Il ne s'agit pas d'un droit, d'une prérogative dont le travailleur peut librement se prévaloir et que le législateur garantit. De plus, dans le cas où cette faveur lui est accordée il ne peut légalement refuser la proposition de l'employeur. Quelles que soient les nouvelles conditions d'emploi, le travailleur n'a pas le choix que d'accepter la proposition qui lui est faite. Dans un tel contexte, on peut en effet comprendre que les ouvrages de droit du travail africain auxquels nous faisons allusion plus haut ne se soient pas attardés sur cette question. Le texte n'a finalement qu'une portée très limitée.

B. La nécessité de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés

298. Qu'il provienne de la réalisation d'un risque professionnel ou des conséquences d'une affection complètement indépendante de l'exercice d'une activité professionnelle, le handicap physique ou mental du travailleur n'a pas laissé indifférent le législateur gabonais ; pour ce dernier, toute discrimination fondée sur l'état de santé, notamment sur le handicap

¹¹⁵ Ni Martin Kirsch, ni Pierre-François Gonidec, ne font effectivement allusion à cette notion dans leurs ouvrages respectivement précités. L'Encyclopédie juridique de l'Afrique paru en 1982 lui-même n'en fait pas la moindre mention.

physique ou mental est inadmissible quant à l'accès au travail, à la poursuite ou à la cessation des relations de travail. Ce principe d'origine constitutionnelle¹¹⁶ est repris par les dispositions de l'article 2 du code du travail qui prévoit un droit au travail pour tous, y compris pour la personne handicapée et, ceux de l'article 179 et suivants qui interdisent en substance toute discrimination au travail, fondée sur le handicap.

299. Bien qu'il consacre un chapitre entier au travail des personnes handicapées, le code du travail articles 179 à 182 ne fournit aucune définition du handicap, ni ne définit les critères nécessaires à la reconnaissance du statut de personne handicapée. Le code de sécurité sociale ne donne pas plus d'éclairage à ce sujet. Selon l'O.M.S., le handicap est le résultat d'une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes, qui sont renforcées en raison d'un environnement inadapté ou inaccessible. A titre de comparaison, le Togo¹¹⁷ et le Bénin offrent notamment une définition de ce qu'est pour eux la personne handicapée bénéficiaire d'une protection particulière. Le code du travail béninois offre en particulier une définition simple mais toute aussi intéressante de la personne handicapée. L'article 32 dudit code précise que « Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La qualité de personne handicapée est constatée par une commission placée sous l'autorité du ministre chargé des affaires sociales. Cette qualité est matérialisée par une carte. » Le législateur béninois offre également des avantages aux employeurs qui emploient des personnes handicapées. C'est ce que prévoit l'article 33 : « Les employeurs qui utilisent des handicapés, bénéficient pour chaque unité employée, d'une exonération de la part patronale de l'impôt progressif sur les traitements, salaires, pensions et rentes viagères ». Un des rares pays qui offre aux entreprises des aides financières pour faciliter l'insertion des personnes handicapées.

¹¹⁶ La Constitution Gabonaise en son article premier, alinéa 8, précise que « l'Etat, selon ses possibilités garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère, aux handicapés, aux vieux travailleurs et aux personnes âgées, la protection de la santé, la sécurité sociale, un environnement naturel préservé, le repos et les loisirs. » En application de ces dispositions constitutionnelles, d'autres textes viennent renforcer ce dispositif, c'est notamment le cas du décret n° 152/PR/MSNASBE du 4 février 2002 fixe les attributions, l'organisation et le fonctionnement du Comité national d'insertion des personnes vivant avec un handicap.

¹¹⁷ Le Togo quant à lui propose une toute autre définition article 152. Est considérée comme personne handicapée, toute personne qui, du fait d'une déficience motrice, sensorielle ou mentale, congénitale ou acquise, est dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale et se trouve empêchée ou limitée dans ses possibilités de jouir des mêmes droits et de faire face aux mêmes obligations que ses concitoyens de même sexe et de même âge.

ARTICLE 153. Les conditions de travail des personnes handicapées sont déterminées par décret en conseil des ministres.

300. Sur le plan communautaire, le projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail dans son article 6, revient sur la nécessité de protéger les travailleurs atteints d'une maladie grave, de toute stigmatisation et de toute discrimination, notamment des personnes atteintes du syndrome de l'immunodéficience humaine acquise (S.I.D.A.). Fort de tous ces principes garantis au plus haut sommet de la hiérarchie des normes, le travailleur malade qui fait face à une réduction importante de ses capacités de travail peut-il s'il le souhaite, s'en prévaloir pour espérer se maintenir en activité au sein de l'entreprise? L'inaptitude n'est certes pas synonyme de handicap, mais dans le cas où la maladie aura eu pour conséquence un handicap physique ou mental entraînant une inaptitude à l'emploi et ne bénéficiant uniquement que la possibilité de reclassement, le travailleur handicapé est-il assuré de rester en activité ?

301. La possibilité de reclassement facultatif évoquée au profit des travailleurs victimes d'une affection d'origine professionnelle relativise, d'une certaine manière, le droit à réintégration. Ce droit à réintégration se vide finalement de son sens dès lors que, la réintégration ne se fera *à priori* que dans les conditions antérieures d'embauche alors que, la réduction des capacités du travailleur malade commande parfois un réaménagement des conditions d'emploi. Si le réaménagement des conditions d'emploi n'est pas un droit pour le travailleur, le droit à réintégration devient un droit de faible portée.

302. Le reclassement s'analyserait finalement, comme un droit à réintégration mais dont le domaine aura été étendu par la nécessité de prendre en compte les nouvelles capacités du travailleur devenu inapte à son ancien poste. Cette extension du droit à réintégration est d'autant plus importante et logique qu'elle recouvre une réalité qu'elle permet de saisir ; la nécessité de maintenir au travail, des personnes dont les capacités ont été réduites mais qui veulent et qui peuvent encore produire si et seulement si on leur en donne la possibilité.

303. Il ne s'agit pas uniquement, nous l'avons dit plus haut, de prévoir des ressources au travailleur qui bénéficie ainsi d'une assistance financière pendant toute la période de maladie, il s'agit de jeter un regard nouveau sur la personne du travailleur handicapé et de lui donner des chances de rester actif et de se sentir utile. Lui donner également des chances de percevoir des ressources complémentaires dans le cadre de la reprise d'un travail léger qui le maintienne en vie, si l'on peut s'exprimer de cette façon.

304. Le code du travail prévoit également au profit du travailleur handicapé la mise en place de mesures concrètes destinées à faciliter l'accès dans les établissements, de ces

personnes notamment celles à mobilité réduite. L'article 180 du code du travail prévoit en effet une obligation faite aux employeurs de faciliter l'accès au travail des personnes en situation de handicap et de créer pour ces personnes, dans la mesure du possible, un environnement propice à l'exécution du travail. Dans la mesure où les personnes en situation de handicap physique notamment rencontrent tous les jours des difficultés à accéder aux édifices publics peut-on penser que dans les entreprises qui sont en générale des entreprises privées, les employeurs s'obligeraient à prendre de telles mesures ? La mise en place de rampes d'accès pour ne citer que ceux la nécessite un certain effort financier que les employeurs ne sont souvent pas prêts à faire.

305. L'article 181 fixe également un quota de l'ordre de 1/40 des effectifs réels des entreprises et la nécessité pour les employeurs de déclarer chaque année auprès de l'inspection du travail le nombre de travailleurs handicapés qu'ils emploient en précisant pour chaque travailleur handicapé la nature du handicap. Ici encore il est fort à parier que cette obligation n'est pas suivie ni par les employeurs ni par les inspecteurs du travail. Les travailleurs handicapés constituant une minorité, la défense de leurs intérêts ne valablement se faire que dans le cadre d'une action collective qui obligerait l'Etat, puis les employeurs à réagir. Jusqu'ici, aucune décision de justice n'a permis de constater la condamnation d'un employeur à une peine pour non-respect des dispositions du chapitre V du titre III du code du travail. Dès lors que ces dispositions sont destinées à une minorité peu visible de la population il ne faut pas s'étonner qu'elles passent inaperçues et qu'elles ne suscitent donc pas grand intérêt.

306. En cas de licenciement pour des raisons économiques, les employeurs sont incités à maintenir l'emploi des personnes handicapées. Le code de sécurité sociale n'est pas en reste sur la question lorsqu'il indique également au profit des mutilés de l'emploi, article 36, que les employeurs sont invités à leur réserver un certain pourcentage de leurs emplois en fonction de la nature des activités de l'entreprise et du nombre de leurs travailleurs.

307. Ces quelques exemples montrent bien qu'il y a une volonté d'organiser la protection de la personne handicapée. Le législateur, qui n'a toutefois pas prévu pour le travailleur devenu inapte à son ancien poste une obligation de réintégration renforcée qui serait marquée par la nécessité d'un réaménagement des conditions de travail, perd ici l'occasion, de renforcer la législation en faveur des travailleurs handicapés, physiquement ou mentalement diminués.

Chapitre 2 : La restriction du droit de rompre le contrat de travail

307. La suspension du contrat de travail pendant l'indisponibilité du salarié liée à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'accompagne d'une interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat durant cette période. Cette interdiction ne peut toutefois s'entendre d'une interdiction absolue. Elle n'est en effet que partielle dans la mesure où elle ne porte que sur les motifs de la rupture. L'employeur ne peut en effet se prévaloir de l'absence de la victime pour rompre le contrat de travail. Elle n'est également pas absolue dans la mesure où l'état de santé du salarié peut justifier la rupture du contrat dans deux hypothèses clairement identifiées par le législateur.

308. Pendant la période de suspension du contrat, le recours au droit commun de la rupture est pour l'essentiel restreint (Section 1), et la maladie ne peut fonder la rupture du contrat de travail que dès lors qu'elle se prolonge indéfiniment ou qu'elle débouche sur une inaptitude sans possibilité de reclassement (Sections 2).

Section 1 : Le recours restreint au droit commun de la rupture du contrat de travail¹¹⁸

309. Il est en principe interdit à l'employeur de rompre le contrat pendant la maladie. Toutefois, le législateur, à défaut de paralyser le droit à résiliation des parties notamment de l'employeur dont on craint qu'il ne se prévale de l'indisponibilité du travailleur pour rompre son contrat, se contente d'en limiter l'exercice.

310. Durant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur a la possibilité de rompre tout de même en évoquant soit la faute personnelle du salarié, soit l'impossibilité absolue dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat de travail, en raison de difficultés économiques sérieuses, ou pour un cas de force majeure (§1).

311. Le contrat peut également être rompu en dehors de la manifestation de volonté de l'employeur et en dehors même de toute manifestation de volonté. Dans tous les cas, les parties conservent la possibilité de rompre le contrat dans les conditions de droit commun sauf évocation des motifs tirés de l'état de santé du salarié (§2).

§1 : La rupture par manifestation de la volonté de l'employeur

312. Alors que le droit commun offre un panel de motifs de rupture du contrat de travail, en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle, deux possibilités uniquement s'offrent à l'employeur pendant la période d'indisponibilité du salarié pour des raisons de santé : la rupture pour faute grave (A) ou la rupture pour impossibilité absolue de maintenir le contrat (B). L'employeur conserve ainsi son droit de licencier mais avec une marge de manœuvre sérieusement réduite.

A. Le licenciement pour motif personnel et l'exigence d'une faute grave du salarié

313. La limitation à la faute grave et l'impossibilité d'évoquer les autres catégories de faute est un choix du législateur qu'il est important d'explicitier. On pourrait en effet se demander pourquoi ce choix ? Pourquoi pas la faute lourde ou la faute intentionnelle ?

¹¹⁸ Hormis les dispositions relatives à la suspension du contrat de travail, contenues dans le code du travail, toutes les règles développées autour de cette suspension restent des règles essentiellement jurisprudentielles. D'où le fait que l'interdiction de la rupture du contrat n'est pas expressément formulée par le législateur, elle se déduit des dispositions relatives à la suspension du contrat de travail.

Pourquoi le législateur fait ce choix de la faute grave au détriment des autres types de faute qui pourraient elles aussi entraîner la rupture du contrat de travail ?

314. L'origine professionnelle ou non de la maladie ne fait pas obstacle à la sanction du non-respect par le travailleur de la discipline de l'entreprise. Dans le cas d'une faute du travailleur, elle peut être antérieure ou postérieure à la maladie. La procédure disciplinaire mise en œuvre par l'employeur doit notamment être la réponse ou la résultante d'une faute suffisamment grave pour justifier l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

315. Des manquements à la discipline de l'entreprise peuvent avoir été constatés avant la maladie ou pendant celle-ci. La possibilité pour l'employeur de sanctionner le travailleur absent même pour des raisons de santé consacre la permanence de son pouvoir disciplinaire de telle sorte que la maladie ne puisse donc le neutraliser¹¹⁹.

316. Plusieurs situations permettent en jurisprudence de caractériser la faute du travailleur. Cette faute peut être aussi bien disciplinaire que professionnelle. L'existence de la faute seule, qu'elle soit lourde ou grave, légitime le licenciement¹²⁰.

317. En vertu de son obligation d'assiduité, l'absence du travailleur à son poste de travail aurait pu être constitutive d'une faute. La suspension du contrat de travail dans les conditions légales permet toutefois de neutraliser cette obligation d'assiduité. Cependant, si l'absence du travailleur pour des raisons de santé ne peut constituer en lui-même une entrave à la discipline de l'entreprise, le fait pour un travailleur de s'absenter plusieurs fois sans justification a été considéré par les tribunaux comme un manquement grave aux obligations d'assiduité et de ponctualité justifiant la résiliation du contrat notamment lorsque ces absences perturbent gravement le bon fonctionnement du service¹²¹. Notons dans cette hypothèse, ce qui est reproché au travailleur c'est le fait de n'avoir pas justifié son absence, manquant ainsi à son obligation d'assiduité. Il semble toutefois en pratique que cette obligation de justification soit moins stricte pour les risques professionnels que pour les autres causes de suspension du contrat de travail pour des raisons de santé. Bien que la jurisprudence adopte une attitude généralement conciliante à ce sujet, à défaut de produire des éléments de justification de l'absence, le juge a considéré dans bien des cas que le travailleur qui ne

¹¹⁹ Jean Marc Béraud, La suspension du contrat d travail. Sirey 1980.

¹²⁰ Libreville 3 mars 1967, T.P.O.M. 258 p. 5711.

¹²¹ C.S., 9 avril 1979, Recueil de Jurisprudence Sociale. , n°2, p. 100. En l'espèce, la maladie du travailleur n'a pas été signalée à son employeur, d'où la faute.

respecte pas les conditions légales de la suspension du contrat de travail commettait une faute susceptible d'entraîner la rupture de son contrat de travail.

318. L'examen de la jurisprudence en droit comparé fournit une diversité de situations jugées fautives. C'est le cas lorsque le travailleur, pendant son indisponibilité, commet une faute disciplinaire¹²², lorsque le travailleur refuse de se soumettre à des visites médicales obligatoires¹²³, lorsque le licenciement est motivé par des fautes professionnelles antérieures à la suspension du contrat¹²⁴, le travailleur qui, en période de grande activité de l'entreprise, profite d'un congé maladie pour se livrer à un sport dangereux¹²⁵, toutes ces situations ont été analysées par la jurisprudence comme des fautes susceptibles d'entraîner sa responsabilité.

319. Le non-respect de l'obligation de loyauté et d'inactivité pendant la période de suspension du contrat de travail a pu également être considérée comme un motif légitime de rupture du contrat de travail¹²⁶. Dans le cas d'espèce il s'agissait d'une suspension du contrat de travail pour maladie de droit commun. Toutefois, en matière de loyauté, ce qui vaut pour les absences pour maladies de droit commun vaut également pour les maladies et accidents d'origine professionnelle, la solution est logique.

320. Il a été jugé que le travailleur qui ne produit pas d'éléments justifiant ses absences pour cause d'accident du travail supposé, et qui refuse de se soumettre à une visite médicale destinée à établir son état maladif commet une faute lourde¹²⁷. A défaut de fournir une justification d'absence valable répondant aux conditions légales la jurisprudence a estimé que l'employeur est légitimement fondé à rompre le contrat. Dans plusieurs espèces, le juge gabonais adopte cette attitude¹²⁸.

321. Le travailleur qui s'absente sans permission pour recevoir des soins de médecine dite traditionnelle et qui ne fournit pas de certificat médical est également considéré comme

¹²² T. Civ. Dakar, 9 mars 1961, T.P.O.M. 82 p. 1807.

¹²³ Tananarive 3 mai 1961. Le décret du 12 janvier 1967 prévoyait notamment que le fait pour le travailleur de refuser de se soumettre à des examens médicaux obligatoires était constitutif d'une faute inexcusable qui entraînait la diminution de 25 pour cent des indemnités qui lui étaient dues en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

¹²⁴ Cass. 9 mai 1968, C. P. 1968 p. 171.

¹²⁵ C.A. Paris 16 juin 1971, T.P.O.M. 324, p. 7119.

¹²⁶ Dans ce sens, C. Jud. 7 mars 1996. Voir également, CSG, 30 janvier 1984, le salarié ayant profité d'un repos médical d'une semaine pour travailler pour le compte d'un autre employeur.

¹²⁷ C.A., 11 mars 1977, T.P.O.M., n°457, p. 49.

¹²⁸ Voir notamment, C.S. G., 9 avril 1979 et 5 décembre 1983.

fautif¹²⁹. A côté de la médecine moderne subsiste en effet au Gabon, une médecine par les plantes dite médecine traditionnelle. Cette médecine pratiquée en ville comme à la campagne est le fait de guérisseurs qui disent en général avoir hérité d'un don pour la connaissance des plantes et de leurs vertus médicinales. La question très controversée du recours à cette médecine traditionnelle continue de poser des problèmes. En effet, dans un contexte où la consommation de soins en médecine traditionnelle est de plus en plus importante, il sera de plus en plus difficile pour le législateur de continuer à ignorer cette situation notamment en ce qui concerne la possibilité pour ces praticiens de délivrer des justifications d'absences pour les personnes qui font le choix d'un tel parcours médical.

322. La faute du travailleur malade entraînant la remise en cause de son contrat est donc constituée par des situations diverses mais en général par le manquement à son obligation d'assiduité par le défaut de justification de son absence. Les cas de déloyauté et de non-respect de l'inactivité pendant cette période ont pu également être répertoriés. A ces différentes hypothèses qui justifient la rupture du contrat de travail durant la période d'absence pour maladie, s'ajoute l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, une impossibilité qui s'apprécie en fonction des cas d'espèce.

B. L'impossibilité absolue pour l'employeur de maintenir le contrat

323. L'impossibilité à laquelle peut être confronté l'employeur de maintenir le contrat s'observe le plus aisément dans le cas de difficultés économiques irréversibles. En dehors de ces hypothèses, le cas de force majeure permet également de justifier d'une impossibilité de poursuivre les relations de travail. Dans tous les cas l'impossibilité invoquée par l'employeur doit l'être de façon sérieuse et absolue. L'impossibilité ne peut en principe résulter de

¹²⁹C.S., 21 novembre 1991, et 2 Juin 1994, inédit. Voir, Mémento thématique de droit social op. cit. p.69. Dans cet arrêt, le travailleur s'est en effet absenté pendant deux mois pour recevoir des soins de médecine traditionnelle sans pouvoir justifier cette absence auprès de l'employeur par un certificat médical, ce qui est logique puisque les personnes chargées d'administrer ce type de soins ne sont pas habilitées à délivrer des certificats médicaux. Le juge ivoirien a toutefois estimé pour sa part que dès lors que l'employeur qui accorde deux mois de congés exceptionnels à un employé pour se soigner et qui accepte la possibilité pour ce dernier de recourir non pas aux hôpitaux mais à des guérisseurs indigènes devrait logiquement lui appliquer les dispositions du code du travail prévoyant la suspension du contrat de travail à six mois. Trib. Trav. Abidjan, 20 décembre 1977. TPOM, n°472, p. 392. Encore plus avantageuse était la position de la convention collective interprofessionnelle de Haute-volta, actuelle Burkina Faso (art.25) pour laquelle s'il était prouvé que le travailleur suivait des soins de médecine traditionnelle, il n'avait aucune formalité supplémentaire à accomplir. Cette solution a le mérite de simplifier les choses. Elle s'inscrit notamment dans un contexte où la consommation de soins de médecine traditionnelle est très élevée. C'est le cas de la plupart des pays de l'Afrique de l'ouest. Exemples cités in EJA p. 230.

situations banales et ordinaires. Compte tenu de l'importance de la situation, les motifs se doivent d'être plus sérieux. Le juge ne pourra se satisfaire d'un motif léger.

324. Le juge a également pu dans un arrêt rendu le 4 juillet 1983¹³⁰, estimé que la falsification d'un document médical pour surcharge et modification de date par un responsable du personnel était de nature à entraîner une perte totale de confiance de la part de l'employeur et qu'il a donc pu légitimement mettre fin au contrat. Le juge souligne toutefois que cet acte ne revêt pas un caractère de gravité suffisant pour faire perdre au travailleur ses indemnités de rupture, dès lors qu'il ne porte pas un préjudice direct à l'entreprise.

325. Les situations économiques irréversibles sont certainement les plus évoquées par l'employeur pour mettre fin au contrat du travailleur en arrêt pour raisons de santé. L'argument économique suffit dans bien des cas à convaincre les juges du bien-fondé de la rupture, encore que les difficultés économique évoquées par l'employeur ne doivent pas être simplement passagères, simple difficultés de caisses etc. La difficulté doit en principe être insurmontable.

§2 : La rupture du contrat en dehors de toute manifestation de volonté de l'employeur

326. L'employeur n'est pas le seul à rechercher une éventuelle rupture du contrat durant la période de protection légale. Le salarié peut également durant cette période manifester sa volonté de cesser toute relation de travail avec son employeur. Ici aucune restriction n'a été imposée par le législateur sauf respect des conditions de droit commun de la rupture du contrat de travail (A).

Outre l'hypothèse de la démission, l'arrivée du terme du contrat met naturellement fin aux relations de travail ainsi que la mort du salarié. Le débiteur de la créance de travail ayant disparu, l'employeur est logiquement libéré de l'obligation de lui fournir du travail (B).

A. La démission nécessairement éclairée du salarié malade

327. Confrontés à de graves problèmes de santé qui nécessitent parfois un temps assez long de suspension du contrat, certains travailleurs croient bon démissionner pour forcer l'employeur à leur payer leurs droits. Des sommes qu'ils utiliseront ensuite pour faire face aux dépenses de santé ou à d'autres types de besoins. Une précipitation dangereuse au égard

¹³⁰ C.S. 4 juillet 1983- Rép. n°75 ; Recueil de. Jurisprudence sociale au Gabon, p. 74.

aux effets qu'induis ce mode de rupture du contrat. L'on pense notamment à l'impossibilité pour le démissionnaire de se voir attribuer certains avantages liés à la rupture du contrat de travail à moins que le travailleur puisse prouver une démission forcée et qu'il puisse donc obtenir une requalification de la démission en licenciement.

328. La démission est un mode normal de rupture du contrat de travail. Par la démission le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à toute relation de travail avec son employeur. Déjà encadrée et soumise à certaines règles strictes dans le cadre de situations ordinaires, l'état de santé du salarié démissionnaire justifie une méfiance encore plus accrue du juge dès lors que cet état le rend encore plus vulnérable qu'il ne l'est en situations ordinaires.

329. L'article 61 du code du travail précise que la manifestation par le travailleur de sa volonté de mettre fin au contrat ne se présume pas. Elle doit donc être expressément notifiée par écrit à l'employeur qui en accuse réception dans les quarante-huit heures de la notification. La démission n'a toutefois pas à être motivée ni à être acceptée par l'employeur. C'est donc une manifestation de la liberté des contractants qui ne doit cependant s'exercer que dans le cadre légal et se garder de toute forme d'abus, sous peine d'engager la responsabilité contractuelle de la partie désireuse de rompre le contrat.

330. Alors que sous l'empire du code de 1962, la démission du salarié pouvait être implicite et se déduire de situations telles que l'abstention à remplir ses obligations ; dès 1978 le législateur exige un écrit, de manière à éviter toute équivoque. Longtemps considérée par la jurisprudence comme un cas de démission implicite, l'absence prolongée et injustifiée du travailleur ne constitue plus sous la nouvelle loi, tout au plus, qu'une faute lourde. L'exigence d'un écrit permet notamment une meilleure protection du travailleur dont la rupture du contrat par démission ne peut désormais être valable que par une manifestation de volonté expresse et non équivoque. Le formalisme de la démission a également pour effet de faciliter la preuve de la démission évitant ainsi toute rétractation conflictuelle.

340. Bien que n'ayant pas expressément manifesté sa volonté de démissionner, certaines situations ont pu être considérées par le juge comme constituant des actes de démission imputables au travailleur. La cour suprême du Gabon a estimé en 1980 que le salarié en arrêt de travail pour raison de santé prend l'initiative de la rupture de son contrat par démission, lorsque celui-ci refuse de reprendre le travail après un arrêt maladie, malgré une

mise en demeure de l'employeur¹³¹. Le travailleur qui ne remplit pas ses obligations malgré des sommations de son employeur a donc été considéré comme démissionnaire.

341. Le salarié a donc la possibilité de rompre à tout moment son contrat de travail même pendant la période de suspension pour des raisons de santé. Cette hypothèse s'est d'ailleurs souvent vérifiée dans la jurisprudence gabonaise, même s'il n'est pas possible de savoir si la rupture ainsi obtenue a pu l'être en toute âme et conscience par le travailleur, qui, souvent poussé à la démission par la situation dans laquelle n'ayant plus d'argent pour subvenir à ses besoins, il pense obtenir de la démission, la possibilité de recevoir de l'employeur des indemnités liées à son départ.

342. En ce sens le droit gabonais qui n'a pas réglé le cas du travailleur ni reclassé ni licencié oblige le travailleur dont les droits à indemnisation arrivent à terme à trouver par lui-même des solutions qui ne sont pas nécessairement avantageuses pour lui notamment la démission par laquelle il pense obliger l'employeur à lui verser des indemnités en conséquence de la rupture ainsi obtenue.

343. Le travailleur est dans ce cas, comme poussé à démissionner par les circonstances qui l'accablent. N'ayant plus aucun soutien il s'empresse alors de démissionner alors que l'employeur s'abstient de licencier attendant parfois la faute du travailleur. Dès lors que l'employeur n'est plus obligé de verser de l'argent au travailleur il n'a aucun intérêt à licencier et peut se contenter d'attendre que le travailleur lui-même prenne la décision de partir. Une obligation de licencier pourrait à ce niveau permettre au travailleur qui n'est pas reclassé de bénéficier au moins des garanties offertes par le droit commun du licenciement.

344. Dans un arrêt contradictoire, le contrat a également été rompu du fait du salarié dès lors qu'une lettre de démission a été rédigée par le travailleur, et que cette lettre a été motivée par l'attitude de l'employeur. Embauché par la société S... le 1.05.02. en qualité de machiniste, malade et sollicitant un prêt de son employeur qui ne lui a pas été accordé, F. désespéré dépose une lettre de démission le 20.09.05. Réagissant à cette lettre de démission l'employeur lui accorde finalement une somme de 80 000 FCFA mais rejette sa demande de réintégration après rétablissement. F. traduit alors son employeur devant le tribunal du travail pour rupture du contrat du fait de l'employeur et paiement de diverses sommes y relatives. Le

¹³¹ C.S.G., 12 mai 1980, Recueil de jurisprudence sociale au Gabon n° 1, p. 40.

juge par jugement du 10 avril 2008 confirme la démission de sieur F. Et n'accueille que sa demande d'allocation de congés payés¹³².

B. L'arrivée du terme du contrat et la mort du salarié

345. Le salarié dont le contrat arrive à échéance durant la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou pour maladie professionnelle at-il des chances de voir son contrat prolongé ? En principe rien n'oblige les parties à poursuivre la relation contractuelle. Seul un nouvel accord de volonté peut permettre ce prolongement. L'employeur est donc libre de décider de poursuivre pas la collaboration.

346. L'arrivée du terme du contrat et la mort du salarié sont deux situations qui mettent logiquement fin au contrat de travail sans qu'il y ait au moment de cette rupture une manifestation particulière de la volonté des parties. Ces hypothèses sont clairement mentionnées au code du travail, comme des causes normales de rupture du contrat de travail.

347. Le contrat de courte durée par définition un contrat précaire¹³³. Cette caractéristique est également vérifiable en ce qui concerne la suspension du contrat pour des raisons de santé pour laquelle le temps de suspension n'est pas déduit et ne permet pas de poursuivre les relations de travail au-delà des prévisions contractuelles. L'arrivée du terme du contrat est le mode normal de rupture du contrat à durée déterminée.

348. Le contrat arrivé à terme pendant que le travailleur se trouve absent pour des raisons de santé sera tout de même interrompu momentanément pendant toute la durée d'absence du travailleur pour des raisons de santé, mais, il n'est pas question pour les parties de remettre en cause les prévisions contractuelles du fait de la maladie, quand bien même cette maladie est une situation involontaire et qu'aucune faute ne peut être reprochée au travailleur qui en est la victime. La solution est la même quel qu'en soit l'origine professionnelle ou non de la maladie.

349. Dès lors que la durée du contrat a été prévue d'avance, même la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne devrait pas avoir pour effet de revenir du seul fait de cette situation, sur ce qui a été d'avance établi. Du moins la maladie ou

¹³² T.P.I. Libreville, 10 avril 2008-Rép. n°315/2007-2008. Inédit.

¹³³ La précarité de l'emploi concerne aussi bien les salariés qui ne travaillent pas de façon continue que ceux dont les contrats de travail sont de courte durée. Le travail occasionnel ou les contrats à durée déterminée font notamment partie de cette catégorie.

l'accident n'aura pas pour effet d'obliger l'employeur à maintenir le contrat du travailleur au-delà de la date de fin de contrat initialement prévue, pour tenir compte du temps de suspension causé par la maladie ou l'accident et ce, même si le risque dont est victime le travailleur est un risque de l'entreprise¹³⁴. Dans la mesure où un renouvellement du contrat avait été prévu, il faut se demander si l'employeur a le droit de revenir sur son engagement. La solution est logique dans la mesure où durant la période de maladie, le chantier sur lequel portait le contrat du travailleur malade par exemple a pu valablement prendre fin.

350. Pour l'exécution d'une tâche donnée dans un délai imparti, l'employeur a, semble-t-il, le droit de remplacer le travailleur. Toutefois ce remplacement vaut-il rupture du contrat, cela dépendra si oui ou non, le travailleur aurait pu reprendre son poste et terminer le travail qui lui avait été confié à temps. Il est toutefois clair que les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont ici encore plus lésés et moins bien protégés que ceux titulaires d'un C.D.I. dans la mesure où toute maladie menace nécessairement leur emploi dans des proportions qui dépassent largement celles du titulaire d'un contrat à durée indéterminée. Compte tenu du caractère précaire du contrat à durée déterminée, la survenance d'une maladie est de nature à précariser encore plus la situation du travailleur engagé dans ces conditions.

351. Par suite de la maladie, le décès du travailleur fait disparaître le débiteur de l'obligation de travail et avec lui, le contrat qui le liait à son employeur. Le contrat de travail étant empreint d'*intuitu personae*, il est automatiquement rompu sans qu'il soit besoin d'une procédure particulière. Le décès du travailleur entraîne toutefois la liquidation des droits du travailleur décédé au profit de ses ayants droits. Les conséquences du décès du travailleur sont notamment envisagées par les dispositions du code de sécurité sociale. Toutes les sommes liées à la rupture du contrat pour cause de décès notamment les salaires dus et l'indemnité de congés payés doivent être reversés à ses héritiers.

352. Événement indépendant de la volonté des parties, irrésistible, extérieur et insurmontable, la force majeure fait disparaître corrélativement les obligations des parties, et les remet dans la situation antérieure au contrat. Cette hypothèse n'est toutefois pas envisagée par le code du travail contrairement à ce qui est prévu au Mali ou au Sénégal par exemple. En droit comparé français, l'incendie des locaux par exemple a pu être retenu comme un cas de

¹³⁴ En droit comparé français par exemple, les dispositions de l'article 1226-7 relatives à la protection des travailleurs victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle ne font effectivement pas obstacle à l'échéance du contrat. Voir, Bourgeot Sylvie, et Blatman Michel, L'Etat de santé du salarié, op.cit, p. 348.

force majeure justifiant la rupture du contrat de travail¹³⁵. Cette solution est logique dans la mesure où l'outil de travail ayant disparu les obligations des parties ne peuvent subsister. La force majeure exclue tout droit à indemnisation. Compte tenu des conséquences particulièrement radicales de la force majeure, son utilisation en droit du travail est logiquement réduite et strictement encadrée.

¹³⁵ Cass. soc. 17 mai 1965, C.P 1965, en l'espèce, l'incendie avait totalement détruit deux ateliers.

Section 2 : Le licenciement pour cause d'inaptitude médicale

353. Alors que la suspension du contrat de travail suppose une interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat de travail en évoquant l'absence du travailleur pour raisons de santé, l'employeur est exceptionnellement autorisé à évoquer des motifs tirés de l'état de santé du salarié dans deux cas, il s'agit des cas d'inaptitude régulièrement constatée par un médecin et de la maladie prolongée qui constituent des causes légitimes de licenciement.

354. Ainsi, en cas d'inaptitude, l'employeur est autorisé à rompre le contrat de travail , s'il est incité à faire un effort de reclassement dans le cas d'accidents ou de maladie professionnelle, il n'a pas de véritable obligation à ce sujet (§1), il se doit toutefois de respecter les règles générales de la rupture du contrat de travail. Dans le cas contraire la rupture pourrait être qualifiée d'abusives et engager la responsabilité de l'employeur (§2).

§1 : Une rupture autorisée

355. La rupture du contrat de travail pour inaptitude n'exige en principe pas de conditions particulières (A) l'employeur doit observer les règles ordinaires de rupture du contrat de travail et le licenciement doit être exempt de tout abus (B). A défaut de précisions législatives ou réglementaires, la jurisprudence n'a pas permis non plus de dégager des conditions particulières de la rupture du contrat en cas d'inaptitude et les sanctions généralement retenues contre l'employeur en cas d'abus sont identiques à toutes les situations de licenciement. Alors que la rupture abusive du contrat devrait donner lieu à des dommages intérêts le juge refuse la plupart du temps de les accorder aux victimes¹³⁶.

¹³⁶ A titre de comparaison, la jurisprudence récente est beaucoup moins généreuse que la jurisprudence ancienne qui accordait systématiquement des dommages-intérêts dans les situations de rupture abusive. Actuellement les juges limitent fortement l'accès à ces indemnités.

A. Les conditions et les effets d'un licenciement pour inaptitude médicale régulièrement effectué

356. La question de l'inaptitude médicale à l'emploi suite à des problèmes de santé a été quelque peu abordée dans le cadre de l'obligation de réintégration de l'employeur. En cas d'avis d'inaptitude délivrée par le médecin du travail, l'employeur est en principe incité par le code de sécurité sociale et par le tronc commun des conventions collectives notamment, à faire un effort pour reclasser le travailleur inapte, à un poste équivalent à ses nouvelles capacités. Dans la mesure où aucune solution satisfaisante de reclassement n'a pu être proposée au salarié, son inaptitude justifie à ce moment, la rupture du contrat de travail. Une rupture à l'initiative de l'employeur, que le juge qualifie de licenciement¹³⁷.

357. L'inaptitude physique est une inadéquation entre les conditions d'emploi et l'état de santé du travailleur. Elle fait l'objet d'une procédure particulière en droit comparé français. Elle ne résulte ni d'un simple constat de l'employeur, ni de celui d'un médecin traitant¹³⁸, mais, d'un avis motivé, délivré par un médecin du travail à la suite d'examens médicaux pratiqués sur le travailleur. Ces examens seront pratiqués à l'occasion d'une surveillance médicale périodique, ou à l'issue d'une absence pour maladie ou accident d'une durée plus ou moins longue. Cette inaptitude peut constituer à la fois un obstacle à la poursuite des relations de travail, mais aussi un danger immédiat pour l'état de santé du travailleur, d'où la légitimité de la rupture du contrat dès sa constatation. Le droit gabonais est beaucoup moins procédural à ce sujet. L'inaptitude est certes constatée par le médecin du travail lors de la visite de reprise, ou lors d'examens périodiques mais il n'existe pas de procédures ou d'exigences particulières liées au constat de cette inaptitude.

358. Il arrive que le juge relève tout simplement des circonstances lors d'un procès, l'existence d'une inaptitude. En arrêt de travail pour des raisons de santé, D...fait savoir à son employeur par lettre qu'il souhaitait demander à la sécurité sociale une retraite anticipée. A la demande de son employeur, la Caisse lui octroie un an plus tard, non pas une pension de vieillesse mais une pension d'invalidité. La rupture de son contrat de travail est intervenue à la suite de cette demande. D...poursuit alors son employeur pour rupture abusive du contrat. Les premiers juges font droit à sa demande et condamnent son employeur à lui verser des

¹³⁷ C.S. 28 janvier 1980, Recueil de jurisprudence sociale au Gabon Tome 2, p. 75. Le juge estime en général que dès lors qu'il est établi par certificat médical que le travailleur est inapte physiquement à remplir son emploi, il peut être légitimement licencié.

¹³⁸ En principe seul le médecin du travail est habilité à donner cet avis. Dans le cadre du Gabon compte tenu de la faiblesse du nombre de spécialistes en médecine du travail, certains médecins généralistes sont parfois amenés à exercer cette profession.

dommages intérêts. La décision a été rejetée par la Cour Suprême qui estimait pour sa part que « *Attendu qu'en prenant l'initiative de demander la pension d'invalidité à la C.N.S.S., l'employeur s'est rendu l'auteur de la rupture du contrat de travail ; Attendu cependant qu'une telle rupture est justifiée par l'état de santé et l'incapacité physique du salarié à accomplir les tâches qui lui sont confiées ; qu'une telle rupture est en conséquence légitime ; que c'est à tort que les premier juge a condamné l'employeur à payer à D...des dommages-intérêts*¹³⁹ ».

359. Dès lors que le reclassement du salarié apparaît non pas comme un droit mais comme une simple faculté, on peut en effet penser que dans la plupart des cas, l'inaptitude du salarié entraînera la fin des relations professionnelles, avec tout ce que cela suppose comme conséquences. Il n'y a en effet en droit gabonais aucune véritable contrainte pour l'employeur de reclasser un salarié inapte, et ce, même si le salarié concerné est victime d'un risque professionnel. Cette catégorie semble ici encore ne pas bénéficier de plus de droits que les salariés victimes d'accidents ou de maladies n'ayant aucun lien avec l'activité professionnelle.

360. L'employeur est soumis au respect du droit commun du licenciement prévu aux articles 44 et suivant du code du travail, c'est-à-dire, l'information préalable, la convocation à un entretien, le respect du préavis et dans le cas où cela est nécessaire l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Pour ce qui est du licenciement des travailleurs atteints d'une affection d'origine professionnelle, une formalité supplémentaire consiste pour l'employeur, outre le respect des règles ordinaires, le licenciement du travailleur inapte n'est pas soumis à autorisation administrative mais en pratique, l'employeur est incité à informer l'inspection du travail de l'intention de mettre fin au contrat de travail de la victime d'un risque professionnel¹⁴⁰. Il faut toutefois se demander quel est le sens, la portée et la valeur de cette information à savoir comment sera interprété le défaut d'information de l'inspecteur du travail, s'il le sera comme un simple vice de procédure ou si ce défaut d'information remettra en cause la légitimité du licenciement.

361. Le salarié prendrait toutefois l'initiative de la rupture du contrat de travail dès lors qu'il refuse à tort une proposition de reclassement, si elle lui est faite¹⁴¹. La rédaction des

¹³⁹ C.S. 27 juin 1983-Rép. n°70, Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 82.

¹⁴⁰ Mémento thématique de droit social éd. 2008 op.cit. p.62. §.233.

¹⁴¹ C'est ce qui ressort des dispositions de l'arrêté n°271 /IT-TD portant application des articles 47 et 48 du code du travail des territoires d'Outre-mer. JO AEF du 15 juin 1956.

dispositions relatives au reclassement dans les territoires d'outre-mer laisse à penser qu'en réalité le travailleur n'a pas vraiment le choix, quelle que soit la proposition qui lui est faite. Dans ce cas, la rupture du contrat devient tout à fait possible dans toutes les hypothèses, il suffira à l'employeur de proposer un reclassement qu'il sait insatisfaisant pour le travailleur. A moins que le juge vérifie la régularité de ces reclassements, ce qui n'est en pratique pas le cas. Le travailleur est « tenu » d'après ce texte d'accepter un emploi inférieur à sa catégorie professionnelle s'il lui est offert¹⁴².

362. Dans la pratique les travailleurs sont-ils réellement bien accompagnés dans cette démarche qui vise à les priver de leur emploi ? Il n'est pas sûr que les travailleurs sachent toujours ce à quoi ils ont droit et quels chemins emprunter pour faire valoir leur droit à formation et quelles sont les conditions nécessaires à la reconnaissance de ces droits. Le rôle des organisations de travailleur est ici capital, dans la mesure où le relais de l'information à ce niveau peut permettre d'améliorer la défense des droits des travailleurs.

363. Plutôt que de leur proposer de l'argent pour partir, ce qui se fait souvent en pratique, ne peut-on pas rechercher des solutions qui viseraient à permettre de les maintenir plutôt dans un emploi qui leur assure un revenu régulier et qui leur confère donc une véritable sécurité économique et financière ? Il serait peut-être plus avantageux pour les travailleurs de privilégier des solutions durables qui garantissent une stabilité financière plutôt que d'envisager la voie courte et rapide et qui mène vers le chômage, la dépendance financière et surtout l'exclusion sociale.

364. A ce sujet, l'inexistence d'une véritable politique de l'emploi basée sur des mesures concrètes, des programmes de réinsertion professionnelle est nécessaire. Il sera difficile au travailleur de retrouver un travail dans un temps court s'il ne peut bénéficier d'un accompagnement spécialisé qui lui permette de retrouver rapidement un travail dans la mesure où ses capacités le lui permettent. Les mesures contenues dans le code de sécurité sociale qui visent la réinsertion professionnelle ou la rééducation professionnelle ou même la reconversion professionnelle méritent d'être mises en avant et beaucoup mieux promues si on ajoute à cela le fait que l'indemnisation à laquelle ont droit les salariés inaptes victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne revêt pas un caractère particulier.

¹⁴² Article 14 du décret précédemment cité.

B. L'indemnisation de la rupture pour cause d'inaptitude : une indemnisation commune à toutes les causes de rupture

365. La rupture du contrat de travail intervenue dans des conditions légales et régulières aura des effets à la fois sur le plan indemnitaire et sur la situation du salarié qui peut compte tenu de cette inaptitude soit être licencié, soit être admis au régime de l'invalidité¹⁴³, ou admis à la retraite anticipée pour des raisons de santé. Cette mise à la retraite anticipée n'est pas automatique, elle obéit à des conditions particulières que le législateur précise, toujours dans le souci d'une protection toujours plus renforcée du salarié malade ou accidenté.

366. Les conséquences sur le plan indemnitaire sont telles que le travailleur régulièrement licencié pour inaptitude bénéficie de l'application des conditions traditionnelles du licenciement ainsi que des conséquences qui en découlent. Il aura ainsi droit aux indemnités de licenciement devenues indemnités de services rendus, de même qu'à une indemnité compensatrice de préavis sauf s'il n'a pas pu l'exécuter. En cas de licenciement pour inaptitude, le travailleur a droit aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, lorsque ces dernières existent, il a été jugé que l'indemnité de préavis n'est toutefois pas due, le travailleur étant dans l'impossibilité d'exécuter le préavis. Dans cette affaire, victime d'un accident du travail qui a occasionné la perte de son œil droit, et licencié par son employeur la Cour Suprême estime l'indemnité de préavis non dû au requérant, et rejette la décision des premiers juges qui la lui accordait, dès lors que pour elle, « *...Il est de jurisprudence constante que le salarié qui se trouve en raison de son inaptitude physique, pour des raisons de santé, dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail durant le délai de préavis, ne peut prétendre à une indemnité dont l'employeur se trouve libéré* »¹⁴⁴.

367. La victime n'a pas non plus été reçue dans sa demande d'indemnités de services rendus, il ne remplissait les conditions pour en bénéficier notamment celles liées à l'ancienneté « *Attendu que l'indemnité de services rendus, qui a remplacé l'ancienne indemnité de licenciement, n'est due qu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en l'espèce il y a lieu de débouter M...qui ne bénéficiait que de 5 mois de présence, de sa demande* ». En gros ce travailleur n'a eu droit à rien du tout sauf à 100 000 FCFA de

¹⁴³ Voir jurisprudence précédemment citée page 108. Dans cette affaire, la demande de mise à la retraite anticipée effectuée par l'employeur a été commuée en invalidité. La Caisse a estimé que la victime remplissait toutes les conditions pour y être admise et lui a donc versé une pension d'invalidité.

¹⁴⁴ C.S. 27 juin 1983-Rép. n°72, Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 82.

dommages-intérêts que lui ont accordé les juges pour non-respect de la procédure de licenciement par l'employeur.

C. Inaptitude physique et mise à la retraite anticipée

368. En principe la mise à la retraite est un mode de rupture du contrat qui concerne le travailleur atteint par la limite d'âge. En effet, d'après l'article 62 du code du travail, « *Le départ à la retraite est la cessation par le travailleur atteint par la limite d'âge de toute activité salariée. Il intervient à l'initiative de l'employeur ou du travailleur. Cette limite d'âge est fixée à 60 ans* »¹⁴⁵. Le même article 62 dispose toutefois, en son dernier alinéa que « *...les parties au contrat peuvent, en accord avec l'organisme de sécurité sociale, librement convenir des modalités de la retraite anticipée* ». Cette retraite anticipée est notamment possible dans le cas d'une incapacité physique ou mentale dûment constatée par un médecin précise l'article 41 du code du travail. Une incapacité permanente de travail qui le rend inapte à l'exercice de toute activité professionnelle.

369. L'article 75 du code de sécurité sociale prévoit également que « *L'assuré de 50 ans accomplis atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales le rendant inapte à exercer une activité salariée et qui remplit les conditions visées au paragraphe premier du présent article, peut demander bénéficier d'une pension anticipée. Les modalités de la constatation et du contrôle de l'usure prématurée seront fixées par arrêté du Ministre du travail et de la prévoyance sociale* ».

370. Le code du travail vise particulièrement la possibilité d'une mise à la retraite anticipée des travailleurs victimes d'une maladie de longue durée, n'ayant aucun lien avec l'exercice d'une activité professionnelle. Cela ne s'oppose toutefois pas à la possibilité d'une reprise de cette solution en faveur des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elle ne serait applicable à cette catégorie que dans la mesure où elle constitue pour eux un avantage certain. L'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise et en dehors pourrait donc donner lieu à une mise à la retraite anticipée à la demande de l'employeur ou du salarié, avec l'accord de la caisse de sécurité sociale. Dans le cadre du droit de la sécurité sociale, l'invalidité désigne l'incapacité permanente de travail de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Placé en invalidité, la

¹⁴⁵ La limite d'âge de départ à la retraite est actuellement fixée à 60 ans. Elle est dans certains cas ramenée à 55 ans au moins et 65 ans au plus compte tenu de la particularité de certains secteurs d'activité. Les médecins et les enseignants bénéficient notamment d'un départ à la retraite plus tardif.

victime pourrait dès lors faire l'objet d'une mise à la retraite anticipée, dès lors que les conditions d'âge et de stage sont remplies.

371. J-P. Sobotchou, en parlant de la mise à la retraite anticipée¹⁴⁶ dit ceci : « *La mise à la retraite anticipée, non souhaitée par le salarié a pour effet de priver celui-ci de son emploi, elle équivaut à un congédiement. Toutes les obligations légales ou conventionnelles nées à l'occasion du licenciement doivent être alors remplies* ». Cela supposerait pour l'employeur l'obligation de respecter à la fois les règles du licenciement et ceux de la mise à la retraite anticipée. Le travailleur aurait donc par conséquent un droit au préavis. La date de rupture serait à ce moment la date de la notification de mise à la retraite anticipée¹⁴⁷. Le code du travail, article 62 prévoit que le travailleur assuré social auprès de la caisse de sécurité sociale qui va à la retraite bénéficie d'une pension vieillesse ou d'une allocation vieillesse¹⁴⁸.

372. Le travailleur qui va à la retraite reçoit également d'après les dispositions de l'article 71 du code du travail, une indemnité de services rendus destinée à lui régler sa participation à la prospérité de l'entreprise. Le cumul de ces indemnités semble ne poser aucun problème compte tenu de leur nature et des objectifs qu'elles poursuivent. Il faut cependant relever que le droit à cette indemnité n'est réservé qu'aux travailleurs ayant au moins deux ans d'ancienneté. Sauf exception, on peut supposer que dans la plupart des cas, le travailleur allant à la retraite remplit largement ces conditions. Le montant de l'indemnité de services rendus peut être évalué et décidé par les juges.

373. Le bénéfice des droits nés de la mise à la retraite est subordonné à des conditions d'assurance. Il appartient en effet à l'employeur de déclarer le travailleur pour immatriculation auprès des services de la sécurité sociale. Le code du travail article 62, adoptant une position favorable au travailleur, précise qu'en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation qui lui incombe de verser les cotisations auprès de la caisse de sécurité sociale, qui par ailleurs détient un pouvoir répressif sur ce dernier, ladite caisse est solidaire de ce non versement. Ce qui équivaut à dire qu'elle se doit en principe de verser au

¹⁴⁶ Sobotchou Jean-Pierre. *Cours de droit du travail*, Tome 1, p. 53. Inédit.

¹⁴⁷ En l'espèce, l'employeur avait demandé pour le compte de son employé une mise à la retraite anticipée pour des raisons de santé, la C.N.S.S. l'a admis au régime de l'invalidité lui versant une pension d'invalidité. C.S. 27 juin 1983, décision préalablement citée page 108.

¹⁴⁸ La pension de vieillesse est perçue par les personnes ayant liquidé leur retraite. Son montant est fonction du salaire et de la durée de cotisation. L'allocation de vieillesse concerne les personnes ayant atteint l'âge de la retraite qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension vieillesse. Voir, article 75 (4) du code de sécurité sociale.

travailleur retraité les sommes correspondantes, à charge pour elle de se retourner contre l'employeur.

374. Au Gabon, la demande anticipée en pension ne pourra se faire sans réduction c'est-à-dire à taux plein, que cinq ans avant l'âge normal de départ à la retraite. D'autres législations africaines qui envisageaient des possibilités d'anticipation sur des périodes plus longues se sont également alignées sur un délai quinquennal¹⁴⁹. Quoi qu'il en soit la rupture intervenue pour cause d'inaptitude ne doit revêtir aucun caractère discriminatoire ou abusif.

§2 : Le licenciement abusif prohibé

375. Comme dans les autres cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est autorisé à rompre le contrat sauf abus. Ici l'abus serait constitué entre autres du fait de ne pas respecter la période de suspension du contrat de travail. Théoriquement prolongée jusqu'à la guérison ou à la consolidation des blessures en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur ne peut en principe se prévaloir de l'absence prolongée du travailleur pour considérer que le contrat est automatiquement rompu. C'est à lui de prendre l'initiative de cette rupture. En principe seule l'inaptitude du travailleur et l'impossibilité de son reclassement peuvent justifier une telle décision.

376. Si le juge relève en général l'existence ou non d'une inaptitude sans en donner une véritable définition et sans définir les contours de sa reconnaissance, il ne recherche pas non plus systématiquement si des solutions de reclassement ont été proposées au travailleur. Ce qui contribue à renforcer le sentiment que cette mesure n'a en réalité aucune valeur obligatoire, mais qu'elle est simplement incitative.

377. L'employeur qui abuse de son droit de rompre le contrat peut voir sa responsabilité engagée vis-à-vis du salarié à qui il devra en principe verser des dommages-intérêts. Les situations constitutives d'abus sont nombreuses (A) et la sanction étonnamment

¹⁴⁹ Au Cameroun notamment où le travailleur pouvait le faire dix ans avant. Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame, *Encyclopédie juridique de l'Afrique. Op. cit.* P. 315. L'article 151 du code prévoyance sociale la réduit désormais à 5 ans.

peu sévère compte tenu de la particularité de la situation et, compte tenu du fait que la nullité du licenciement ne peut également être prononcée par le juge en droit gabonais¹⁵⁰ (B).

A. La diversité des situations constitutives d'abus

378. La rupture du contrat de travail par l'employeur exige en général pour sa validité le respect de conditions de fond et de forme. Dès lors que l'inaptitude médicale constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, le non-respect des procédures de licenciement constitue l'essentiel des cas recensés. C'est donc en général de situations de rupture irrégulières dont il s'agit. Quelques cas de licenciements abusifs ont toutefois été recensés. La rupture du contrat par l'employeur a pu être également à la fois irrégulière et abusive parce que non fondée.

379. L'employeur qui licencie pour inaptitude ne peut faire l'économie du respect du droit commun du licenciement. Dans le cas d'un licenciement ordinaire plusieurs conditions sont nécessaires pour la régularité d'un tel acte. La cour Suprême reconnaît également le caractère légitime d'un licenciement pour inaptitude physique intervenu alors que le travailleur était en arrêt pour accident du travail¹⁵¹. La Cour qui retient tout de même que le licenciement était irrégulier en la forme énonce toutefois que « *Attendu que ...s'il est de jurisprudence constante que l'employeur peut légitimement licencier un salarié devenu inapte physiquement à accomplir les tâches qui lui sont confiées comme c'est le cas de M...qui ne pouvait plus conduire à la suite de la perte de son œil droit. Sieur B, employeur, aurait dû respecter les conditions de forme exigées par les articles 39 et 41 du code du travail qui impose à l'employeur d'indiquer par écrit la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement ; qu'en omettant une telle formalité, et malgré le caractère justifié du fond de cette mesure, le licenciement est irrégulier en la forme et donne droit pour le salarié à des dommages-intérêts ; que la Cour a les éléments suffisants pour en déterminer le montant à 100 000FCFA* ». Avant tout licenciement pour inaptitude, la victime doit en réalité faire l'objet d'une visite médicale de reprise qui déterminera s'il est apte ou non à reprendre son emploi. L'inaptitude ne se présume pas. C'est au médecin du travail ou au médecin référent de la victime d'en faire le constat. Ce que les employeurs ne prennent pas souvent le temps de

¹⁵⁰ C'est à ce moment que les principes posés par le projet OHADA relatif au droit du travail paraissent intéressants puisqu'il vise clairement en son article 6 l'interdiction de la discrimination liée à l'état de santé. La encore il est fort probable que la rupture du contrat dans ces hypothèses ne soit sanctionnée que par l'octroi de dommages-intérêts.

¹⁵¹ C.S.G ; 27 juin 1983-Rép. n°72. Recueil e jurisprudence sociale, p. 83 et s.

faire en se basant uniquement sur l'absence plus ou moins longue du travailleur pour rompre le contrat de travail.

380. Alors que la forme concerne la procédure, les irrégularités de fond vont plutôt concerner les motifs invoqués par l'employeur pour rompre le contrat de la victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le licenciement est abusif dès lors qu'il intervient alors que le travailleur a satisfait aux formalités exigées par la loi, ou les conventions collectives. L'arrêt rendu par la cour Suprême le 4 avril 1977¹⁵² est constitutif de ces situations d'abus. En l'espèce l'employeur use de motifs fallacieux pour rompre le contrat de travail il évoque notamment l'insuffisance professionnelle. Victime d'un accident de travail durant sa période d'essai, R, mécanicien diéséliste a vu contrat de travail brutalement rompu par son employeur alors qu'il bénéficiait d'un arrêt de travail pour invalidité. La Cour a retenu contre la société S... son ex employeur, « ...des motifs fallacieux, une intention de nuire évidente... » et conclu donc à un licenciement abusif. Elle a en sus condamné la société S... à verser au plaignant la somme de 2 500 000 FCFA à titre de dommages intérêts pour la réparation de tous les chefs de préjudice confondus. Une somme nettement minorée puisque les juges du fond avaient dans un premier jugement accordé quasiment le double de la somme indiquée soit 4 500 000 FCFA.

381. Dans un autre arrêt rendu en 1982¹⁵³ La Cour Suprême retient le caractère abusif du licenciement intervenu alors que le contrat du travailleur était suspendu pour des raisons de santé. Elle retient notamment que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable. L'employeur devait en conséquence lui octroyer des dommages intérêts. Dans les faits, B...avait été employé comme vendeur par la société S...son contrat de travail a été rompu alors que la société a changé de propriétaire, que son contrat a été confirmé par le nouvel employeur et qu'il était en arrêt de travail depuis 3 mois. Son ex employeur considérait notamment que le fait pour lui d'être resté 3 mois consécutifs dans sa province d'origine sans justification était constitutif d'une faute lourde et qu'il ne pouvait donc prétendre à aucune indemnité. La décision des juges du fond a été confirmée par la Cour Suprême en ce que le licenciement était effectivement abusif.

382. Dans un arrêt contradictoire rendu en 1983¹⁵⁴, la Cour suprême retient le caractère légitime de la rupture du contrat intervenu alors que le salarié était en arrêt pour

¹⁵² C.S.G ; 4 avril 1977-Rép. n° 25. Recueil de jurisprudence sociale au Gabon, p. 16.

¹⁵³ C.S.G ; 15 novembre 1982-Rép. n°4. Recueil de jurisprudence sociale, p. 119.

¹⁵⁴ C.S.G ; 27 juin 1983-Rép. n°70. Recueil de jurisprudence sociale, p. 82.

invalidité. Aux termes de l'arrêt « *Attendu ...Qu'une telle rupture est justifiée par l'état de santé et l'incapacité physique du salarié à accomplir les tâches qui lui sont confiées ; Qu'une telle rupture est en conséquence légitime ; Que c'est à tort que le premier juge a condamné l'employeur à verser des dommages-intérêts* ».

383. Dans tous ces arrêts le juge ne fait mention d'aucune procédure particulière liée au constat de l'inaptitude qui est dans la plupart du temps relevé d'office par lui et non par les employeurs. Des employeurs qui souvent semblent eux-mêmes ne pas maîtriser la question de l'inaptitude, des obligations et des possibilités qui l'entoure. Notamment le fait qu'elle constitue pour eux une cause réelle et sérieuse de licenciement. La tentation est souvent forte pour eux de considérer l'absence prolongée ou pas du travailleur comme un acte de démission alors qu'il constitue tout au plus comme le souligne Augustin Emane, « un abandon de poste » justificatif d'un licenciement. C'est en effet les conséquences liées au licenciement et la perspective de devoir payer des indemnités de licenciement qui justifient en générale cette précipitation vers le qualificatif de démission des employeurs.

384. L'abus du droit de rompre le contrat en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise peut résulter de circonstances diverses. Dès lors que la rupture du contrat de travail pour inaptitude ne devrait intervenir que lorsqu' aucune solution de reclassement satisfaisante n'a pu être proposée au salarié, l'employeur qui licencie en violation de cette exigence et qui refuse par conséquent de suivre les recommandations du médecin du travail devrait voir sa responsabilité engagée. L'examen de la jurisprudence n'a toutefois pas permis de vérifier l'application de ces dispositions légales et conventionnelles relatives au reclassement qui n'est ni réclamé par les victimes, ni proposé par les employeurs encore moins relevé par les juges. C'est donc d'une méconnaissance générale des règles relatives au reclassement dont nous avons fait le constat. Ce qu'il conviendrait de faire c'est de déterminer en pratique les conditions de la reconnaissance de l'inaptitude, les délais de la visite de reprise etc. Cela permettra d'avoir une vision claire de ce qui doit être fait par les médecins et les employeurs. L'arrêté prévoyant les conditions d'application des articles 47 et 48 du code du travail des territoires d'Outre-mer a le mérite d'être clair à ce sujet lorsqu'il prévoit notamment que « L'inaptitude définitive à tout emploi dans l'établissement où il était occupé doit être notifiée à l'employeur, selon les modalités fixées aux articles 5,6,et 10 (2^e paragraphe) du présent arrêté dès lors qu'elle est médicalement reconnue ». Les employeurs sont en général incités à rompre parce qu'ils continuent à verser un salaire aux victimes et que

parfois s'estimant lésés ils ne savent pas toujours comment procéder pour mettre convenablement au contrat de travail.

B. L'abus du droit de rompre le contrat et le caractère peu sévère des sanctions prononcées

385. La preuve de l'abus du droit de rompre le contrat conditionne l'octroi de dommages-intérêts à la victime. Malgré une évolution de la législation en faveur de la preuve de l'abus du droit de rompre, la jurisprudence opère malheureusement un recul à ce niveau en n'allant pas jusqu'au bout de la logique de sanction. Autrefois laissée à la charge du demandeur, la preuve de l'abus du droit de rompre le contrat incombe désormais à l'employeur qui, depuis la réforme du code du travail en 1978 doit faire la preuve de sa bonne foi et de la légitimité de son action. Ce renversement de la charge de la preuve a notamment permis de soulager le salarié autrefois soumis à l'exigence d'une preuve quasi-impossible.

386. Depuis 1978, le licenciement du salarié pour quel que motif que ce soit doit être causé. Le juge en contrôle désormais les motifs. Conformément à l'article 53 du code du travail en effet, *« En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit la ou les causes réelles du licenciement. En cas de litige, l'employeur est tenu de faire la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués pour justifier le licenciement »*.

387. En cas de rupture abusive du contrat de travail, le principe est posé par l'article 74 du code du travail dans son dernier alinéa qui prévoit que *« toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages-intérêts et, dans le cas des licenciements pour motif économique, aux sanctions prévues à l'article 80 du présent code. Le caractère abusif de la rupture est laissé à l'appréciation des tribunaux »*. La violation des règles de la procédure de licenciement donne droit au travailleur, selon les dispositions du code du travail¹⁵⁵, à une indemnité spéciale dont le montant déterminable à l'avance correspond à trois mois de salaire ; cette indemnité est cumulable avec les indemnités de rupture abusive. Le travailleur aura la possibilité de cumuler les avantages pécuniaires que lui confère la violation de l'une ou l'autre des règles de licenciement. Le licenciement irrégulier en la forme ou dans le fond expose l'employeur à verser des dommages intérêts au travailleur licencié.

¹⁵⁵ Article 55.

388. La rupture abusive du contrat de travail en cas d'inaptitude donnera lieu à une indemnité compensatrice de préavis, à une indemnité de licenciement et le cas échéant à des dommages-Intérêts dont le montant est apprécié souverainement par les juges. Le calcul des indemnités de préavis et des indemnités de licenciement se fait sur la base du salaire d'activité. Le travailleur licencié bénéficiera donc de l'indemnité compensatrice de préavis, des services rendus et des dommages-intérêts s'il y a lieu. Aucune indemnité spéciale de licenciement n'est toutefois prévue en ce qui concerne la rupture du contrat pour inaptitude.

389. En suspendant le contrat de travail pendant une durée certaine, l'objectif pour le législateur gabonais est d'éviter clairement toute rupture brutale des relations de travail et toutes les conséquences qu'elle peut entraîner pour le travailleur. Dans certaines hypothèses, à l'impossible nul n'étant tenu, la rupture du contrat de travail devient inévitable et la protection du travailleur va désormais consister non pas à éviter que le contrat ne soit rompu, mais à rendre les conséquences de cette rupture moins dommageables en encadrant l'exercice du droit de rompre le contrat de travail et en permettant au travailleur de bénéficier d'un dédommagement, sans toutefois, que ni l'encadrement de l'exercice du droit de rompre le contrat de travail, ni le dédommagement accordé au travailleur licencié à tort ou à raison, ne revêtent pourtant un caractère particulier.

390. Notons que la nullité du licenciement n'a jamais été retenue par le juge, elle n'est d'ailleurs pas prévue par les textes. Alors que le code du travail précise que la rupture abusive donne droit à des dommages-intérêts, l'on observe de plus en plus que cette mesure n'est pas beaucoup appliquée dans la jurisprudence récente. Nous l'avons relevé à plusieurs reprises, que le juge actuel contrairement à son homologue des années antérieures notamment les années 1980 octroie difficilement des dommages-intérêts en cas de rupture abusive du contrat de travail¹⁵⁶. Les dommages-intérêts en effet même modiques, elles restent symboliques, elles ont leur importance car elles sanctionnent le comportement fautif. Refuser les dommages intérêts revient à effacer la faute de l'employeur, ce qui est contreproductif quand on sait que l'objectif est également pédagogique. Les dommages et intérêts devraient être retenus même si pour cela les sommes allouées sont de faible importance.

¹⁵⁶ Plusieurs décisions datant des années 1980 retiennent contre l'employeur le versement de dommages intérêts relatifs à la rupture abusive du contrat de travail notamment pour les cas de rupture pour des raisons de santé. Les décisions citées page précédente en sont la preuve. Dans les années 2000 l'octroi de dommages intérêts est beaucoup moins répandu. Voir notamment, T.P.I. Libreville, 24 décembre 2009-Rép. n°24/2009-2010. Voir également T.P.I. Libreville, 10 avril 2008-Rép. n°340/2007-2008. Inédits.

Deuxième partie : Un intérêt perceptible, mais encore hésitant pour la prévention et la promotion de la santé au travail

391. La prévention des risques professionnels constitue avec la réparation des risques professionnels et la protection du contrat de travail, la base du dispositif de protection de la santé des travailleurs. Elle est déjà inscrite aux codes du travail de 1962 et 1978. Le nouveau code du travail adopté en 1994 vient moderniser l'ensemble de ces dispositifs et donne une impulsion nouvelle à la lutte contre les risques professionnels, avec un intérêt marqué pour la prévention. Cet intérêt se manifeste notamment par un aménagement de l'organisation matérielle et structurelle de la prévention des risques professionnels. Avec cette réforme, un accent particulier est mis sur le rôle prépondérant que devront désormais jouer les partenaires à l'intérieur de l'entreprise, aussi bien l'employeur que les travailleurs. Les mesures de contrôle ont été également renforcées, mettant ainsi en avant, le rôle tout aussi déterminant de l'inspection du travail. La protection de la santé des travailleurs ne consiste plus uniquement en la réparation ou en la protection du contrat de travail. Il s'agit désormais de prévenir toute atteinte à la santé, et de préserver ainsi l'état de santé des travailleurs. D'une simple mesure d'incitation, la prévention passe au rang des obligations de l'employeur. Obligations de moyens certes, mais des obligations qui vont en principe lourdement peser sur sa responsabilité. Ce dernier va voir en effet le nombre de ses obligations en la matière s'accroître de sorte qu'il devient à ce moment le principal acteur de la prévention des risques professionnels à l'intérieur de l'entreprise. Comme un chef d'orchestre, il devra mener une politique interne de sécurité et de santé au travail adaptée à la situation et aux besoins de son entreprise. Malgré les efforts consentis pour la mise en œuvre de ces mesures de protection, de nombreuses difficultés rendent l'application de ces mesures infructueuse. Non seulement les mesures sont insuffisamment appliquées, mais aussi, dans la mesure où elles le sont, les résultats constatés sur le terrain sont insignifiants. Cette situation interroge en définitive sur l'adéquation des mesures adoptées au contexte et sur l'implication réelle des différents acteurs de la prévention. Il y a en effet d'une part les règles, mais il y a aussi d'autre part la mise en œuvre de celles-ci. Si ces règles ne sont pas appliquées, pourquoi ne le sont-elles pas et si elles le sont pourquoi tardent-elles à produire les effets positifs escomptés ? La réforme de 1994 a donc permis une évolution sur le plan théorique (Titre 1). Les insuffisances relevées en pratique devront toutefois être améliorées pour favoriser l'efficacité et la cohérence de l'ensemble du système (Titre 2).

Titre 1 : Le nouveau code du travail de 1994 et la modernisation des règles relatives à l'organisation de la prévention des risques professionnels

392. La réforme du code du travail en 1994 a permis d'une part de responsabiliser davantage les employeurs et les travailleurs. Il s'est agi en réalité de solliciter une implication plus importante dans la conduite des actions de prévention. L'employeur est désormais le premier responsable de la prévention des risques professionnels en entreprise, des obligations spécifiques permettent d'orienter son action dans ce sens (chapitre 1).

393. Le renforcement des mesures de contrôle est également un des piliers de cette réforme. L'inspecteur du travail reste au cœur de ce dispositif. C'est en définitive un système de protection administrative et pénale qu'il s'agit (chapitre 2).

Chapitre 1: L'évolution significative du rôle des partenaires sociaux

394. Depuis cette réforme, l'employeur et le travailleur participent ensemble, mais à des niveaux différents à la prévention des risques pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail. En tant que propriétaire des moyens de production, l'employeur est selon le code du travail, responsable de l'application des mesures de prévention. C'est à lui qu'il revient en effet de traduire et de mettre en œuvre la politique nationale de sécurité et de santé au niveau de l'entreprise. Il doit au titre de cette responsabilité accomplir un certain nombre d'actions positives à destination des travailleurs ou à destination de l'administration du travail chargée du contrôle de l'application des règles de sécurité et de santé au travail (Section 1).

395. Les salariés seuls ou en collectivité collaborent à cette mise en œuvre en respectant les règles relatives à la sécurité et à la santé sur les lieux du travail, à condition que l'employeur ait en amont respecter les prescriptions du code favorisant ainsi le respect par le salarié de ses obligations. La participation des travailleurs à la prévention des risques est d'une certaine façon subordonnée à celle de l'employeur. Outre l'obligation de respecter les règles de sécurité et de santé au travail, le législateur reconnaît aux travailleurs le droit de se retirer d'une situation, lorsqu'il l'estime objectivement nécessaire. Cette possibilité apparaît comme un moyen de contourner la subordination à laquelle est soumis le travailleur en matière de sécurité et de santé au travail. La collaboration entre employeur et travailleur s'inscrit toujours dans le cadre de la subordination qui régit leurs rapports contractuels, mais le législateur atténue cette subordination par la possibilité du retrait ou de l'alerte. En collectivité, les Comités de Sécurité et Santé au Travail (C.S.S.T.) lorsqu'ils existent ou les organes appelés à jouer ce rôle, le cas échéant pourront participer activement à l'élaboration du programme de sécurité et de santé au sein de l'entreprise et à divers actions de prévention (section 2). Le degré d'implication des travailleurs et des employeurs, compte tenu des responsabilités qui sont les leurs n'est pas le même. Alors que l'employeur répond de l'inapplication ou du défaut d'application des prescriptions législatives, le salarié ne peut encourir de sanction qu'au niveau disciplinaire. Notons enfin que la coopération entre employeurs et travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail est une exigence de la convention n°155 de l'O.I.T. qui l'institue comme un « élément essentiel » de l'organisation de l'entreprise. L'ensemble de ces mesures bien que salutaires manque d'une réelle effectivité. Leur application par les employeurs et par les travailleurs est aujourd'hui encore malheureusement insuffisante.

Section 1 : L'employeur : une diversité d'obligations, mais une responsabilité restreinte à l'application des mesures de prévention.

396. Faire de l'employeur le principal responsable de la prévention des risques au travail est un des objectifs de la réforme du code du travail de 1994. La prévention des risques professionnels est déjà inscrite au programme des textes antérieurs¹⁵⁷ mais c'est en 1994 que le législateur affirme pour la première fois, cette volonté fondamentale de faire de l'employeur le garant à titre principal de la santé en milieu professionnel. La logique qui prévaut ici est certainement celle qui a prévalu lors de l'adoption des lois de 1898 portants sur la réparation des risques professionnels en France et à laquelle le droit gabonais a naturellement souscrit. En tant que propriétaire des moyens de production, il a paru logique de faire peser sur l'employeur non seulement la charge de la réparation des risques, mais aussi celle de la garanti aux travailleurs de la préservation de leur santé sur les lieux du travail.

397. L'employeur est à ce titre investi d'une large mission de prévention du fait du nombre important des obligations qui sont mises à sa charge (§1), même si, le fait pour le code du travail de cantonner sa responsabilité à l'application des règles de sécurité et santé contribue à diluer cette responsabilité qui devrait logiquement suivre le mouvement des obligations et être donc plus élargie (§2).

§1 : La multitude des obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail

398. Avec la loi de 1994, de nouvelles obligations sont venues compléter la liste déjà importante des obligations mises à la charge de l'employeur par les codes antérieurs. L'ampleur des obligations est à la hauteur du niveau de protection que le législateur souhaite offrir aux salariés. Le législateur vise en effet « la protection la plus efficace possible ».

399. Responsabiliser l'employeur va donc consister à mettre à la charge de celui-ci diverses obligations en vue de la prévention des risques pour la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail. C'est en effet aux articles 198 à 202 du code du travail qu'il faut se référer pour découvrir l'étendue et la portée des obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail. Outre le respect de la réglementation technique,

¹⁵⁷ Les textes de 1962 et de 1978 comprenaient déjà des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Ces textes étaient toutefois au sujet de la prévention basiques et très peu contraignants.

l'employeur doit se soumettre à diverses autres obligations juridiques en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs.

400. L'employeur est tenu d'une obligation d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions en matière de prévention, pour la sécurité et la santé au travail. De cette obligation découle un certain nombre d'actions orientées soit vers l'administration du travail, pour l'informer des actions menées en faveur de la protection de la santé des travailleurs, soit vers les travailleurs non seulement pour information mais aussi pour l'assainissement du milieu de travail en vue de la promotion de la santé en milieu professionnel.

401. Le présent paragraphe a pour objectif d'examiner l'étendue des obligations auxquelles sont soumis les employeurs en matière de sécurité et de santé au Gabon. Les obligations de l'employeur concernent donc l'administration du travail et de la sécurité sociale (A) et les travailleurs (B), quoique ces obligations ne sont pas toujours respectées en pratique et que les sanctions applicables restent jusqu'ici très peu dissuasives.

A. L'information et la collaboration permanente avec l'inspection du travail et la Sécurité sociale.

402. Au titre des obligations mises à la charge de l'employeur en vue de la prévention des risques en entreprise, on note, la collaboration permanente avec l'administration du travail et les organismes de sécurité sociale. Une sorte d'obligation de transparence qui invite l'employeur à informer ses partenaires de toute action qui pourrait avoir un lien direct ou non avec la sécurité et la santé des salariés.

403. L'article 256, du code du travail exige en effet de l'employeur qui veut s'établir sur le territoire national, d' « *en faire la déclaration à l'inspection du travail et lui adresser le plan de l'entreprise avec les mesures qu'elle préconise pour la protection des travailleurs* ». La protection du travailleur se conçoit donc d'après les dispositions du code du travail, avant le démarrage de toute activité. Il s'agit non seulement pour l'inspection du travail d'être informée de l'installation d'une activité mais et surtout de s'assurer que cette activité potentiellement dangereuse ne se fera pas au mépris de la sécurité et de la santé des salariés. Tout doit être fait pour que la sécurité et la santé des salariés soient assurées avant le démarrage de l'activité. Il est important que ces déclarations faites par les employeurs ne soient pas de simples déclarations d'intention encore faut-il que les inspecteurs du travail

puissent effectivement se rendre sur le terrain et faire les vérifications nécessaires avant le démarrage de l'activité, ce qui en pratique ne se vérifie pas toujours.

404. L'inspection du travail doit également être tenue informée de l'utilisation par l'employeur de « *procédés de fabrication comportant des risques spéciaux ou susceptibles de provoquer des maladies professionnelles...* » L'article 199 du code du travail insiste également sur le fait que la déclaration auprès de l'inspection du travail du ressort, se fasse, avant le commencement des travaux, par lettre recommandée. Le code du travail exige en outre que la déclaration faite par l'employeur indique « *la nature des risques et les mesures de protection et de prévention prises pour mettre les travailleurs à l'abri des nuisances résultant de leurs activités* ». Dans tous les cas, le code du travail prévoit une enquête de l'inspection du travail destinée à s'assurer du respect des prescriptions réglementaires.

405. Les services de la sécurité sociale sont quant à eux informés de la survenance de tout accident du travail ou de toute maladie professionnelle, article 201 du code du travail. Afin pour ces derniers de mettre en œuvre les procédures d'indemnisation, mais aussi et surtout pour déterminer les mesures à prendre pour aider les entreprises à limiter ou à éradiquer les risques de santé au travail. La connaissance des facteurs de risques au sein des entreprises permet d'ajuster les mesures à prescrire en fonction de la spécificité de chaque entreprise. La non déclaration des accidents ou des maladies professionnelles prive non seulement les travailleurs de toute possibilité d'indemnisation, mais aussi et surtout, elle prive l'entreprise de la possibilité de se faire aider quant à l'évaluation des risques au sein de l'entreprise et quant à l'élaboration d'un programme fiable de prévention. La sécurité sociale n'a pas pour seule mission que la collecte des cotisations, elle est là aussi pour aider les entreprises et les travailleurs dans la démarche de prévention.

B. La surveillance médicale, la formation et l'information des travailleurs

406. Outre la mise en œuvre d'un programme interne de sécurité et de santé au sein de l'entreprise afin d'assainir le milieu de travail et favoriser la sécurité et la santé au travail, l'employeur est investi de nombreuses obligations à l'égard du travailleur dont, la surveillance médicale des travailleurs, la formation à la sécurité et l'information des travailleurs sur ces questions tout au long de l'exécution du contrat de travail.

1. La surveillance médicale régulière des salariés

407. La surveillance médicale est une des mesures de prévention inscrite à l'article 207 du code du travail. En vue d'apprécier l'aptitude au travail des candidats à l'emploi et celle des travailleurs embauchés, tout au long de l'exécution de leur contrat de travail, le code du travail met à la charge de l'employeur, une obligation de surveillance qui concerne l'ensemble des travailleurs.

408. Le même article 207 du code du travail met cependant l'accent sur la nécessité d'un examen médical périodique pour certaines catégories de travailleurs particulièrement vulnérables, notamment les enfants¹⁵⁸, les femmes et les personnes handicapées physiques ou mentales¹⁵⁹ pour lesquels l'examen médical avant l'embauche est obligatoire. Cette mesure dont l'application est diversement appréciée par les employeurs donne lieu à des interprétations multiples. Ainsi pour satisfaire à cette obligation, certains employeurs se contentent uniquement d'exiger des candidats à l'emploi la fourniture d'un certificat médical d'aptitude dont la provenance importe peu. L'essentiel reste pour ces employeurs de satisfaire à cette obligation qui est du coup mal interprétée et mal exécutée. Ce qui dénature fortement l'objectif poursuivi par l'exigence d'un tel certificat et contribue d'une certaine façon à augmenter les risques de santé au travail pour certains salariés qui présentent bien un certificat mais qui n'ont en réalité fait l'objet d'aucune visite médicale.

409. Les certificats médicaux de complaisance pose véritablement problème et il serait mieux qu'à ce niveau de réelles visites d'embauche soient organisées par les employeurs eux-mêmes, au sein d'un service de santé au travail individuel ou inter-entreprises, de manière à écarter ou à minimiser tous risques de santé auxquels les salariés peuvent être exposés. Il est

¹⁵⁸ La constitution de la République gabonaise dans son article 16 fixe l'âge de l'obligation scolaire entre 6 et 16 ans. Une obligation tripartite qui concerne à la fois les parents, les enfants et l'Etat dont le rôle est de garantir la gratuité de l'enseignement à us les enfants dans cette tranche d'âge. Très peu répandu dans la population autochtone, le travail des enfants concerne surtout les populations étrangères venues d'Afrique de l'Ouest. Ces enfants déscolarisés évoluent dès leur jeune âge dans le petit commerce ou les services à la personne. Le caractère souvent informel et familial de ces activités les place d'emblée en dehors de toute protection. Il n'est donc pas sûr que ces enfants fassent véritablement l'objet d'une surveillance médicale particulière, n'étant en réalité pas considérés comme des travailleurs à part entière. Or, il suffit de sillonner la capitale pour se rendre compte de l'importance de ce phénomène, certains étant victimes de maltraitance et parfois d'épuisement au travail. L'adoption par le Gabon de conventions OIT relative au travail des enfants et dont la dernière en 1999 concerne les pires formes de travail des enfants devrait pourtant permettre en plus de cette législation sur la sécurité et la santé au travail de mieux protéger ces enfants, privés très tôt de leur enfance.

¹⁵⁹ Le travail des femmes et des enfants dans les mines de charbon et dans les usines a été à l'origine de l'adoption de mesures particulières de protection en Europe. Au Gabon, c'est dans le domaine du commerce ou des services à la personne que l'on retrouve des enfants au travail. Des domaines qui sont en général éloignés de la prévention des risques au travail peut-être parce que ces activités ne sont pas considérées comme un travail à part entière. Voir à ce sujet Ndembi Denise Landria, *Le travail des enfants en Afrique subsaharienne: cas du Bénin du Gabon et du Togo*, l'Harmattan 2006.

tout à fait compréhensible que certains pour contourner leur inaptitude éventuelle à l'exercice d'une certaine activité et par nécessité, se font établir des certificats médicaux de complaisance mais il en va de la santé et de la sécurité de l'ensemble des travailleurs mais aussi de la responsabilité des entreprises. Une défaillance en matière de sécurité causée par un salarié dont l'aptitude n'a pas été correctement appréciée peut avoir de lourdes conséquences non seulement sur la santé et la sécurité des autres salariés, mais aussi sur la responsabilité de l'entreprise. Se limiter au certificat médical fourni par les candidats à l'emploi au moment du dépôt de la candidature ne fera qu'augmenter les risques pour les salariés et pour les entreprises. La fourniture d'un certificat médical au moment de la candidature à l'emploi ne peut donc en aucun cas remplacer une véritable visite d'embauche censée apprécier l'aptitude à l'emploi du candidat tout en respectant les règles de l'équité et en évitant toute discrimination, l'état de santé n'influant parfois en rien sur la capacité pour le candidat à tenir un poste de travail donné.

410. Cette situation n'est pas différente de celle qui concerne les employeurs qui non seulement n'exigent pas la fourniture d'un certificat médical au moment de la candidature, mais en plus, ne pratiquent aucun examen médical pour déterminer l'aptitude ou non des personnes embauchées à tenir le poste pour lequel ils sont pressentis. En outre, les travailleurs dont l'activité comporte des risques graves pour la santé devraient également faire l'objet d'une surveillance périodique même après la cessation de leur emploi. C'est le cas pour les travailleurs du secteur minier dont l'activité comporte en effet des risques avérés pour la santé. L'exposition à la radioactivité par exemple justifie pleinement ces mesures de protection. La surveillance pendant l'exécution du contrat de travail, mais aussi au-delà, les effets de l'exposition pouvant se manifester dans un temps plus ou moins long. Dans les faits, la situation n'est pas toujours aussi idyllique. Les travailleurs eux-mêmes disent ne pas toujours faire l'objet d'une telle attention de la part de la direction de leur entreprise, alors même qu'il ne s'agit pas d'une faveur mais plutôt d'un droit que leur reconnaît le code du travail.

411. Des examens périodiques appropriés et si nécessaires des examens complémentaires sont également prévues pour les travailleurs dont les activités nécessitent des aptitudes spéciales susceptibles de mettre leur santé et leur vie en danger ainsi que celle des autres travailleurs ou de toute autre personne¹⁶⁰, faisant ainsi allusion à de possibles

¹⁶⁰ Article 209 du code du travail.

contaminations. Cette obligation se rapproche de la précédente, celle contenue à l'article 207 du code du travail, ce qui laisse penser à une répétition faite par le législateur dans le but probable d'insister sur l'importance de ces examens ; sauf à considérer qu'il fait ici, allusion à un type précis d'activité. Un texte d'application pourrait sans doute permettre d'avoir des précisions sur ces activités particulièrement visées à la fois dans cet article mais aussi à l'article précédent. Laisser aux employeurs le soin de faire une interprétation de ces dispositions conduirait à entretenir de fortes incertitudes et à relativiser la protection des travailleurs souhaitée par le législateur.

412. L'employeur est tenu d'obligations en matière de sécurité et de santé au travail, dès la phase initiale de la formation des relations de travail. Il lui appartient en effet de vérifier notamment l'aptitude au travail du candidat à un poste à pourvoir en vue de la formation du contrat de travail. En pratique, le travailleur se contente d'insérer dans son dossier de candidature un certificat médical obtenu chez n'importe quel praticien de la place. On peut dès lors compte tenu de cette pratique se poser la question de savoir si la fourniture d'un certificat médical par le salarié, dans son dossier de candidature suffit à libérer l'employeur de son obligation de vérifier l'aptitude à l'emploi des travailleurs. La réponse à cette question ne peut-être affirmative. En plus de ce certificat, il est nécessaire que les obligations de l'employeur concernant la visite médicale d'embauche soient strictement respectées, cela permettrait éventuellement un meilleur suivi des travailleurs lorsque cela serait nécessaire et donc une meilleure prise en compte de leur état de santé dans la dévolution des tâches à accomplir et dans l'organisation du travail.

413. Dès lors que l'état de santé du travailleur ne correspond pas objectivement au poste, l'employeur est fondé à refuser l'accès à l'emploi du travailleur, sans que cela soit considéré comme une atteinte à son droit au travail, ni comme une discrimination. Cette obligation de vérifier l'aptitude à l'emploi devrait se poursuivre tout au long de la relation de travail par une surveillance médicale appropriée des salariés.

414. En vue de la surveillance médicale dont il est tenu le code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation d'assurer un service de santé au travail. C'est en effet ce service de santé au travail qui procèdera à la surveillance médicale des salariés, pour le compte de l'employeur. L'article 221 du code du travail précise en effet que « *toute entreprise ou tout établissement doit assurer un service de santé au travail* » dont la mission entre autres est de prendre en charge les premiers secours en cas de survenance d'un accident ou d'une

maladie sur les lieux de travail¹⁶¹. Mais ce n'est pas là son rôle essentiel puisque les services de santé au travail ont en effet un rôle curatif et un rôle préventif. Les dispositions du code du travail sur la mission et le rôle des services de santé ont contribué à entretenir le flou sur ses missions. L'adoption récente d'un texte d'application sur les services de sécurité et de santé au travail a permis de préciser et de circonscrire l'action du médecin du travail.

415. Outre la surveillance médicale qui ne se fait donc pas sans difficultés, informer les travailleurs des risques et des moyens de les éviter est une obligation essentielle de l'employeur. Une formation pratique à la sécurité devra également être dispensée aux salariés en complément des informations qui doivent leur être communiquées.

2. L'éducation des salariés à la sécurité et santé au travail

416. Conformément à l'article 201 du code du travail, l'employeur est obligé durant l'exécution du contrat de travail, de fournir aux travailleurs, une information et une formation en matière de sécurité et de santé¹⁶². Le code du travail insiste notamment sur la régularité de ces actions.

417. L'importance de l'éducation des salariés à la sécurité et à la santé au travail ne fait l'ombre d'aucun doute. Les conditions de l'efficacité d'une telle mesure sont telles que le message de prévention, lorsqu'il est effectivement relayé par les employeurs doit, être clair, précis et sans ambiguïté. Il doit être livré de manière à ce que tous les travailleurs quel que soit leur niveau d'instruction puissent en saisir le sens, la valeur et la portée. A ce niveau, les outils de communication utilisés ne sont pas toujours adaptés au public. Les plus vulnérables étant les personnes peu instruites et sans qualifications. L'information n'est pas toujours suffisante non pas en terme de quantité mais surtout en ce qui concerne le contenu surtout dans certains secteurs comme le bâtiment, un domaine où l'emploi de personnes qualifiées est rare et où les saisonniers sont les plus nombreux, accomplissant parfois des gestes très techniques et particulièrement dangereux.

¹⁶¹ Article 221 du code du travail. La mise en place d'un service de santé au travail concerne-t-elle réellement l'ensemble des établissements ? En pratique seuls quelques un disposent de moyens nécessaires pour mettre sur pied une telle organisation. Les autre devant soit s'associer pour créer un service inter entreprise, soit avoir recours aux services de santé au travail animés par l'administration du travail notamment ceux de l'inspection générale de l'hygiène et de la médecine du travail.

¹⁶² Article 201 du code du travail

a. Une information préventive régulière

418. L'information à laquelle peuvent prétendre les travailleurs et à laquelle doit se soumettre l'employeur est une information en vue de la prévention des risques liés à l'activité exercée. A quel moment cette information doit-elle être donnée aux travailleurs ? L'article 201 du code du travail dispose que « *lors de l'embauche ou en cas d'introduction d'un nouveau procédé de travail, l'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs toutes les informations concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les mesures à prendre pour les éviter, y compris, l'utilisation des systèmes de protection* ». L'on suppose en effet qu'au moment de l'embauche le travailleur qui intègre l'entreprise n'a pas connaissance du milieu dans lequel il va évoluer pendant l'exécution de son contrat de travail et qu'il est donc nécessaire que lui soient données le maximum d'information pour qu'il puisse y travailler en toute sécurité.

419. L'introduction d'un nouveau procédé de fabrication implique la manipulation de nouvelles technologies non encore maîtrisées par les travailleurs, c'est également ici l'occasion d'informer utilement les travailleurs pour les familiariser à la manipulation d'un nouvel outillage. L'information à laquelle fait référence le code du travail se veut une information la plus complète possible, puisqu'il s'agit pour lui de livrer l'ensemble des connaissances nécessaires en vue de limiter ou de supprimer les risques liés à la mauvaise manipulation des procédés.

420. Le législateur ne s'arrête toutefois pas à l'embauche ou à l'introduction d'un nouveau procédé de fabrication, le même article 201 al 2 précise en outre que « *une information permanente est dispensée aux travailleurs en collaboration éventuelle avec les services compétents des ministères chargés du travail et de la sécurité sociale, des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs les plus représentatives et de tout organisme s'intéressant aux questions de sécurité et de santé au travail* ». Le texte soutient donc le fait que l'information des travailleurs ne peut être un fait ponctuel mais au contraire affirme le caractère permanent de cette obligation qui dure tout au long de l'exécution du contrat de travail.

421. En ce qui concerne Le contenu et l'étendue de l'information due aux travailleurs, elle concerne donc d'une part les risques que comportent leurs activités et, les moyens de les prévenir¹⁶³ d'autre part. Il s'agit en somme d'une information complète et suffisamment détaillée pour en faciliter la compréhension. L'employeur responsable de la mise à disposition de ces informations a le choix des supports et des moyens nécessaires pour véhiculer son message. Ces moyens peuvent consister en de simples affiches dans les locaux de l'entreprise à l'organisation de réunions d'informations ou par la confection de prospectus à distribuer. La fiche de poste peut également être un support de communication utile au rappel de certains principes de sécurité. Le règlement intérieur contient en principe des informations relatives à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail. L'employeur doit notamment adapter le discours au niveau de compréhension de l'ensemble des travailleurs, qui à organiser des réunions d'information spéciales pour le personnel dont le niveau d'instruction est particulièrement faible. Une situation que l'on rencontre en général dans la population des travailleurs les moins qualifiés.

b. Une formation appropriée, dans le domaine de la sécurité et santé au travail

422. S'il va de soi que la nécessité d'une formation à la sécurité et à la santé pour les travailleurs n'est plus à démontrer, il faut tout de même s'interroger sur le contenu de la formation à laquelle ont droit ces travailleurs, et donc, sur l'étendue de l'obligation de formation de l'employeur, sur quoi porte-t-elle exactement et quelles en sont les limites éventuelles.

423. Comme pour ce qui est de l'obligation d'information, c'est à l'article 201 du code du travail qu'il faut se référer pour découvrir et comprendre l'étendue de l'obligation de formation mise à la charge de l'employeur par le législateur. En effet, informé, le travailleur doit également être formé sur les questions de sécurité et de santé relatives à l'organisation, au fonctionnement de l'entreprise et à la spécificité de son poste de travail. Il doit donc être mis au courant des dangers auxquels il s'expose, l'employeur doit également lui donner les moyens, le cas échéant, de les éviter, par une formation adéquate. C'est en substance ce que dit le législateur lorsqu'il énonce article 201 du code du travail que « *Le travailleur doit recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but de l'informer des risques de son travail et des moyens de les prévenir* ». Il s'agit

¹⁶³ Article 201 du code du travail.

donc d'une formation générale à la sécurité et à la santé mais aussi et surtout d'une formation spécifique ciblée, en rapport avec le poste de travail qu'il est appelé à occuper.

424. Le code du travail fait allusion à une « *formation appropriée* », quelles sont les critères d'une telle formation ? Concrètement, sur quoi va porter la formation des travailleurs ? La formation appropriée sera certainement celle qui va permettre d'éviter le plus possible la survenance d'accidents ou de maladie. Par rapport au secteur d'activité et par rapport au poste de travail, l'établissement préalable d'une politique de sécurité et de santé interne va aider l'employeur à cibler les informations et les formations dont auront besoin les travailleurs pour travailler en toute sécurité. Comme pour ce qui est de l'information, la formation ne doit pas être ponctuelle, il est important que des ateliers ou des stages de formation à la sécurité soient organisés périodiquement, pour rappeler les consignes de sécurité et de santé, mais aussi pour favoriser des stages de formation pour les travailleurs en fonction de l'évolution technologique et industrielle.

425. La sécurité au travail est une affaire de tous les instants et les consignes ont besoin d'être rappelées à tous malgré l'insouciance et la mauvaise volonté de certains travailleurs qui estiment par exemple que le fait de porter des gants en milieu hospitalier est sans intérêt ou même que de porter un casque sur un chantier de construction ne sert strictement à rien, « *si c'est mon jour, je mourrai*¹⁶⁴ ! » disent certains. Ces travailleurs ignorent complètement le fait qu'étant dans un lien de subordination, ils sont sous la responsabilité de l'employeur qui est donc garant de leur sécurité et de leur santé. Pour satisfaire à ses obligations en matière de sécurité et de santé, il ne reste plus à l'employeur que la voie disciplinaire, pour sanctionner les comportements inadaptés, le code du travail n'ayant semble-t-il pas prévu de sanctions à l'égard des travailleurs. Une autre alternative à la sanction peut être trouvée dans la gratification des travailleurs s'étant démarqués dans le domaine de la sécurité et de la santé. Les travailleurs seront évalués tout au long de l'année

¹⁶⁴ « *Abé fu batu, abé vingi batu* » Dit-on dans un dialecte du sud du Gabon, pour illustrer le fait que la mort est pour tout le monde une réalité un passage obligé, « *que je vive ou que je meurs, cela n'empêchera pas le monde de tourner* ». L'attitude de certains face aux risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles a potentiellement, toute proportion gardée, un lien avec le rapport des populations locales à la mort. La mort fatalité, mais aussi, dans certains cas, la mort libération. C'est ici parfois l'expression d'un ras le bol, ras le bol du système, de la vie et des nombreuses contraintes qu'elle impose. On a également entendu d'autres expressions comme « *cabri mort n'a pas peur du couteau* », autant d'expressions qui révèlent l'inconscient collectif fasse à la mort...les gens se considèrent parfois comme des « *morts vivants* » qui n'attendent plus que la destruction de leur enveloppe corporelle. Il semble que leur conception de la vie rejaillit inconsciemment dans leur comportement sur les lieux du travail.

selon des critères objectifs et les plus consciencieux pourront prétendre à des bonus dont la nature financière ou non sera décidée par l'employeur.

426. Pour l'employeur il est probable que, lui proposer de payer en quelque sorte ses travailleurs pour leur propre santé et leur propre sécurité peut paraître incongrue mais, cette solution semble moins coûteuse que l'augmentation des cotisations sociales ou le paiement d'indemnités réparatrices plus lourdes en cas de faute inexcusable. Pour le travailleur gagner un peu d'argent supplémentaire est dans tous les cas une bonne affaire, il sera donc de cette façon poussé à faire plus attention. Nous ne disons toutefois pas ici que c'est la seule méthode, il est tout à fait possible par des moyens autres que l'intéressement, de convaincre les tout le monde de la nécessité de prendre soin de leur sécurité et de leur santé. Il faudrait donc réfléchir à la manière de les mettre en place à travers une véritable politique de sécurité et de santé à la fois au plan national et au plan interne de l'entreprise.

427. Le code du travail fait des obligations de formation et d'information, des obligations complémentaires. La formation implique nécessairement l'information et vice versa. Il est en effet difficile de concevoir une formation sans information, la formation étant elle-même ce qu'on peut appeler la phase pratique de l'information. La formation des travailleurs se fait donc en deux phases, une phase théorique, informative et une phase pratique, la formation elle-même qui va au-delà de la simple information. La formation appropriée est dispensée notamment en vue d'une « *protection adéquate contre les accidents du travail et les maladies professionnelles* »¹⁶⁵. Ce qui s'analyse comme des obligations pour l'employeur peut d'autre part être considérés comme des droits pour le travailleur. Il a en effet en rapport avec ces obligations, un droit à l'information et un droit à la formation tout au long de l'exécution de son contrat de travail.

428. Une évaluation périodique des salariés en matière de sécurité et de santé au travail pourrait permettre notamment de tester les connaissances des salariés sur ces questions. Ce qui inciterait les uns et les autres à réviser régulièrement les consignes de sécurité et de santé et à les mémoriser même si la pratique montre que connaissance théorique ne rime pas toujours avec application pratique. Certains salariés connaissent les règles de sécurité et de santé mais ne les mettent pas toujours en pratique par pure négligence. Le port du casque sur les chantiers de construction ou le port de la blouse et des gants en milieu hospitalier sont des exemples récurrents. L'ancienneté à poste conduit souvent certains salariés à banaliser

¹⁶⁵ Article 200 du code du travail.

l'intérêt de toutes ces mesures, ce qui est une grave erreur de leur part. Si dans certains domaines, les personnes nouvellement embauchés sont plus sujets à la survenance d'un risque, les travailleurs les plus anciens ne sont toutefois pas à l'abri d'un accident ou d'une maladie. L'attitude de ces anciens n'est d'ailleurs pas sans incidence sur celle des nouveaux qui auront tendance à reproduire les mêmes erreurs. Les travailleurs les plus anciens ont eux-également un devoir envers les nouveaux, celui de leur apprendre les bons gestes. Car comme on le sait, les mauvaises habitudes se transmettent plus vite que les bonnes. C'est encore ici à l'employeur d'assainir le climat social afin d'insuffler une telle dynamique au sein de son établissement, faute de quoi sa responsabilité pourrait être engagée.

§2 : Une responsabilité a priori restreinte à l'application des règles légales de prévention

429. Si la responsabilité directe de l'employeur pour l'application des mesures de sécurité et de santé au travail reste dans son principe une mesure importante pour la protection de la santé des travailleurs et la préservation de leur intégrité physique, il faut toutefois se demander si l'application de ce principe tel qu'il est énoncé aujourd'hui en droit du travail suffit à dissuader les employeurs d'adopter des comportements qui vont à l'encontre de la santé et de la sécurité des travailleurs.

430. En effet cantonner la responsabilité de l'employeur à une stricte application des mesures législatives et réglementaires, n'est-ce pas là restreindre considérablement la sphère de responsabilité de l'employeur ? Le contexte actuel de la sécurité et de la santé au travail au Gabon pourrait en effet inviter à une telle réflexion. Devant la multiplication des atteintes à la santé et à l'intégrité physique des travailleurs, ne vaut-il pas mieux retenir plutôt une conception large de la responsabilité de l'employeur qui permettrait donc d'offrir une protection plus importante, des travailleurs en cette matière ?

A : Le principe de la responsabilité directe de l'employeur et ses implications dans la protection de la santé des travailleurs

L'employeur est directement responsable de la non-application des règles de sécurité et de santé au travail. Les seules dérogations sont liées à la délégation de pouvoir.

1. Une responsabilité personnelle sauf dérogation.

431. L'article 198 du code du travail de 1994 énonce le principe selon lequel, l'employeur est directement responsable de l'application des mesures de sécurité et de santé au travail. En vertu de ce principe, l'employeur est donc personnellement tenu de faire appliquer au sein de son établissement, l'ensemble des mesures de sécurité et de santé au travail prescrites par la loi. Le manquement à cette exigence est donc logiquement sanctionné. La responsabilité de l'employeur est donc une responsabilité pour infraction à la loi pénale ou une pour infraction aux règles du code du travail. C'est en effet dans ces deux textes que cette responsabilité trouve son fondement.

432. La responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail est en principe une responsabilité personnelle. Les seules dérogations admises concernent la délégation de pouvoir, c'est-à-dire, l'acte par lequel l'employeur délègue une partie de ses pouvoirs à un préposé pour l'accomplissement d'une tâche. Cette délégation de pouvoir compte tenu des implications qu'elle comporte est strictement appréciée par les juges qui doivent déterminer au cas par cas s'il y a eu effectivement délégation de pouvoir ou si le préposé était plutôt placé dans une situation de subordination qui ne lui offrait aucune prérogative particulière quant à l'accomplissement de l'acte supposé.

433. Pour se soustraire à la rigueur du droit de la responsabilité l'employeur peut donc évoquer cette hypothèse. Encore que la délégation de pouvoir soit effectivement reconnue dans les faits par les juges. La délégation de pouvoir aura en définitive pour effet, de transférer la responsabilité pénale à un autre salarié pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour assumer les obligations en cause. Pour la validité de cette délégation des conditions relatives aux personnes impliquées dans la délégation et d'autres relatives à l'acte même de délégation doivent être remplies.

434. En ce qui concerne le délégant c'est-à-dire la personne qui délègue, le chef d'entreprise seul a *a priori* cette capacité de délégation. Autre condition, la taille de

l'entreprise doit justifier le recours à la délégation ou à la subdélégation. L'entreprise doit être suffisamment importante pour que le délégataire puisse avoir recours à cette méthode. Elle ne doit en effet pas constituer pour lui un moyen de se soustraire de ses responsabilités. Les tribunaux apprécient souverainement l'opportunité de cette délégation, l'employeur étant en principe tenu personnellement aux obligations de sécurité.

435. De son côté, le délégataire qui est sensé recevoir la délégation ne peut le faire qu'à condition que sa compétence et son autorité soient reconnus dans l'entreprise et qu'il ait été mis en condition d'appliquer correctement les prescriptions législatives et réglementaires. La compétence s'appréciera au regard de ses compétences professionnelles et de ses compétences techniques. Le délégataire doit de même jouir, d'une certaine autorité, d'une autonomie dans la conduite de sa mission. Il pourra même disposer d'une partie du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

436. D'autres exigences sont relatives à l'acte même de délégation qui doit revêtir certains caractères. L'acte de délégation doit être non équivoque. Il importe qu'il soit précis et limité dans son contenu et dans le temps. Le fait pour un employeur de s'absenter et de laisser la direction des travaux à un salarié par exemple, ne peut constituer une délégation de pouvoir et opérer un transfert de responsabilité le cas échéant que lorsque cet acte remplit les conditions citées plus haut.

Outre ces hypothèses, la loi prévoit également la possibilité d'un concours de responsabilités notamment lorsque plusieurs employeurs sont impliqués dans la réalisation d'un ouvrage. Quels problèmes pose le partage de responsabilités ?

2. Le partage des responsabilités en cas de pluralité des employeurs

437. Le partage des responsabilités est une solution logique lorsque dans un même environnement de travail, interviennent plusieurs prestataires différents. Plus il y a d'intervenants, plus les risques augmentent et plus il est important que chaque employeur prenne les dispositions nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Le code du travail encourage ainsi les employeurs à coopérer et à trouver ensemble le meilleur moyen d'épargner la santé et la vie de leurs salariés respectifs.

438. Ainsi, en cas de pluralité d'employeurs, l'article 198 du code du travail prévoit dans son dernier alinéa, une « collaboration organisationnelle »¹⁶⁶, tout en précisant que « *chaque employeur est responsable des dommages causés par le fait de ses activités* ». Le code du travail insiste donc sur le fait qu'il s'agit d'une responsabilité personnelle de l'employeur.

439. Les employeurs qui travaillent ensemble sur un même chantier par exemple ont une obligation de collaborer en échangeant notamment les informations quant à l'utilisation de certains procédés etc. Chaque employeur doit veiller personnellement à la santé et à la sécurité de ses propres travailleurs. Toutefois en cas de survenance d'un accident ou d'une maladie, quelques difficultés peuvent surgir en pratique, notamment quant à la détermination du responsable. Dès lors qu'aucune précision n'est faite par le code du travail, on suppose qu'il appartiendra dans ce cas au juge de déterminer la part des responsabilités entre les différents employeurs en cause.

440. L'affirmation d'une responsabilité de l'employeur pour l'application de la législation sur la sécurité et santé au travail paraît bien restrictive au regard des enjeux de cette question et au regard des potentialités qu'offre le code du travail dans son article 198 notamment.

B : L'article 198 du code du travail et l'idée d'une extension de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail

441. Malgré la multiplicité des obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, force est de constater qu'au final, la responsabilité de ce dernier en cette matière reste *a priori* restreinte. L'employeur ne peut être sanctionné qu'en cas d'inobservation des mesures de prévention prescrites par la loi. C'est en tout état de cause le principe qui a prévalu depuis l'adoption du premier code du travail en 1962. C'est encore cette idée qui est traduite à l'article 198 al.1 du code du travail de 1994. L'employeur est d'après ce texte « *...directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise.* »

¹⁶⁶ Chaumette Patrick, L'activation du lien réparation-prévention, Dr. Soc. 1990, p. 724 et s.

442. Si le principe de la responsabilité directe de l'employeur permet de sanctionner les employeurs contrevenants aux dispositions légales et réglementaires, hors de ces prescriptions, la responsabilité de l'employeur ne peut en principe être engagée. Or, l'alinéa suivant du même article impose à l'employeur une obligation plus large, celle non seulement de veiller à l'application des mesures de sécurité et de santé, mais aussi, celle de conduire une véritable politique de sécurité et de santé au sein de son établissement en définissant, en mettant en application et en réexaminant périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail. Faut-il toutefois y voir une obligation générale de prévention que l'on pourrait rapprocher de l'obligation générale de sécurité du droit français ? C'est ce que suggère dans l'affirmative Augustin Emane qui estime qu'il y a là effectivement, création d'une véritable obligation générale de prévention à la charge de l'employeur¹⁶⁷. Une obligation générale de prévention qui devrait donc déborder la stricte sphère de l'application des mesures de sécurité et de santé au travail comme ça a été le cas pendant longtemps. C'est d'une véritable implication de l'employeur sur ces questions qu'il s'agit. L'employeur n'est plus à ce niveau un simple exécutant des normes prescrites par la loi. Certes son rôle est subordonné à l'existence de normes étatiques mais à ce niveau un pouvoir plus important lui est accordé. Il se doit donc de prévoir, d'anticiper les risques de santé et de sécurité et de prendre les mesures nécessaires à la protection des travailleurs¹⁶⁸.

443. Les obligations dont sont tenus les employeurs sont en général orientées soit directement vers les travailleurs, soit vers l'administration du travail et de la sécurité sociale. Ces obligations qui concernent d'avantage des règles d'hygiène et de sécurité ne peuvent s'analyser ni en une obligation générale de sécurité, ni en une obligation de sécurité et de résultat, l'employeur étant tenu uniquement de veiller au respect de l'application des règles édictées par l'administration ou par le législateur, ce qui peut paraître un peu dommage pour la protection de la santé des travailleurs. L'employeur est donc le responsable de l'application des mesures de prévention sans que les obligations qui accompagnent cette responsabilité puissent être interprétées comme une obligation générale de sécurité ou comme une obligation de sécurité et de résultat. Il s'agit donc de simples obligations dont la portée peut être relativisée par rapport à ce que l'on peut observer en droit français.

¹⁶⁷ Emane Augustin, *Le droit du travail au Gabon : code du travail commenté, guide pratique, principaux textes* aux Editions Raponda-Walker, 2013. Notes sous article 198 du code du travail, p. 285.

¹⁶⁸ Murcier Jean-Pierre, *Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité* ; *Dr. Soc.* 1988, p. 10.

444. L'action de l'employeur est, elle également, soumise à l'existence de prescriptions en matière de sécurité et de santé, il ne peut donc en principe lui être reproché de n'avoir pas pris des mesures que le législateur ou l'administration du travail elle-même n'a pas prévues. Cette difficulté peut toutefois être contournée par l'usage de certains principes de droit pénal par exemple en cas de décès du travailleur accidenté ou en cas d'exposition à un danger grave, notamment le principe de la mise en danger de la vie d'autrui.

445. La détermination d'une obligation générale de prévention, peut être facteur d'extension de la responsabilité du chef d'entreprise. Considérer que le code du travail met à la charge de l'employeur une véritable obligation de prévention, permettra notamment de faciliter la preuve d'une faute de l'employeur en estimant que le seul manquement à cette obligation constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur. Or, jusqu'ici, la responsabilité de l'employeur s'est limitée à l'application des règles édictées par la loi. Une règle que l'article 198 alinéa 2 vient atténuer en mettant à la charge de l'employeur l'obligation de mettre tout en œuvre en vue de la préservation de la santé des travailleurs.

446. Cette atténuation qui apparaît comme un renforcement des obligations de l'employeur semble elle-même affaiblie du fait qu'ici encore l'action de l'employeur reste une action subordonnée. L'employeur ne peut agir que dans le cadre des contours tracés par la politique nationale de sécurité et de santé au travail. En l'absence d'une telle politique l'employeur pourrait se dégager de ses responsabilités, estimant n'avoir pas assez d'éléments pour travailler et assumer correctement les responsabilités qui sont les siennes.

447. Pour éviter de telles difficultés, l'action de l'Etat qui est une action primordiale et antérieure doit imprimer le dynamisme nécessaire et donner les moyens aux employeurs de travailler dans des conditions telles que la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient correctement assurées. La politique de sécurité et de santé au travail est un outil qui aidera les employeurs dans ce sens et qui guidera leur action et la rendant plus ciblée et plus pertinente. Il pèse certes une obligation de prévention à la charge des employeurs mais cette obligation est postérieure à l'obligation constitutionnelle faite aux Etats de veiller à offrir aux citoyens le meilleur état de santé qu'ils soient capables d'atteindre.

448. Pour conclure, l'action des employeurs en matière de sécurité et de santé au travail dépend en grande partie de l'implication de l'Etat sur ces questions. La législation en la matière permet entre autres de se rendre compte de son attachement à la préservation de la santé des travailleurs mais elle ne suffit pas à elle seule à leur fournir toute la sécurité à

laquelle ils peuvent s'attendre. Son déploiement sur le terrain pour étudier, évaluer les risques et accompagner les employeurs dans leur rôle de promoteur de sécurité et de santé au travail est essentiel. La défense des intérêts des populations en général et des travailleurs en particulier est d'abord de la compétence de l'Etat, ensuite, une fois les rôles redistribués, il revient aux employeurs de jouer à leur tour leur rôle selon les consignes qui ont été préalablement données par l'Etat.

449. Aux côtés des employeurs, les salariés sont à leur tour appelés à jouer un rôle des plus déterminants dans la prévention des risques professionnels en entreprise. Une évolution qui a tout son sens, dès lors que les salariés sont les premiers destinataires des mesures de sécurité et de santé au travail et qu'il est important qu'ils soient d'une manière ou d'une autre impliqués dans la réussite de cette politique de protection en leur faveur.

Section 2 : Les travailleurs désormais acteurs de la prévention en entreprise

450. La participation des travailleurs à la sécurité et à la santé au travail est organisée par les dispositions des articles 203 à 205 du code du travail, au moyen d'obligations de faire et de ne pas faire, mises à la charge des travailleurs.

451. La reconnaissance d'un droit d'alerte et de retrait au travailleur en cas de danger grave et imminent, article 206, vient lui donner des moyens supplémentaires pour se protéger et palier ainsi les insuffisances éventuelles des employeurs en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs. Il ne s'agit plus là uniquement d'une simple participation, les travailleurs investissent de cette façon le champ de la protection de la santé au travail en devenant eux-mêmes acteurs de leur propre sécurité.

452. Les travailleurs sont donc invités individuellement ou en collectivité à participer à la promotion de la santé au travail. Les représentants du personnel sont eux également mis à contribution au travers d'une institution nouvelle, le Comité de sécurité et santé au travail dont l'organisation et le fonctionnement sont régis par le code du travail. Ce sont là autant d'innovations importantes qui restent malgré tout sans grand impact sur la réalité de la situation des travailleurs en proie à des problèmes de santé sur leurs lieux de travail.

§1 : Les droits et obligations des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité : des obligations subordonnées exemptes de toute sanction ?

453. L'essentiel des obligations mises à la charge des travailleurs consiste à respecter scrupuleusement les règles prescrites en matière d'hygiène et de sécurité dans les entreprises (A). Le rôle déterminant des travailleurs en matière de prévention en entreprise est renforcé par le droit d'alerte et de retrait qui leur est reconnu (B). Ce qui permet entre autres aux salariés de se soustraire d'une situation potentiellement dangereuse en toute légitimité sans que l'employeur puisse dans ces hypothèses, faire usage de son pouvoir disciplinaire.

A. L'obligation de se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail

454. Avant 1994, le rôle des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité au travail était quasi inexistant. On ne retrouve en effet dans le code du travail de 1978, aucune

obligation particulière faite aux travailleurs en cette matière. L'employeur est tout simplement incité à mener des actions de prévention, sans que les travailleurs ne soient à leur tour particulièrement et expressément invités à y jouer un rôle quelconque par le législateur.

455. A partir de 1994, se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et santé au travail est de façon générale ce à quoi sont tenus les travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail. Le code du travail en son article 203 cite quelques domaines auxquels font référence les dispositions à respecter mais, il met également à la charge de l'ensemble des travailleurs, une obligation de coopérer avec l'employeur à l'application des règles de sécurité et de santé au travail. Les obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail consistent donc en la conformité aux règles de sécurité et de santé (1) et en une coopération obligatoire avec l'employeur pour l'application des règles de sécurité et de santé (2).

456. Alors qu'une idée répandue accuse la négligence des travailleurs dans le respect des mesures de sécurité et de santé au travail¹⁶⁹, l'idée que certains travailleurs gênent donc volontairement l'application de la législation en matière de sécurité et de santé au travail, refusant de soumettre aux règles prescrites par l'employeur il faut se poser la question de l'étendue de obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail et de la véracité de tels propos. Certains auteurs¹⁷⁰ estiment pour leur part que c'est là un faux procès fait aux travailleurs et que l'augmentation des atteintes à la santé ne serait en réalité lié ni à la seule négligence des travailleurs, ni à l'inexistence supposée de la notion de prévention dans la culture africaine en général, mais serait plutôt en grande partie liée à la méconnaissance des règles de sécurité et de santé au travail, les travailleurs n'ayant pas été informés et formés à ce sujet. Les atteintes à la santé et à la sécurité les plus importantes sont relevées en général dans la population des travailleurs les moins qualifiés, ces travailleurs du fait de leur faible instruction s'exposent davantage que les autres aux atteintes à la santé.

1. Le respect de façon générale des règles de sécurité et de santé au travail

457. L'obligation au respect des règles de sécurité et de santé au travail est une obligation qui vaut pour tous les travailleurs, elle s'accompagne de prescriptions positives et de prescriptions prohibitives.

¹⁶⁹ Emame Augustin, *Le droit du travail au Gabon*, op. cit., p. 148.

¹⁷⁰ *Ibid.*

a. Les prescriptions positives : respecter la loi

S'agissant des obligations positives le code du travail dispose en son article 203 que « *tout travailleur est tenu de se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne :*

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

458. Le travailleur est donc soumis de façon générale au respect des règles contenues dans l'ensemble des textes constituant le droit de la sécurité et de la santé au travail, y compris le règlement intérieur de l'entreprise. Le code du travail ne fait allusion à, aucune sanction particulière en ce qui concerne le non-respect de ces règles, on peut toutefois supposer que l'employeur puisse le cas échéant agir sur le terrain disciplinaire. Les cas de licenciement devront cependant faire l'objet d'un contrôle, de manière à éviter tout abus.

b. Les prescriptions prohibitives

459. S'agissant des prescriptions prohibitives¹⁷¹, l'article 204 dispose que : « *Il est strictement interdit aux travailleurs :*

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

¹⁷¹ En dehors des dispositions générales de l'article 204, des sanctions imposées par l'employeur au travailleur et constituant une faute grave comme l'alcoolisme sur les lieux de travail ont également pour objectif de limiter les accidents du travail notamment. Ces dispositions sont en général contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise etc.

Il s'agit ici essentiellement, d'obligations de ne pas faire. Le travailleur doit d'après ce texte, s'abstenir de tout comportement négatif contraire à l'objectif de sécurité et de santé au travail. Outre ces prescriptions, le travailleur devra également coopérer avec l'employeur pour la mise en œuvre et l'application des mesures de protection, lorsqu'il est sollicité ou lorsque cela paraît nécessaire.

2. L'obligation de coopérer avec l'employeur à la sécurité et à la santé au travail

460. Dans le cadre de l'obligation faite par la loi, au travailleur de coopérer avec l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail, seront examinés l'origine de l'obligation, son contenu et son étendue de l'obligation. Il faudra également s'arrêter sur les sanctions le cas échéant de l'obligation de coopération du travailleur. L'article 205 du code du travail énonce le principe selon lequel : *« Tous les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur dans l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail. Entre autres, le travailleur doit signaler tout accident ou atteinte à la santé survenant à l'occasion de son travail ou sur les lieux de l'entreprise »*. Le code du travail énonce donc un principe général de coopération dont un des termes de la coopération consiste à déclarer à l'employeur toute atteinte à la santé. Cette obligation de déclarer les atteintes à la santé auprès de l'employeur est ce que l'on peut appeler une obligation d'information en sens inverse, une obligation de coopération.

461. L'alinéa 2 de cet article fait sans doute référence à la nécessité de déclarer à l'employeur l'ensemble des accidents et des atteintes à la santé aussi minimes soient-ils, quand bien même ils n'auront pas entraîné un arrêt de travail ou une lésion importante du corps du travailleur. L'employeur ne peut en principe ignorer les accidents d'une certaine gravité qui se produisent au sein de son établissement, toutefois pour ce qui est des petits accidents ou des petites atteintes à la santé, ils seront en général minorés et donc très peu portés à la connaissance de l'employeur, soit parce qu'ils sont considérés comme n'ayant pas une gravité particulière, soit par peur de représailles. La survenance d'un accident peut en effet révéler l'imprudence ou la maladresse d'un travailleur. Souhaitant conserver son poste de travail il préférera taire l'incident de peur de se faire reprendre ou pire de voir son contrat de travail remis en cause éventuellement pour insuffisance professionnelle. Par solidarité les autres travailleurs pourront éventuellement taire l'incident notamment s'il révèle l'imprudence ou l'incompétence de l'ensemble du groupe.

462. La déclaration à l'employeur des accidents ou des atteintes à la santé survenus sur les lieux du travail est donc un des termes de la coopération à la prévention des risques dont il est obligatoirement par le code du travail. Mis au courant de l'existence d'un accident ou d'une atteinte à la santé, l'employeur sera de façon mis en position de prendre les mesures nécessaires à la limitation ou à l'éradication de tout risque en rapport avec la situation visée. Une atteinte minime à la santé peut s'il n'y a aucun suivi médical adéquat conduire à une dégradation catastrophique de l'état de santé du travailleur, avec ceci la possibilité de contaminer les collègues et l'entourage familial. C'est en ce sens que l'employeur doit en être informé. En informant l'employeur des éventuelles atteintes à la santé dont ils ont été l'objet ou de l'existence de risques sur leurs postes de travail, les travailleurs participent activement à la protection de leur propre santé et à celle de leurs collègues.

463. La coopération est un idéal mais, elle reste fonction de la paix sociale et de la confiance que les salariés ont en leur employeur. La qualité de la relation qui existe entre les partenaires de l'entreprise contribue à la réussite de cette coopération.

En plus de participer avec l'employeur à la sécurité et à la santé, les travailleurs jouissent également de droits qui renforcent leur rôle et les affirment définitivement en tant qu'acteurs incontournables de la prévention en entreprise.

B. De nouveaux moyens de défense : Le droit de retrait et d'alerte

464. En plus des droits à l'information et à la formation que nous avons examinés plus haut dans le cadre des obligations de l'employeur, le travailleur a également le droit dès lors que sa santé et sa sécurité sont mises en jeu, de se retirer de toute situation qu'il jugera dangereuse et d'alerter l'employeur de l'existence d'une telle situation. Ce qui est généralement désigné par le droit de retrait et d'alerte.

465. Le travailleur devra juger par lui-même de la nécessité de continuer à travailler ou pas. Il devra évaluer le degré de dangerosité de la situation. Ce qui se présente ici comme une liberté offerte au travailleur a des limites. Elle est encadrée par le législateur et ne peut s'exercer que dans des situations jugées particulièrement dangereuses. Cet encadrement répond sans doute à la nécessité de prévenir les abus et de préserver ainsi les intérêts de l'employeur, de manière à ce que le droit de retrait ne devienne pas un visa pour l'insubordination en entreprise.

466. Le droit de retrait et d'alerte est donc un droit nouveau reconnu à l'ensemble des travailleurs, il peut s'exercer seul ou en collectivité mais, dont la définition et les conditions d'exercice n'ont pas été précisées par le législateur, il faut à ce moment se demander en quoi consiste réellement ce droit. Le travailleur est amené dans le cadre de sa mise en œuvre à apprécier et à évaluer personnellement le niveau du danger auquel il fait face, mais apprécier le niveau du danger est-il toujours à la portée de tous les travailleurs¹⁷² ? Quelles sanctions sont prévues en cas d'abus ou d'exercice illégitime du droit de retrait ? *Un principe de précaution ne peut-il pas être admis d'avance pour le travailleur sauf preuve d'une volonté non équivoque de nuire ou de ne pas se soumettre à l'autorité de l'employeur ?* La méconnaissance par l'employeur du droit de retrait des travailleurs est-elle sanctionnée ? y-a-t-il un possible ordre voulu par l'employeur dans l'exercice des droits de retrait et d'alerte ?

1. Le droit de retrait et d'alerte, origine et définition

467. D'après l'article 206 du code du travail, « *Le travailleur a le droit de se retirer et signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent ou grave pour sa vie ou sa santé* ».

Le droit de retrait du travailleur qui s'accompagne nécessairement d'une alerte de la hiérarchie est assurément une des innovations les plus importantes du code du travail de 1994. Ce droit fait en effet du travailleur non plus un simple bénéficiaire passif des règles de sécurité et de santé au travail, mais au contraire un élément actif titulaire d'obligations mais aussi de droits qui lui confèrent une existence et une place de choix dans ce dispositif de prévention des risques de sécurité et santé au travail.

Il s'agit en effet d'un droit dont Augustin Emane souligne d'ailleurs l'originalité¹⁷³ et l'opportunité. Et, citant le doyen Savatier, il convient avec lui, que le droit de retrait « *c'est*

¹⁷² La réponse à cette question ne peut être positive dans la mesure où il dépend du niveau de formation et d'information du travailleur à la sécurité et à la santé au travail. Les informations de base données ne suffisent pas toujours à notre avis à permettre l'exercice éclairé d'un tel droit. Le niveau de formation ou d'information des travailleurs qui dépend du respect rigoureux par l'employeur de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail peut donc être un facteur d'ineffectivité du droit de retrait.

¹⁷³ Emane Augustin, La prise en compte de la sécurité et de la santé au travail en droit gabonais, Hebdo-informations n°569 du 12-26 décembre 2009, citant le doyen Savatier J., à propos de son article « De l'influence de la santé sur les relations de travail » in Etudes offertes à Claude Lombois, P.U. Limoges, 2004, p. 173. Ce droit a toutefois beau être original et opportun, il n'est pas toujours connu de ses destinataires, c'est là tout le problème de l'effectivité des normes au Gabon. Et, même s'ils savent ce que dit la loi, les travailleurs, notamment les moins instruits auront du mal à revendiquer leurs droits parce qu'ils n'ont pas confiance en elle, du moins, ils y croient très peu ou quasiment pas. Pour eux, le patron reste le patron et de toute façon ils n'ont

une conséquence de l'inaliénabilité du droit de la personne à conserver sa vie, et à apprécier ce qui est nécessaire à cette conservation ».

468. Malgré sa relative nouveauté en droit gabonais, le droit de retrait n'ayant été introduit au code du travail qu'en 1994, ce droit trouve son origine en droit international du travail, notamment dans la convention n°155 de l'O.I.T. du 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs. C'est en effet ce texte qui, pour la première fois, en son article 13 affirme le principe d'un droit à protection contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales, du travailleur « *...qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé...* ».

Bien que les conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait sont encadrées, il apparait ainsi somme une garantie supplémentaire pour la protection de l'intégrité physique des travailleurs.

2. Les conditions d'exercice du droit de retrait et d'alerte

469. Le droit de retrait du travailleur n'ayant fait l'objet d'aucune définition, de même que ses conditions d'exercice n'ayant pas été précisées par le législateur, c'est dans l'énonciation du texte du code du travail, article 206, qu'il faut rechercher les éléments de cette définition et les indices d'une éventuelle procédure en matière d'exercice du droit de retrait. Le recours au droit comparé français auquel se réfère d'ordinaire le juge gabonais, permettra également de d'apporter des éclaircissements sur la question. Trois éléments peuvent ainsi être répertoriés dans le texte de l'article 206 du code du travail.

aucun droit face à lui. En parlant de droit de retrait à quelques travailleurs du bâtiment sur un chantier de construction, nous n'avons eu de réaction qu'un sourire incrédule. Nous avons insisté en leur montrant l'article du code du travail qui le prévoit clairement, la réaction était la même. Un des travailleurs a fini par répondre en disant « *la loi c'est la loi, c'est pour les papiers, mais la réalité c'est sur le terrain* », pour illustrer justement le décalage entre la norme et son application et le fait que en réalité, la loi ne leur est d'aucune utilité. La véritable loi qui leur est appliquée c'est la loi du patron. Une autre loi à laquelle ils sont soumis, c'est l'obligation de rapporter de quoi manger à la maison.

a. La notion de péril imminent ou¹⁷⁴ grave

470. Le code du travail exige pour l'exercice du droit de retrait du travailleur l'éventualité d'un péril grave et imminent pour sa sécurité et pour sa santé. La notion n'ayant pas fait l'objet de définition, la cour de cassation française abandonne pour sa part, l'appréciation du motif raisonnable du retrait du salarié au pouvoir souverain des juges du fond. La situation désignée comme potentiellement dangereuse, pouvant donc causer une atteinte grave à l'intégrité physique du travailleur, doit pour être reconnue comme telle, « présenter un certain degré de gravité. Il doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu pénible en soi ne peut justifier un retrait »¹⁷⁵. La cour de cassation française estime de plus que le critère d'extériorité du danger n'est toutefois pas exigé¹⁷⁶. Outre la gravité, l'imminence c'est-à-dire la possibilité que le péril se réalise dans un délai très proche, doit également être avérée, ce qui confirme le caractère nécessairement urgent de la mesure de retrait.

b. Le motif raisonnable de penser qu'une situation représente un péril imminent ou grave pour sa sécurité ou pour sa santé : une appréciation objective ou subjective de la situation ?

471. Comme pour ce qui est de la gravité et de l'imminence du danger, ici également, c'est aux juges du fond d'après la jurisprudence française qu'il appartient d'apprécier l'existence d'un motif pour le travailleur de penser qu'une situation représente un péril grave et imminent pour sa sécurité ou pour sa santé¹⁷⁷. « La chambre sociale de la cour de cassation exige toutefois la recherche du juge du fond porte non sur l'existence objective d'un danger grave et imminent, mais, sur le point de savoir si le salariés justifiait d'un motif raisonnable de penser que la situation de travail revêtait ce caractère, ce qui constitue une approche plus subjective »¹⁷⁸. Compte tenu des nécessités de la protection du travailleur, vue de faciliter la

¹⁷⁴ Simple erreur de dactylographie ou volonté réelle de se démarquer du texte de l'OIT et du texte français ? L'erreur de dactylographie doit être corrigée dans la mesure où elle peut entraîner des erreurs d'interprétation. Maintenir le « ou » suppose l'existence de deux conditions non cumulatives, or, d'après l'esprit du texte, il semble que le législateur ne se démarque pas du texte originel du droit international du travail qui exige que les deux conditions soient simultanément réunies.

¹⁷⁵ A. Leroy, Droit d'alerte et droit de retrait du salarié, Travail et sécurité, revue de l'INRS, avril 2000 p. 18.

¹⁷⁶ Cass. Soc., 20 mars 1996, Bull. civ. V, n° 107, p. 73.

¹⁷⁷ Cass. Soc., 11 décembre 1986, Bull. civ. V, n°597, p. 452. Dans une affaire où l'existence d'un motif raisonnable a été reconnue. En sens contraire, voir, Cass. Soc., 20 janvier 2003, Bull. civ. V, n° 22 p. 15.

¹⁷⁸ Bourgeot Sylvie et Blatman Michel, *L'état de santé du salarié*. op. cit. p. 165.

preuve du motif raisonnable, le recours à l'objectivité dans ces cas parait la solution la meilleure pour le travailleur.

c. *Le signalement immédiat de la situation à un supérieur hiérarchique*¹⁷⁹ *direct ou Le droit d'alerte*

472. Dans le cadre de la mise en œuvre du droit de retrait, le retrait effectif du travailleur est suivi immédiatement, d'après les dispositions du code du travail, d'un signalement auprès de la hiérarchie, de l'existence d'une situation particulièrement dangereuse dont il s'est retiré en vue de protéger sa sécurité et sa santé. C'est ce qui est généralement désigné comme étant un droit d'alerte. D'après l'article 206 du code du travail le travailleur doit en principe se retirer, puis alerter la hiérarchie, le code ne précise toutefois pas si un ordre particulier doit être respecté dans la mise en œuvre du droit d'alerte et de retrait et notamment si le travailleur doit d'abord alerter la hiérarchie puis se retirer¹⁸⁰ ou si l'ordre dans lequel ces deux actions sont entreprises importe peu, pourvu qu'elles le soient. Le code ne précise également pas la forme écrite ou verbale dans laquelle l'alerte donnée par le travailleur doit être faite, notamment si la simple information verbale suffit ou non à remplir ce qui ressemble à la fois à un droit, mais aussi à « *une obligation d'alerte.* »¹⁸¹ Compte tenu de l'urgence de la mesure de retrait et de l'impératif que constitue la sécurité et la santé au travail, il semble opportun que le signalement verbal puisse suffire à donner l'alerte, même si pour certaines activités on puisse notamment exiger un écrit sans toutefois que cela ne devienne particulièrement obligatoire. C'est la position régulièrement retenue et confirmée par le droit comparé français¹⁸². Plus précis, l'article 4131-1 du code du travail français insiste sur le fait que « *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection.* » Le signalement

¹⁷⁹ La notion de supérieur hiérarchique direct et son impact sur le droit d'alerte et de retrait. Il convient ici de retenir le terme supérieur hiérarchique au sens large du terme c'est-à-dire, toute personne employeur, représentants du personnel, travailleurs ou toute autre personne ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et santé au travail.

¹⁸⁰ Dans ce cas le signalement à l'employeur pourrait être considéré comme une demande d'autorisation de se retirer or il semble que la volonté du législateur soit de permettre au travailleur de se retirer d'une situation potentiellement dangereuse sans avoir besoin de solliciter une quelconque autorisation dès lors que la perception du danger et de son imminence est justifiée.

¹⁸¹ Même si pour l'instant aucune sanction n'est prévue à ce sujet.

¹⁸² C.E, 11 Juillet 1990, req. n° 85416 ; 30 novembre 1990, n° 89253. Le conseil d'Etat et la cour de cassation estiment notamment que malgré une obligation de consigner par écrit avant retrait, que cette obligation n'est « pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise » et qu'elle « était de nature à restreindre l'usage du droit de retrait prévu par l'article L. 231-8 du code du travail.

de la situation du danger à la hiérarchie se fait notamment en vue de faire cesser immédiatement le risque auquel sont exposés les travailleurs. L'employeur est appelé à prendre les mesures nécessaires pour y remédier. L'intervention du comité de sécurité et de santé au travail et celle de l'inspection du travail peuvent être requise¹⁸³. D'un autre côté il serait logique que l'exercice d'un tel droit le soit dans les conditions prescrites par la loi, tout abus pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire notamment.

3. Les sanctions éventuelles du non-respect du droit de retrait et d'alerte

473. La définition et les conditions d'exercice de ce droit n'ayant pas été précisées il est également difficile de trouver dans le code du travail des dispositions relatives à l'existence de sanctions potentielles en cas d'exercice non fondé du droit d'alerte.

Si les conditions de mise en œuvre du droit de retrait ne sont pas respectées notamment le motif de penser qu'une situation représente un péril grave et imminent et que le retrait du salarié n'est donc pas justifié, il peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il ne constitue toutefois pas une faute grave. La retenue sur salaire appliquée par les employeurs est en général reconnue comme légitime « *et ne présente pas un caractère disciplinaire.* »¹⁸⁴

474. Une question mérite d'être soulevée, c'est celle de savoir si le retrait sans l'alerte peut être sanctionné ? Ce serait ici en effet considérer l'alerte comme une obligation, de même est-il possible de concevoir une alerte sans retrait, quelles sanctions pourraient éventuellement encourir le travailleur, sur quel fondement ? Si pour la cour de Cassation française le retrait ne constitue pas une obligation¹⁸⁵, certains auteurs estiment par contre que le défaut d'alerte peut dans certaines circonstances « *concrétiser l'inexécution de ladite obligation* »¹⁸⁶.

475. En plus de l'alerte et du retrait d'autres outils viennent compléter le florilège des mesures destinées à favoriser la participation des travailleurs à la promotion de la santé au travail. Outre les possibles interventions individuelles ou collectives, le travailleur a la possibilité de donner son avis à la conduite de la politique de prévention de l'entreprise par l'entremise des représentants du personnel. La multiplication des niveaux d'intervention des

¹⁸⁴ Bourgeot Sylvie et Blatman Michel, *L'état de santé du salarié*. Op. cit. p. 168.

¹⁸⁵ Cass. soc., 9 décembre 2003, pourvoi n° 02-47579

www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007477158

¹⁸⁶ Bousiges A, Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique. Dr. Soc. 1991, n°4, Avril. P. 281.

salariés devrait permettre d'accroître ainsi le niveau de protection auquel ils peuvent légitimement prétendre. De la phase de conception de la politique à sa mise en œuvre et à son application, les travailleurs peuvent ainsi veiller à leur manière au respect et à la préservation de leur intégrité physique.

476. L'examen de la jurisprudence n'a pas permis d'observer les applications faites de cette notion. Elle n'a jusqu'ici peut-être pas encore fait l'objet d'une application litigieuse, Nous ne doutons toutefois pas qu'au quotidien nombre de salariés font usage du retrait ou de l'alerte sans pourtant avoir conscience de l'existence de ce droit ni connaître les conséquences attachées à l'exercice de ces nouveaux moyens de défense.

§2 : Le rôle consultatif renforcé des représentants du personnel : l'action collective au cœur de la prévention des risques professionnels

477. Toujours dans sa volonté de doter la sécurité et santé au travail d'institutions fortes en vue de garantir à tous les travailleurs la protection la plus efficace possible, le législateur a cru bon instituer un comité de sécurité et santé au travail (C.S.S.T). Conduit par l'employeur, il devrait constituer le cœur de la politique de sécurité et santé au travail en entreprise en réunissant toutes les expertises possibles à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Force est toutefois de constater à l'heure actuelle la quasi absence de ces institutions dans les entreprises concernées par la mise en place d'un C.S.S.T. Les raisons de cette quasi-absence sont difficiles à cerner. 20 ans après l'entrée en vigueur du code du travail de 1994, la négligence des employeurs reste la raison la plus évoquée. Peut-on toutefois se fier à cette seule justification? Quelles solutions peuvent être efficacement apportées à ce problème ?

478. Certains voient en ce comité un organe de plus qui ne changera pas grand-chose à l'organisation de la protection de la santé des salariés. Ces personnes-ont-elles raison de penser cela ? Dans le peu d'entreprises qui ont entrepris de mettre en place un comité de sécurité et de santé, quelles améliorations le C.S.S.T. a-t-il permis ? En l'absence de CSST, le code du travail prévoit la possibilité pour les délégués du personnel de jouer le même rôle et d'accomplir les mêmes missions, le font-ils réellement ?

Malgré sa quasi-absence des entreprises soumises à l'obligation d'en créer un, il n'est pas inutile de rappeler ici les règles qui régissent la composition et le fonctionnement de ce

comité de sécurité et santé au travail (A), les missions qui sont les siennes (B) et les apports qu'on aurait pu en attendre par rapport à la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail.

A. Le C.S.S.T : Une existence théorique, une obligation largement ignorée par les entreprises

479. En dehors de l'article 205 du code du travail qui met à la charge de tous les travailleurs une obligation de coopérer avec l'employeur pour l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail, c'est aux articles 214 à 219 que le législateur organise les conditions de la participation des représentants du personnel à cet effort désormais collectif qu'est la sécurité et santé au travail. La mise en place d'un CSST est une obligation faite à l'ensemble des entreprises, notamment pour celles dont les effectifs dépassent un certain seuil. Pour les entreprises dont les effectifs sont réduits, le code du travail prévoit également les modalités de mise en œuvre d'une telle obligation.

1. Une obligation peu suivie pour tous les établissements de 50 salariés et plus

480. L'article 214 du code du travail énonce en effet que tous les établissements visés à l'article 197 du code du travail et occupant au moins cinquante salariés, ont une obligation de constituer des comités d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements où les effectifs sont inférieurs à cinquante salariés ce sont les délégués du personnel qui jouent le rôle du C.S.S.T., le code du travail prévoit qu'ils « *sont automatiquement investis des missions dévolues aux membres des comités de sécurité et de santé au travail* ».

481. Dans le cas où il le juge nécessaire, compte tenu de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, l'inspecteur du travail peut également être amené à « *imposer la création d'un comité de sécurité et de santé au travail alors même que l'effectif est inférieur au minimum légal* »¹⁸⁷ cette décision est toutefois susceptible de recours auprès de l'autorité hiérarchique, notamment si l'employeur estime que la constitution d'un tel comité n'est pas nécessaire ou que les conditions d'accompagnement d'une telle organisation ne

¹⁸⁷ Ce minimum est ramené à trente dans certaines législations comme celle du Bénin. Tagum Fombeno Henry-Joel, *Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique noire francophone*. L'Harmattan 2009. P. 98.

sont pas réunies. Il appartient en effet à l'employeur de mettre en place le C.S.S.T. et de lui donner les moyens dont il a besoin pour effectuer les différentes missions qui lui sont dévolues. L'employeur peut donc estimer à ce titre qu'il lui est financièrement ou matériellement impossible de supporter la charge d'une telle organisation.

482. La possibilité est également donnée aux établissements n'atteignant pas l'effectif minimum légal de cinquante salariés, de se regrouper en vue de la constitution d'un comité de sécurité et santé à caractère professionnel ou inter professionnel¹⁸⁸. La multiplication des différentes hypothèses de constitution des C.S.S.T. montre le souci pour le législateur de couvrir de cette mesure l'ensemble des établissements de manière à ne laisser aucun hors du champ d'application des articles 214 et suivants du code du travail. Elle souligne notamment l'intérêt d'une telle question et l'importance accordée à l'existence d'un tel comité au sein de l'entreprise. La coopération voulue par le législateur en matière de sécurité et de santé est donc une coopération dès la conception de la politique de sécurité et de santé, elle se poursuit tout au long de l'exécution du contrat de travail pour ce qui est de l'application des mesures.

483. Un arrêté pris par le ministère du travail fixe depuis peu les conditions relatives à la composition et au fonctionnement de ce comité¹⁸⁹. En effet depuis la réforme de 1994 qui a vu institué le comité de sécurité et de santé au travail dans les entreprises, ce n'est que plus de vingt ans après qu'un texte vient préciser les conditions de son existence et de sa mise en œuvre¹⁹⁰. C'est donc dire que pendant toutes ces années aucun comité d'hygiène et de sécurité n'a pu être composé ni fonctionner dans aucune des entreprises concernées par cette mesure. Les délégués du personnel ont toutefois pu jouer ce rôle et donc revêtir les pouvoirs du CSST en attendant, mais comment exister et comment s'organiser sans base juridique ? On imagine la difficulté pour ce comité formé de délégués du personnel de fonctionner véritablement, ne sachant pas toujours quand et comment agir.

On pourrait penser que désormais avec l'existence de décrets d'application la mise en place de ces organes de prévention dans les entreprises sera plus facilitée. Rien n'est moins

¹⁸⁸ Nous n'avons pas eu connaissance de l'existence de tels regroupements. Si formation de groupement il y a, cela ne pourrait se faire que dans le cadre d'entreprises évoluant dans le même secteur d'activité. Les nombreuses PME sous-traitants dans grandes sociétés pétrolières pourraient entre autres bénéficier de ces dispositifs pour mieux organiser la protection de la santé de leurs travailleurs, à l'image de ce qui se passe en ce qui concerne les services médicaux inter-entreprises qui eux, existent bien au Gabon.

¹⁸⁹ Arrêté n° 6 M.T.E.P.S. du 12 avril 2010, relatif à la composition et au fonctionnement des comités de sécurité et de santé au travail.

¹⁹⁰ Avant l'adoption de ce texte une organisation sommaire a dû être conçue par les travailleurs eux même au moyen de la négociation. Les délégués du personnel ont pu jouer aisément ce rôle, on imagine toutefois une existence difficile et une légitimité éprouvée, sans base juridique.

sûr, il faudra toutefois compter avec la volonté des employeurs qui sont désignés par le législateur comme devant mettre en place et présider ces comités.

2. Des actions de prévention idéalement menées sur la base de la concertation et de la négociation

484. Le C.S.S.T est un organe collégial de gestion, de consultation, de décision en matière de sécurité et de santé au travail, implanté dans les entreprises pour veiller à l'application des normes édictées par le législateur. L'employeur n'est donc plus seul à tout gérer au sein de l'entreprise, quand bien même il préside ce comité, la gestion et les décisions relatives à cette question doivent faire l'objet d'une concertation avec l'ensemble du comité. La composition hétérogène de ce comité permet d'une certaine façon de donner la parole à tous les acteurs de l'entreprise concernés par cette question. Et devrait également permettre une meilleure prise en compte de l'état de santé des travailleurs et un meilleur suivi des avancés sur ces questions au sein de l'entreprise. La loi oblige ainsi les entreprises à communiquer, à dialoguer sur ces questions. C'est un outil d'aide à la mise en œuvre de la politique de sécurité et de santé que les entreprises tardent malheureusement à s'approprier.

485. L'article 4 de l'arrêté fixant les modes de composition et de fonctionnement du C.S.S.T. impose la composition suivante :

- Le chef d'entreprise ou son représentant : président du comité
- Le chef de service sécurité ou tout autre agent chargé des questions de sécurité : à titre consultatif ;
- Les représentants du personnel¹⁹¹ ;
- Le médecin d'entreprise spécialiste en santé et sécurité au travail, ou l'infirmier : à titre consultatif ;
- Le secrétaire, choisi parmi les représentants du personnel ;

486. Les représentants du personnel au sein du C.S.S.T., sont désignés ou élus par les travailleurs au sein de leur collègue, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et sécurité au travail. Le chef d'entreprise est

¹⁹¹ Dont le nombre varie en fonction de l'effectif global de l'entreprise, ainsi que de leur répartition dans les deux catégories de personnel que sont le personnel d'encadrement d'une part et autres salariés d'autre part. Voir article 5 de l'arrêté précité.

tenu notamment de veiller à la formation des membres du comité¹⁹². L'article 8 du texte d'application précise que la procédure de désignation des représentants du personnel au comité de sécurité et de santé au travail se fait par vote à la majorité simple au sein des deux catégories de salariés définies à l'article 5. Les conflits relatifs à la désignation des représentants du personnel au C.S.S.T. sont de la compétence de l'inspecteur du travail, article 9. L'article 10 prévoit par contre la possibilité de révoquer tout membre du comité en cours de mandat sur proposition du collègue qui l'a élu, approuvée au scrutin secret par la majorité dudit collègue. Le représentant des salariés qui cesse ses fonctions en cours de mandat devra être remplacé dans un délai d'un mois, article 11. Le législateur exige article 12, l'affichage dans les locaux affectés au travail, de la liste nominative des membres du CSST qui devra également être communiquée à l'inspecteur du ressort. Enfin, la durée du mandat du comité est fixée selon l'article 7 du même arrêté à deux ans renouvelable. Le code du travail fixe également les conditions minimales de fonctionnement de cet organe.

3. Des consultations périodiques minimales et obligatoires

487. Les articles 13 à 25 de l'arrêté n° 6 du 12 avril 2010 relatif à la composition et au fonctionnement des comités de sécurité et de santé au travail précisent le mode de fonctionnement de ce comité notamment en ce qui concerne la périodicité des rencontres et les désaccords susceptibles de survenir au sein du comité.

488. S'agissant de la périodicité des réunions, l'arrêté ministériel de 2010 prévoit des réunions trimestrielles minimum. Le comité aura la faculté de se réunir avant, lorsque les circonstances le requièrent, notamment en cas de crise, à la suite de tout accident du travail qui a entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves, soit à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. L'inspecteur du travail du ressort peut en cas de nécessité prendre l'initiative de ces réunions. L'article 13 de l'arrêté de 2010 précise que le projet d'ordre du jour de chaque réunion du comité de sécurité et de santé au travail est établi par le président et transmis par le secrétaire aux membres et aux éventuels invités au moins 15 jours avant la séance.

489. La participation d'organes extérieurs aux réunions est également possible. L'article 15 dudit arrêté énumère un certain nombre d'organes qui peuvent assister aux

¹⁹² Article 6 de l'arrêté ministériel du 12 avril 2010 op. cit.

réunions du C.S.S.T. à titre consultatif, il s'agit de l'inspecteur du travail du ressort ou son représentant, de l'inspecteur général de l'hygiène et de la médecine du travail ou son représentant, le ou un représentant de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, et de toute autre personne qualifiée ou organisation spécialisée dans la prévention des risques professionnels. Il s'agit dans la plupart des cas des membres de l'administration du travail ou de la sécurité sociale.

490. La possibilité est donc donnée à ce comité de s'élargir et d'avoir donc recours à des organes extérieurs pour l'aider dans la conception et dans l'application de la politique interne de sécurité et de santé au travail. Bien que le rôle de ces organes reste purement consultatif, il peut s'avérer déterminant, le comité ou l'employeur pouvant s'aider de tous ces avis pour la prise de décisions en rapport avec la protection de la santé des salariés.

491. La gestion des conflits au sein du comité se fait par l'intervention de l'inspecteur du travail du ressort saisi par le président du comité, article 17. En effet, dans le cadre de ses activités, le C.S.S.T. établit la liste des produits et substances dangereux utilisés dans l'entreprise, ainsi que la liste des risques professionnels réels et potentiels. Ces listes doivent figurer dans un registre spécial et être transmises à l'inspection générale de l'hygiène et de la médecine du travail. Les désaccords qui peuvent opposer l'employeur et la majorité des membres du comité, sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, sont gérés par l'inspecteur du travail du ressort qui joue le rôle de conciliateur.

492. La protection des représentants du personnel au comité de sécurité et de santé au travail est assurée par l'article 19 de l'arrêté ministériel de 2010 qui prévoit la rémunération dans les conditions habituelles d'emploi des représentants des salariés absents à leur poste pour remplir leurs missions au sein du comité. Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions confiées par le C.S.S.T. est en effet considéré comme temps de travail effectif.

493. La conception concertée de la politique de sécurité et de santé au travail, la présentation de bilans annuels de l'action du comité de même que la rédaction de rapports à destination de l'inspection du travail sur toutes les actions menées au sein de l'entreprise en faveur de la sécurité et de la santé des travailleurs font entre autres parties des obligations du C.S.S.T.

B. Une mission de prévention générale, mais des actes de prévention spécifiques

494. Que peuvent attendre réellement les entreprises de la mise en place d'un C.S.S.T ? Qu'est-ce que ce comité pourrait véritablement changer par rapport à la situation antérieure ? Qu'est ce qui a motivé le législateur pour décider de la mise en place d'un tel organe au sein des entreprises ? L'institution d'un C.S.S.T. dans les entreprises gabonaises est-elle réaliste ? Pertinente ? Voici autant de questions qu'il est utile de se poser pour faire la lumière sur les conditions de l'institution d'un C.S.S.T. et sur les résultats qu'on peut en attendre.

495. L'article 217 du code du travail énumère un certain nombre de missions dévolues au C.S.S.T. en matière de sécurité et de santé au travail. Il faut toutefois se poser la question de savoir si ces missions sont exhaustives, limitatives ou si la mission du C.S.S.T. va au-delà de ce qui est strictement prévu par le code du travail.

Il s'agit notamment de : « *Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs journaliers, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail* »; Il s'agit là d'une mission générale de sécurité et de santé au travail. Le C.S.S.T. est un collègue formé par l'employeur, des représentants du personnel et le médecin du travail. Il s'agit de réfléchir ensemble aux solutions à apporter aux problèmes de sécurité et de santé qui touchent particulièrement l'entreprise concernée. Le C.S.S.T. a une compétence générale sur tout ce qui touche à la sécurité et à la santé au travail. L'amélioration des conditions de travail contribue à la préservation de l'intégrité physique des travailleurs.

496. Notons ici la « mention heureuse » qui est faite des travailleurs journaliers. Ces travailleurs qui sont, compte tenu de la précarité de leur emploi les plus exposés aux risques du fait qu'ils sont souvent sous qualifiés, peu instruits, et peu formés sur les risques liés au travail qu'ils accomplissent¹⁹³. Ils sont la plupart du temps formés sur le tas et n'ont pas toujours le temps d'assimiler toutes les mesures de protection qui peuvent leur être inculquées très rapidement, de façon instantanée. A peine leur a-t-on édicté quelques consignes de sécurité qu'ils sont déjà sur le terrain, accomplissant des tâches qui requièrent pourtant des compétences particulières et dont ils apprennent à peine les rouages. Dans ces cas soit on

¹⁹³Emane Augustin, La prise en compte de la sécurité et de la santé au travail en droit gabonais, *op. cit.* « pour les nouveaux salariés, il est difficile d'anticiper des événements que l'on n'imagine pas ».

s'adapte très rapidement alors même que les consignes de sécurité n'ont pourtant pas été assimilées, soit on risque sa place.

Il n'y a donc en général pas de temps pour les questions et pour les explications longues et détaillées. Il faut travailler vite et bien au risque de se faire remplacer très rapidement car dans ces cas les candidats sont nombreux et ne demandent qu'à travailler même au péril de leur vie¹⁹⁴.

497. Le législateur réaffirme ici la dimension collective de la protection de la santé des travailleurs. En dehors des efforts individuels, le C.S.S.T. constitue une plate-forme d'échange et de concertation nécessaire à la gestion des risques de santé en entreprise. Il dispose notamment de moyens importants comme la possibilité de diligenter des enquêtes internes ou de recourir à toutes les expertises nécessaires en vue de mener à bien sa mission. Le législateur donne ainsi aux entreprises des moyens internes d'action sur la sécurité et la santé au travail avant même d'envisager toute action extérieure. Ce qui est dommage c'est que jusqu'ici la plupart des entreprises ne profitent pas de ces possibilités sans doute pour des questions financières, la mise en place d'un tel organe nécessitant parfois quelques aménagements ayant des implications financières. Ce qui reste dommage c'est aussi que les sanctions prévues à cet effet ne sont pas prises ou lorsqu'elles le sont, ne sont pas appliquées. Que faut-il alors pour obliger les employeurs à respecter la loi ?

Le C.S.S.T. a également pour mission :

- *« De veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ;*
- *d'analyser les risques professionnels ainsi que les conditions de travail ;*
- *de procéder, à intervalles réguliers, à des inspections et à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;*
- *de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ».*

498. Le législateur impose à l'employeur de consulter le comité avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions

¹⁹⁴ Etouhéné-Efé Jean-Emery, *Le chômage au Gabon: sociologie des chômeurs dans les quartiers populaires de Libreville*. Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes. Facultés de Lettres et de sciences humaines, France, 1998. Pour la réparation des risques professionnels dont ils peuvent être victimes, le code du travail les renvoie tout simplement à la responsabilité de l'employeur.

de travail, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail.

L'article 218 précise qu'il appartient au comité de se prononcer sur toute question relevant de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité. Ce qui n'apparaît pas clairement c'est la valeur des avis des différents membres du comité. Même si d'après les dispositions du code du travail, il est impératif qu'ils se mettent d'accord sur les décisions à prendre. Est-ce alors à dire que les décisions sont prises à l'unanimité ?

499. Les infractions aux dispositions relatives à la création et au fonctionnement des C.S.S.T. sont passibles des sanctions prévues au décret 00741/PR/MTE/MEFBP, 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 sociale¹⁹⁵. Bien que certaines entreprises tardent à mettre en place des comités de sécurité et de santé au travail, aucune sanction liée à ces manquements spécifiques n'a pu être relevée. Il semble que jusqu'ici les autorités font preuve d'une grande largesse se contentant de l'approche pédagogique. Les employeurs n'ont par rapport à cette question fait l'objet d'aucune contrainte malgré les sanctions prévues au code du travail. Quelques rares entreprises, s'efforcent d'appliquer les règles et mettent en place depuis quelques années, un comité de sécurité et de santé¹⁹⁶. un C.S.S.T. Mais ce n'est encore le cas de la majorité de ces entreprises.

¹⁹⁵ Article 26 de l'arrêté ministériel du 12 avril 2010 *op. cit.*

¹⁹⁶ C'est le cas de la société d'énergie et d'eau du Gabon ou de la Société d'Investissement pour l'Agriculture Tropicale (SIAT Gabon)...

Chapitre 2 : L'Etat, un rôle constant de contrôle de l'application des normes et le soutien aux entreprises dans la démarche de prévention des risques professionnels

500. La réforme du code du travail de 1994 a permis entre autre d'apporter des changements dans l'organisation de la protection de la santé des travailleurs. Outre l'organisation interne de la prévention des risques professionnels qui a été renforcée, il faut également noter une amélioration de l'organisation externe de la prévention des risques professionnels dont les acteurs sont essentiellement l'inspecteur du travail pour le contrôle de l'application des règles de sécurité et santé au travail et, la sécurité sociale. Les services de santé au travail jouent désormais un rôle important dans ce système de prévention où ils participent auprès de l'employeur à la promotion de la santé au travail.

501. Ce chapitre nous permettra d'aborder la question du rôle joué par ces différents intervenants tout en s'interrogeant sur la pertinence et l'efficacité de leur action dans la prévention des risques professionnels et dans la promotion de la santé des travailleurs. L'inspecteur du travail se maintient dans son rôle traditionnel de contrôle de l'application des lois et des règlements (Section 1) tandis que la sécurité sociale et les services de santé au travail jouent pour leur part essentiellement un rôle de conseil aux employeurs (Section 2). Une organisation renforcée qui n'a pourtant pas permis à l'heure actuelle de produire les résultats escomptés, la sécurité et santé au travail étant toujours malgré toutes ces améliorations reléguée au rang de question d'importance secondaire et peinant à offrir aux travailleurs toutes les garanties auxquelles ils peuvent légitimement prétendre.

Section 1 : L'inspection du travail, un rôle de contrôle et de sanction, mais des moyens limités

502. A l'origine, la création d'un corps d'inspection du travail rattaché au ministère du travail est liée notamment au constat d'une carence dans l'application des règles du droit du travail et à la nécessité d'assurer l'application de ces mesures pour la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession. C'est la convention n° 81 de l'O.I.T., adoptée le 11 juillet 1947 et ratifiée par le Gabon le 17 juillet 1972 qui, pour la première fois rend obligatoire la création de ce mécanisme de contrôle administratif dans tous les pays membres¹⁹⁷.

503. Confiée dans un premier temps à des inspecteurs des affaires administratives, des administrateurs ou encore à des fonctionnaires rattachés au chef du territoire, spécialement affectés à cette mission, la fonction d'inspection du travail a ensuite dès 1944 été confiée à un corps spécial d'inspection du travail placé sous la dépendance du Ministère des colonies. Mise à part la dénomination « inspecteurs du travail et des lois sociales » adoptée par le code du travail des territoires d'outre-mer en 1952, ni ce texte, ni les législations qui ont suivi n'ont eu pour effet de modifier substantiellement le contenu des textes antérieurs¹⁹⁸.

504. La compétence des inspecteurs du travail en matière de sécurité et santé au travail est affirmée par le législateur. Son rôle traditionnel de contrôle de l'application des lois et règlements en matière de travail, demeure et a tendance à se développer avec la réforme de 1994. Outre son importante mission de contrôle, l'inspecteur du travail se présente aux yeux des employeurs, des salariés et des organisations professionnelles comme un partenaire privilégié qui les éclaire de ses avis et de ses conseils sur leurs droits et leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail entre autres, chaque fois qu'il est sollicité (§2). Cette compétence est mise en œuvre au moyens de prérogatives élargies que lui reconnaît le législateur, même si aujourd'hui comme hier, les moyens d'action dont il dispose pour mener à bien ses missions sont souvent jugés insuffisants (§2), ce qui pourrait éventuellement contribuer à relativiser l'efficacité de son action sur le terrain avec un impact négatif sur la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

¹⁹⁷ L'article 11 de ladite convention fait obligation à chaque Etat membre d'« organiser un système d'inspection du travail chargé d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession¹⁹⁷ ».

¹⁹⁸Emane Augustin, Le droit du travail au Gabon, op. cit. p. 318.

§1 : Un rôle traditionnel et constant de contrôle de l'application des lois

505. L'inspecteur du travail dispose donc en matière de sécurité et de santé au travail, d'une mission première de contrôle de l'application des lois et règlements (A), sans oublier une autre de ses attributions non moins importantes, celle de conseil auprès des entreprises et des administrations (B). L'accomplissement de ces missions s'accompagne pour l'inspecteur de prérogatives étendues. L'efficacité de son action est renforcée notamment par la possibilité de recourir à des experts sur des questions qui requièrent des compétences spécifiques. Il a également la possibilité de recourir à la force publique en cas de nécessité et de saisir en cas d'urgence le juge des référés. Titulaire de droits, il n'est pas exempté de respecter quelques obligations compte tenu des larges pouvoirs qui lui sont reconnus en matière d'investigation et d'enquête.

A : Mise en œuvre du contrôle et prérogatives de l'inspecteur du travail

506. Le contrôle exercé par l'inspecteur du travail concerne l'application conforme par les entreprises de l'ensemble des textes visant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, quelle que soit leur origine législatif, réglementaire ou conventionnel. Le principe de cette compétence est affirmé à l'article 231 du code du travail qui prévoit que 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 travail...* ». Plus spécifiquement, en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé au travail, le code du travail précise article 224 que « *Les inspecteurs du travail...sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail.* »¹⁹⁹

507. Ces mesures générales concernent notamment les obligations des employeurs et des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail²⁰⁰. Il s'agira donc pour l'inspecteur du travail de vérifier que outre la mise en œuvre des mesures techniques de sécurité et de santé au travail, les employeurs satisfont aux obligations juridiques qui leurs sont imposées par la loi. Le contrôle de l'inspecteur du travail portera donc à la fois sur les

¹⁹⁹ L'inspecteur du travail n'est pas seul à jouir de cette compétence, d'autres comme les agents inspecteurs de la C.N.S.S. peuvent également effectuer des contrôles au sein des établissements et portants sur les mêmes éléments. Le contrôle exercé par ces agents sera également un contrôle de conformité aux lois et règlements sans toutefois que les prérogatives liées à la sanction exclusivement dévolues à l'inspecteur du travail leur soient reconnues.

²⁰⁰ Article 196 et suivants du code du travail.

normes juridiques et sur les normes techniques, il sera orienté concrètement sur les mesures d'hygiène, l'insalubrité des établissements qui accueillent les travailleurs, la conformité des locaux, des appareils et outillages, mais aussi pour l'employeur, la satisfaction des obligations plus spécifiques comme la définition d'un programme de sécurité et de santé ou la création de comités de sécurité et de santé au travail.

1. Champ d'application du contrôle

508. Le contrôle exercé par l'inspecteur du travail est en principe enfermé dans des limites géographiques. Du fait de l'existence d'un découpage par zones administratives, l'inspecteur du travail du ressort seul peut effectuer un contrôle de conformité aux lois et règlements des établissements placés sous son autorité.

509. Les services de l'inspection générale du travail chargés également d'une mission de contrôle semblent avoir une compétence nationale, beaucoup plus élargie que celle des inspecteurs du ressort. Ce rôle d'inspection générale est également accompagné d'un rôle d'inspection spécifique des services médicaux du travail qui laisse à penser à une compétence qui dépasse la simple zone administrative dans laquelle est implanté ce service. C'est en effet un service à caractère national. L'inspecteur du travail du ressort n'est donc pas le seul ayant qualité à effectuer des contrôles.

Créé auprès du ministère du travail, il a également des prérogatives générales de contrôle de l'application des règles de sécurité et de santé au travail. Ses missions et l'étendue de son action sont précisées par décret ministériel Il est chargé entre autres, d'après l'article 9 dudit décret :

- « du contrôle et du fonctionnement des services médicaux du travail ;
- Des missions et des enquêtes en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail effectuées selon un programme établi au niveau de l'inspection générale ou sur instruction du Ministre ;
- De la liaison entre le ministère du travail et le ministère de la santé publique pour toutes les questions sanitaires du monde du travail ayant une incidence sur l'état sanitaire général de la population ;
- De la liaison entre le ministère du travail et le ministère chargé de la sécurité sociale ainsi qu'avec le ministre chargé de l'environnement ;

- *De l'élaboration des textes législatifs et réglementaires en matière d'hygiène, sécurité et médecine du travail en collaboration avec les administrations publiques intéressées et les spécialistes des questions de sécurité. »*

510. L'inspection générale de l'hygiène et de la médecine du travail s'acquitte de ses missions au moyen de divers services dont un service de l'hygiène et de la sécurité du travail chargé spécifiquement article 10 : *« du contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité du travail dans les entreprises ; du contrôle de l'adaptation du travail à l'homme (l'ergonomie) ; de l'élaboration des textes législatifs et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail ; de la réunion de la commission d'homologation des machines introduites sur le territoire gabonais, commission dont les membres sont désignés par arrêté ministériel ; de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en collaboration avec le ministère chargé de la sécurité sociale et avec les commissions d'hygiène et de sécurité du travail des entreprises ; De la recherche en matière de sécurité et d'hygiène du travail. »*

511. Le service de médecine du travail prévu à l'article 10 (B) dont l'action est spécifiquement orientée vers le contrôle des services médicaux du travail des entreprises et des services interentreprises. Tous les établissements définis à l'article 197 du code du travail sont donc en principe assujettis au contrôle de l'inspection du travail, quel que soit leur taille et quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils évoluent.

512. Les inspecteurs du travail jouissent d'une liberté d'exercice qui leur permet de décider de la nécessité ou non d'effectuer des contrôles dans les établissements. L'initiative des contrôles est donc d'après l'article 233 du code du travail, laissée à la discrétion des inspecteurs. Pour ne pas que cette liberté d'action devienne un visa pour l'inaction, certaines législations vont jusqu'à imposer un minimum de visites par an²⁰¹. Dans les zones très reculées, les chantiers forestiers notamment, on peut très bien imaginer que la visite des inspecteurs du travail est un privilège que beaucoup ne connaissent pas, du fait des moyens limités en matériel dont on souligne souvent l'importance, ce qui n'est d'ailleurs pas pour déplaire certains employeurs souvent agacés par la visite d'un tel hôte en général synonyme d'explications et de justifications. Pour une efficacité de l'action des inspecteurs du travail, il

²⁰¹ Au Niger par exemple un minimum d'une visite par an doit être effectué par les inspecteurs du travail, Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame, *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit.p...

est à souhaiter que ces contrôles notamment dans des domaines d'activité particulièrement dangereux ne soient pas trop espacés ou qu'ils ne se limitent pas aux cas où un sinistre s'est déjà produit.

513. Alors que le but de la prévention est d'anticiper, il est dommage de constater que souvent les employeurs ou les autorités publiques ne réagissent que trop tard, alors qu'une situation dramatique qui vient de se produire aurait pu être évitée par un simple contrôle de routine. Les contrôles a posteriori bien qu'utiles peuvent alors constituer des causes d'inefficacité des mesures de sécurité et de santé au travail.

2. Des prérogatives étendues en vue du contrôle

514. Pour mener à bien sa mission de contrôle, l'inspecteur du travail jouit de nombreuses prérogatives, le code du travail en dresse une liste détaillée et interminable. Ce qui contribue à mettre en valeur l'importance de la fonction mais aussi son dynamisme. L'inspecteur du travail est ainsi présenté comme un homme de terrain dont l'importance de la fonction oblige à lui garantir une stabilité d'emploi et une indépendance politique, matérielle et financière. Il est tenu à une discipline rigoureuse qui l'oblige à ne pas révéler les informations confidentielles des entreprises, secrets de fabrications et autres informations importantes, de même qu'il ne peut en principe avoir des intérêts directs dans les établissements dont il est le référent. C'est donc de larges pouvoirs de contrôle, de gestion et même de conciliation qui lui sont reconnues par le législateur.

a. Des pouvoirs de police et d'investigation

515. L'inspecteur du travail qui justifie de sa fonction a un libre accès de jour comme de nuit dans les établissements qui sont placés sous sa juridiction. Pour ce faire, le législateur l'oblige cependant à prévenir l'employeur ou son représentant avant le début de la visite sauf si cet avertissement est susceptible de compromettre l'efficacité du contrôle. Il peut également s'il le souhaite requérir l'avis et consultations de spécialistes tels que les médecins ou techniciens notamment en ce qui concerne les prescriptions en matière de sécurité et de santé

au travail²⁰². L'inspecteur peut au cours de sa visite, se faire accompagner par les délégués du personnel, ou autres médecins et techniciens dont il juge l'assistance nécessaire.

516. L'inspecteur du travail est également investi d'un pouvoir d'investigation qui lui permet notamment d'interroger l'employeur ou le personnel aux fins d'information, de requérir la production de tout document obligatoire. Il peut procéder à des prélèvements aux fins d'analyse, de toute substance à condition d'en informer l'employeur ou son représentant.

517. L'inspecteur du travail jouit de la faculté de requérir l'assistance de la force publique. Tout acte de résistance, d'outrage ou de violence contre les inspecteurs et contrôleurs du travail sera réprimé dans les mêmes conditions que les actes à l'encontre des officiers de police judiciaires.

518. Le pouvoir de saisir directement les autorités judiciaires compétentes lui est également reconnu notamment en cas de danger grave et imminent, *« c'est là une dérogation aux principes habituels de la procédure pénale. En effet, au lieu que le déclenchement de la poursuite soit réservé au ministère public et à la victime, la poursuite peut être aussi déclenchée, en cas d'infraction à la législation du travail, par l'inspecteur du travail²⁰³ »*

« L'inspecteur du travail peut également ordonner des mesures pouvant aller jusqu'à l'arrêt de travail dans le cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs ».

519. Le constat et la sanction des infractions est une des prérogatives de l'inspecteur du travail. Selon l'article 224 du code du travail, *« Les inspecteurs du travail, les médecins-inspecteurs du travail ainsi que les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont chargés de l'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail »*. Ils ont donc tout pouvoir pour s'introduire dans les établissements où sont employés des travailleurs au sens de l'article 237 du code du travail et de constater toute infraction aux règles de sécurité et de santé d'après les formes et les procédures inscrites aux articles 225 et suivants du code du travail. Il faut toutefois se demander quelle est la valeur de ce formalisme, notamment si le défaut du respect de la procédure peut entraîner la remise en cause ou la nullité des actes posés par l'inspecteur du travail.

²⁰² Les problèmes de spécialisation généralement évoqués en ce qui concerne la formation des inspecteurs du travail s'en trouvent minimisés du fait du recours à des experts qualifiés pour ces questions.

²⁰³ Issa-Sayegh Joseph et Ndiaye Birame (dirs), *Encyclopédie juridique de l'Afrique*. Op. cit. p. 81.

520. L'article 225 du code du travail impose la forme dans laquelle doivent être constatées les infractions aux dispositions des mesures générales de sécurité et de santé au travail: « *Les infractions aux dispositions des mesures générales de sécurité et de santé au travail sont constatées sur procès-verbal par les inspecteurs du travail.* » L'article 235 précise toutefois que ce procès-verbal fait foi jusqu'à inscription de faux.

521. Le code du travail émet toutefois une réserve au pouvoir des inspecteurs en matière de constat des infractions, lorsqu'il énonce l'article 225 que « *Toutefois, avant de dresser le procès-verbal, l'employeur est obligatoirement mis, en demeure se conformer aux prescriptions auxquelles il a contrevenu* », la sanction n'est donc pas automatique, et ce, même en cas de danger grave et imminent où en plus de la mise en demeure, il saisit le juge des référés habilité à ordonner des mesures de contrainte allant jusqu'à la fermeture temporaire ou définitive des établissements contrevenants.

522. S'agissant de la mise en demeure, elle devra également être « *...portée par écrit sur le registre d'employeur ou fait l'objet, en l'absence de celui-ci, d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve* ». La mise en demeure est nécessairement datée et signée, elle précise l'infraction constatée et fixe le délai à l'expiration duquel l'infraction devra avoir disparu, « *ce délai, qui peut être inférieur aux minima fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail, est déterminé par l'inspecteur du travail en tenant compte des circonstances et de l'importance des travaux nécessaires pour mettre fin à l'infraction* ».

523. Les inspecteurs du travail ont également d'après l'article 235 du code du travail, compétence pour « fixer le montant des amendes au bénéfice du trésor public », citer tout contrevenant devant la juridiction ou encore exercer des voies de recours légal, de même qu'ils peuvent prendre parti lors de procès. Les sanctions prononcées vont de l'amende à la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, avec la possibilité pour le juge d'ordonner une peine de prison à l'encontre des récidivistes²⁰⁴. Il faut toutefois se demander au sujet de la fixation des amendes quels sont les barèmes appliqués par les inspecteurs du travail ? La fixation libre des montants n'entraîne-t-elle pas un risque d'arbitraire au détriment des employeurs. Certes l'importance de la question justifie des pouvoirs de police étendus mais ne sommes-nous pas ici dans une hypothèse où les risques d'abus peuvent être à craindre, même s'il est vrai que l'employeur n'est pas dépourvu de recours en la matière ?

²⁰⁴ Article 229 du code du travail.

524. La question des limites de ce pouvoir peut en effet être posée, jusqu'où vont les prérogatives des inspecteurs du travail ? L'importance des détails fournis par le code du travail sur les attributions et pouvoirs de l'inspecteur du travail va semble-t-il dans le sens de la volonté de définir clairement cette compétence et d'éviter tout amalgame. L'importance des pouvoirs qui lui sont conférés illustre la politique particulièrement répressive de cette législation. Il faut toutefois se poser encore ici la question de l'efficacité de cette politique répressive ? Que valent ces sanctions et quelle est la réalité de leur force de persuasion ? Même si le côté répressif a été maintenu notons que le vœu du législateur est d'aller vers une politique d'incitation plutôt que de répression.

525. L'absence de sanctions dans la législation d'avant 1962 et 1978 a posé un certain nombre de questions notamment sur le caractère obligatoire des prescriptions faites à l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail. Le législateur avait-il jugé inopportun d'en prévoir compte tenu de la difficulté de mise en œuvre qui aurait pu en découler ou s'agissait-il d'une législation simplement incitative, facultative et non contraignante ? Il faut se demander si aujourd'hui l'existence de sanctions permet d'obtenir de meilleurs résultats ? La fonction pédagogique des normes est certes importante mais il est important qu'on ne s'arrête pas uniquement à ce niveau. Quand cela est nécessaire la sanction doit pouvoir jouer son rôle en permettant de rectifier les comportements. L'existence de sanctions est déjà une bonne chose, mais il faut bien pouvoir aller au-delà de l'existence théorique, rechercher l'application concrète.

526. La logique législative au Gabon semble montrer une protection par pallier, d'abord l'énonciation des principes, puis lorsque le législateur l'estime opportun, la définition des mécanismes nécessaires à la mise en œuvre de ces principes, ce qui fait qu'entre l'énonciation des principes et la reconnaissance véritable de droits et d'obligations il peut y avoir un temps très long. Ce qui explique également que l'adoption à l'heure actuelle de textes d'application d'une législation qui date de 1994, 20 ans après correspond donc à la logique législative habituelle. Les 20 ans de la loi de 1994 marquent dans cette logique l'âge de la majorité, de l'émancipation et peut-être pour le travailleur, le temps de la mise en œuvre effective de sa protection contre les risques liés au travail.

527. Le contrôle de l'inspecteur du travail consiste donc à vérifier la régularité et la conformité des actions posées par les entreprises, aux lois et règlements en vigueur en matière de sécurité et de santé au travail. Le respect des lois et des règlements se mesurant à la mise

en œuvre effective des mesures de prévention prescrites par la loi et par la conformité de cette mise en œuvre aux exigences techniques et légales. L'inspecteur du travail est de cette façon investit d'une compétence juridique et d'une compétence technique.

528. L'étude de la fonction de contrôle de l'inspecteur du travail a permis de mettre en exergue une compétence générale et des pouvoirs importants, l'intérêt d'une compétence aussi générale et de pouvoirs aussi étendus réside dans la logique répressive qui est derrière. Réprimer pour prévenir, cela semble avoir été le *leitmotiv* du législateur de l'époque, même si en réalité les règles édictées en matière de prévention des risques professionnels n'ont été accompagnées d'aucune sanction.

529. Le législateur semble avoir uniquement voulu poser les bases d'une législation plus contraignante. Les employeurs étaient de cette façon avertis de ce que des sanctions pourraient être prises à leur encontre si les règles de sécurité et de santé au travail n'étaient effectivement pas respectées au sein des établissements concernés par la législation. Mais quel est l'intérêt d'une telle stratégie ? S'agit-il véritablement d'une stratégie législative ou d'un manque d'audace du législateur de l'époque ? Avant 1962 et 1978 y avait-il des sanctions prévues en la matière ? Peut-être la législation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs en entreprise n'avait-elle pas à cette époque un caractère obligatoire, juste une valeur d'incitation à la prévention ? Peut-être le législateur estimait-il qu'il n'était pas possible à la fois d'imposer des réparations au travers de cotisations auprès de la sécurité sociale et d'imposer en plus des sanctions pécuniaires pour ce qui est de la prévention à proprement parler ? Dans tous les cas, l'évolution actuelle de la prévention des risques et les sanctions qui accompagnent la réglementation semblent vouloir rompre définitivement avec le système ancien. Après 20 ans de sécurité et santé au travail, peut-être l'âge de raison est-il enfin arrivé et les conditions d'une mise en œuvre intégrale du dispositif de prévention des risques professionnels enfin réunies ?

530. Dans le cadre de ses missions, l'inspection du travail a également un rôle pédagogique à jouer vis-à-vis des employeurs et des travailleurs. Il ne s'agit donc pas uniquement de punir, il s'agit aussi et avant tout de conseiller, la punition ne devant en principe intervenir qu'en dernier recours, lorsque cela s'avère nécessaire.

B : L'accompagnement complémentaire des entreprises dans la démarche de prévention

531. Outre la fonction de contrôle à laquelle le destine principalement les dispositions du code du travail, c'est en conseiller des entreprises, des employeurs et des travailleurs que l'on retrouve également l'inspecteur du travail. La mission de l'inspecteur du travail se veut également pédagogique. L'article 231 du code du travail dispose en effet que, les inspecteurs du travail « *éclairent de leurs conseils et de leurs recommandations les employeurs, les travailleurs et les administrations publiques* ». C'est dans le cadre de cette mission de conseil qu'il dispense en collaboration éventuelle avec d'autres services compétents des formations en matière de sécurité et de santé à l'endroit des travailleurs ou des employeurs qui ont comme leurs employés intérêts à être informés sur les questions de sécurité et de santé au travail.

532. Il donnera également son avis pour l'homologation du plan présenté par le chef d'entreprise astreint par le juge de prendre toutes mesures pour rétablir les conditions normales de sécurité et de santé au travail, en cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles de sécurité et de santé au travail.

533. En matière de sécurité et santé au travail, l'inspecteur du travail saisi par l'employeur, par les travailleurs ou par leurs représentants pourra également trancher les conflits qui pourraient s'élever entre les partenaires sociaux en cette matière. Sa participation au comité technique consultatif lui donne également la possibilité d'intervenir en cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des représentants du personnel c'est à lui que revient la charge de la conciliation.

Bien que bénéficiant de prérogatives étendues, l'action de l'inspection du travail en matière de sécurité et santé au travail et même au-delà, se trouve entravée par un certain nombre de manquements qui relativisent son efficacité.

§2 : Une action entravée par l'insuffisance de moyens

534. Parmi les difficultés rencontrées par les inspecteurs du travail dans l'accomplissement de leurs missions, on relève constamment le manque de moyens. Les effectifs sont en effet jugés trop faibles pour couvrir l'ensemble des établissements visés par le code du travail, le déficit en moyens matériel est également évoqué. Tous ces

manquements justifieraient l'inefficacité de l'action de l'inspection du travail et donc, l'ineffectivité des règles relatives à la sécurité et santé au travail.

Certains auteurs n'ont pas manqué au sujet de ces insuffisances de souligner « *le déséquilibre qui existe entre les missions confiées à l'inspection du travail et les moyens mis à sa disposition* ²⁰⁵ ». Les insuffisances concernent donc aussi bien les moyens en termes de personnel (A) qu'en termes de matériel. Elles ont nécessairement une répercussion sur la protection des travailleurs et sur lesquels il est important de revenir (B).

A. Le problème irrésolu des effectifs

535. Au titre des insuffisances relevées, les effectifs et la formation des personnels de l'inspection du travail figurent parmi les plus évoquées. Ces problèmes d'effectifs contribuent énormément à l'ineffectivité des normes de sécurité et de santé au travail²⁰⁶. Compte tenu de l'absence de statistiques, il est difficile d'avancer des chiffres quant au nombre d'inspecteurs du travail exerçant effectivement sur le territoire national. Il ressort toutefois des discussions que nous avons eu avec quelques-uns de ces inspecteurs que le problème d'effectifs est réel. Il ressort de ces échanges en effet le sentiment que ces inspecteurs sont débordés par la charge de travail et que le manque d'effectif suffisant explique du moins en partie les difficultés qu'il y a à opérer des contrôles réguliers auprès des employeurs. En général au lieu d'aller vers les employeurs, les inspecteurs attendront la plupart du temps que ceux-ci les sollicitent et c'est le cas avec les travailleurs, sauf si une situation particulièrement périlleuse les oblige à intervenir immédiatement²⁰⁷.

536. Nonobstant la tentative de renforcement des effectifs de l'inspection du travail avec la création à côté des inspecteurs du travail, d'une fonction de contrôleur du travail, le problème des effectifs reste entier. Les contrôleurs du travail sont en effet sensés seconder les inspecteurs du travail dans leurs missions de contrôle notamment. Cela n'a semble-t-il pas

²⁰⁵ Tagum Fombeno Henry-Joel, *Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique noire francophone*. Op. cit. p. 134.

²⁰⁶ Auvergnon Philippe, *Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail*. Dr. soc. n°6, Juin 1996 P. 598.

²⁰⁷ Un inspecteur interrogé nous confiait notamment que dans la province du Haut Ogooué où il exerce 260 inspecteurs du travail était effectivement présents dans le ressort. Ce chiffre paraît largement suffisant eu égard aux statistiques sur la population. Comment comprendre alors que se pose toujours ce problème d'effectifs ?

permis jusqu'ici de régler définitivement la question des effectifs qui d'après les inspecteurs du travail eux-mêmes, restent insuffisants au regard de l'importance de la tâche à accomplir.

En effet dans le souci de couvrir l'ensemble du territoire en personnel compétent en matière d'exécution et de contrôle des lois et des règlements du travail, il est créé dans des zones géographiquement éloignées, des relais aux inspections du travail, des bureaux du travail sous la direction d'un contrôleur du travail, chef de bureau.

537. Les contrôleurs du travail sont à cet effet investis des mêmes prérogatives que les inspecteurs du travail, sauf exception l'impossibilité pour eux de dresser des procès-verbaux, compétence exclusive des inspecteurs du travail. D'après les dispositions de l'article 240 du code du travail « les contrôleurs du travail chefs de bureaux du travail exercent l'ensemble des pouvoirs prévus aux articles 224 à 226 et 235 à 238 du présent code », il s'agit en effet des pouvoirs d'investigation etc. Mais le code rappelle que cette compétence est réduite de sorte que : « *Les contrôleurs du travail sont habilités à signaler les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur du travail pourra dresser un procès-verbal dans les formes prévues à l'article 235...* ».

538. La compétence de ces contrôleurs du travail est donc volontairement limitée et leur pouvoir de contrainte tout aussi limité voire inexistant. Leur rôle est clairement de réduire l'importance du travail que devra accomplir l'inspecteur du travail, la rédaction des rapports pour signaler des infractions constatées permet notamment de passer directement à la rédaction des procès-verbaux sans avoir à se rendre sur les lieux, toutefois, dans un contexte d'effectifs réduits, ne vaut-il pas mieux élargir la compétence des contrôleurs du travail, leur permettant dans les zones reculées par exemple de dresser des procès-verbaux, leur permettant plus tard de rendre compte uniquement aux inspecteurs du travail. Augmenter ainsi leur pouvoir de contrainte permettra de désengorger les procédures et leur donnerait la possibilité d'être plus efficace, plus rapidement. Entre la rédaction des rapports et la confection d'un procès-verbal par l'inspecteur du travail qui peut être occupé dans une autre contrée, du temps peut s'écouler et les preuves de l'infraction constatée peuvent avoir disparue. D'où l'intérêt de reconsidérer la mission dévolue aux contrôleurs en leur offrant une formation adaptée.

539. C'est en tout état de cause ce qu'a décidé le législateur depuis 2010. Les modifications apportées au code du travail par l'ordonnance du 25 Février 2010 prévoient un article 240 nouveau qui élargit expressément les pouvoirs des contrôleurs du travail qui exercent comme chefs de services départementaux du travail, en leur donnant la possibilité,

avec l'inspecteur général de l'hygiène et de la médecine du travail, d'exercer l'ensemble des prérogatives prévues aux articles 224 à 226 et 235 à 238 du code du travail. Une solution logique qui va dans le sens du renforcement des capacités des inspections du travail nécessaire pour mener à bien la large mission dont ils sont investis.

540. La formation des inspecteurs et des contrôleurs du travail est en effet assurée chaque année par l'école nationale d'administration par voie de concours. Les effectifs restent toutefois insuffisants du fait de nombreux facteurs. Parmi les raisons évoquées, le refus pour certains inspecteurs diplômés, d'exercer en zones rurales, loin des capitales provinciales du fait du manque d'infrastructures, de l'isolement et de l'enclavement de ces zones. Les problèmes budgétaires sont également soulevés. Le caractère sélectif des concours ainsi organisés est également une des raisons de cette faible capacité en effectifs.

541. L'éloignement et la rareté des contrôles peuvent occasionner des risques graves pour la sécurité et la santé des travailleurs. Le développement de ces risques étant lié non pas forcément à la mauvaise volonté des employeurs mais aussi à l'ignorance qui peut être la leur en ces domaines. C'est ici que le rôle de conseiller de l'inspecteur travail trouve toute sa raison d'être. Encore qu'il faudrait que lui-même soit tenu informé de tous les risques pouvant menacer les travailleurs dans le domaine dans lequel il est appelé à intervenir. C'est à ce niveau qu'intervient le débat sur la formation des inspecteurs et contrôleurs du travail. Une formation parfois considérée comme insuffisante.

542. L'inspecteur du travail a une compétence générale et donc une connaissance générale des domaines dans lesquels il intervient. Le caractère polyvalent de sa mission lui a valu quelques critiques quant à l'efficacité de son action, remettant ainsi en cause, la formation jugée parfois trop générale et insuffisante des inspecteurs du travail. Le manque de spécialisation dans la formation de ces agents a pu en effet être relevé, il semble toutefois que la possibilité du recours à des experts permet désormais de minimiser les risques liés au manque d'expertise des inspecteurs du travail décrié au sujet de certaines questions jugées particulièrement sensibles et parfois très techniques. A Mounana par exemple les inspecteurs du travail manquaient cruellement d'informations au sujet des effets possibles de la radio activité sur la santé des travailleurs et sur l'environnement. Ce qui complique considérablement le travail de ces agents qui travaillent dans des conditions difficile, souvent avec très peu de moyens.

A côté des problèmes d'effectif, le manque de moyens matériels est en effet un des problèmes majeurs que rencontrent ces fonctionnaires, limitant à son tour l'efficacité de l'action de l'inspection du travail en matière de sécurité et santé au travail.

B. Des moyens matériels tout aussi insuffisants²⁰⁸

543. Au sujet des moyens matériels fournis pour mener à bien leurs missions, le code du travail énonce article 245, la mise à disposition des inspecteurs du travail, de façon permanente, de tous les « *...moyens en personnel et en matériel nécessaires au fonctionnement de leur service. Ils disposent notamment de véhicules de services et des moyens pour leur entretien* ». Ce principe souffre toutefois de quelques difficultés de mise en œuvre c'est en tout état de cause ce qu'il est possible de constater sur le terrain. Certaines interventions parfois urgentes ne peuvent en effet être effectuées du fait du manque de matériel notamment, de véhicules pour des visites dans des zones particulièrement éloignées.

544. Les moyens roulants ne sont pas les seuls éléments défaillants, le code du travail et reconnaît aux inspecteurs du travail une mission de collecte de toute décision de justice rendue en matière de travail et de sécurité sociale. En effet, conformément à l'article 236 l'inspecteur du travail doit être informé de la suite judiciaire donnée aux procès-verbaux etc.

545. Dans le cadre de la collecte de la documentation nécessaire à la réalisation de ces travaux, il n'a pas été possible de se procurer une seule décision de justice collectée de cette façon. Les causes de cette carence sont à rechercher dans le manque de moyens nécessaires au financement de ces actions. Alors qu'il doit procéder chaque année à un ensemble de déclarations statistiques, sa mission sera parfois compromise par un manque de moyen suffisants alors que la constitution d'une telle documentation, d'une base de données fiables est une source d'information précieuse pour les inspecteurs eux-mêmes, pour les élèves inspecteurs en formation et pour toute personne qui s'intéresse à ces questions. L'administration du travail elle-même gagnerait à détenir de telles informations pour mieux orienter les politiques à venir.

546. Considérant les charges administratives qui pèsent sur ces inspecteurs, de leur nombre souvent jugé insuffisant et des nombreux dossiers en conciliation dont ils ont à traiter,

²⁰⁸ Auvergnon, P., Laviolette, S., & Oumarou, M. Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne. Organisation internationale du travail. 2007. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00194086>. 82. P.

il est à craindre que les visites périodiques ne soient en réalité effectuées qu'en cas de survenance d'un risque grave et ne permettent pas à ce moment de prévenir efficacement les risques liés au travail, or, c'est là le but de l'organisation actuelle de la sécurité et santé au travail.

547. Compte tenu des difficultés auxquelles font face les inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, il n'est pas difficile d'imaginer les possibles retombées sur la protection globale de la sécurité et la santé des travailleurs. Malgré les principes affirmés et la volonté théorique de doter les agents de l'Etat de moyens nécessaires pour l'accomplissement de leurs missions, force est de constater que sur ce point de nombreuses insuffisances entravent leur action sur le terrain.

548. Si des inspecteurs ne peuvent se rendre à un endroit où existent des dangers graves et imminents pour les travailleurs, alors que là se situe leur mission, quid de la continuité du service public qu'ils sont sensés assurer ? Quid du traitement égalitaire de l'ensemble des administrés qui paient leurs impôts et auxquels l'Etat doit assistance et protection ? L'Etat est garant de la sécurité et de la santé de tous les citoyens et à ce niveau il est investi d'une obligation de résultat qui ne peut se suffire d'une simple évocation d'absence de moyens. Il est donc nécessaire que des mesures soient prises pour le renforcement des capacités des inspecteurs du travail dont l'intervention est plus que capitale pour la sécurité et la santé des travailleurs. La protection de la santé des travailleurs a un coût et ce coût il faut consentir à le payer, à moins de considérer que la vie de quelques milliers de travailleurs qui se mettent en danger tous les jours pour la production et le développement du pays ne mérite pas tant de sacrifices. L'inspecteur du travail représente la contrainte étatique or, il est constant que sans contrainte il n'est parfois pas possible d'obtenir des résultats probants. Ce pouvoir de contrainte doit pouvoir jouer pleinement son rôle et s'exprimer où besoin s'en fait sentir.

549. La mission de l'inspecteur du travail sur le terrain est essentiellement administrative. Les litiges liés à la rupture du contrat de travail constituent aujourd'hui, l'essentiel de la mission de l'inspecteur du travail. La création d'une direction au ministère du travail expressément dédiée aux questions d'hygiène et de médecine du travail ne semble pas avoir eu beaucoup d'impact sur la connaissance médicale des risques professionnels, sur leur reconnaissance et encore moins sur la prévention de ceux-ci.

Section 2 : La sécurité sociale et les services de santé au travail dans le rôle de conseil aux entreprises

550. Longtemps confiné dans son rôle de réparation des risques professionnels, au travers du prélèvement des cotisations auprès des entreprises et de la liquidation des prestations aux assurés sociaux, victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles, la sécurité sociale a vu son rôle progressivement évolué en ce qui concerne la prévention des risques professionnels. Cette évolution longtemps souhaitée du rôle de la sécurité sociale dans la prévention des risques professionnels n'a été possible qu'avec l'émancipation de la notion même de prévention par rapport à la réparation à laquelle elle a longtemps été liée et subordonnée. La conception de la prévention-réparation a dans le passé contribué à mettre l'accent sur la réparation plutôt que sur la prévention que les autorités ont voulu indirectement atteindre par ce moyen. Cette stratégie qui a très vite montré ses limites semble avoir été aujourd'hui abandonnée au profit d'une affirmation pleinement assumée de la notion de prévention. L'objectif n'est plus de réparer pour prévenir mais de prévenir tout court et de préserver à titre principal l'état de santé des travailleurs, puis ses ressources. Cette nouvelle conception a permis sans doute de déplacer les priorités et de revenir à l'essentiel, non pas les ressources, mais l'Homme en tant que valeur absolue.

551. Outre la mission de réparation des risques professionnels, comme pour ce qui est de l'inspecteur du travail, la sécurité sociale jouera auprès des employeurs et des travailleurs un rôle d'appui et de conseil en matière de sécurité et de santé au travail. Il lui est également reconnu la possibilité de contrôler l'exécution des dispositions du code de sécurité sociale, et de sanctionner les contrevenants. Jugée insuffisante, l'action de la sécurité sociale en matière de prévention tend à se déployer depuis quelques années par la création notamment d'une structure spécialement dédiée à la question de la prévention des risques. Son action sur le terrain alors invisible l'est désormais grâce entre autres à cette structure et à la multiplication depuis quelques années des interventions dans le domaine. Cette section nous permettra donc d'examiner le rôle actuel de la sécurité sociale en matière de risques professionnels. Selon les cas, il s'agira soit d'apporter des conseils aux employeurs et travailleurs, soit d'enquêter et de réprimer les contrevenants aux dispositions du code de sécurité sociale (§1). Son action désormais visible sur le terrain donne à penser que la sécurité sociale s'est enfin décidée à se mettre à l'heure de la prévention (§2).

§1 : La sécurité sociale : conseil aux entreprises et contrôle du respect des normes de sécurité et santé au travail

552. La sécurité sociale a d'après les dispositions du code de sécurité sociale, compétence pour conseiller les entreprises et réprimer l'inobservation des règles du code de sécurité sociale relatives à la sécurité et santé au travail. Outre la loi de 1975 portant création d'une caisse nationale de sécurité sociale dont les dispositions peu nombreuses rendent finalement compte de l'importance de la question de la prévention des risques professionnels à cette époque, et donc du peu d'implication de la caisse à ce sujet, le code de 1994 rappelle des missions traditionnels d'information et de formation, et renforce cette mission de conseil.

A. La mission de conseil et d'information

553. Après la réforme de 2008 instituant une assurance maladie obligatoire au Gabon, et, avec la création d'une caisse d'assurance maladie distincte de la C.N.S.S., l'organisation de la sécurité sociale est désormais telle que toutes les questions liées aux maladies sont gérées par la C.N.A.M.G.S. alors que celles qui concernent la gestion des risques professionnels restent aux mains de la C.N.S.S. qui continue donc de gérer la branche accident du travail et maladie professionnelle. Pour mener à bien cette mission de conseil et d'assistance aux entreprises, la tenue des statistiques est importante, elle devrait précéder de façon systématique, l'action de la C.N.S.S. sur le terrain.

1. La tenue des statistiques, une mission préalable nécessaire mais rendue difficile par plusieurs facteurs

554. Un article résume de façon succincte la compétence et les prérogatives de la sécurité sociale en matière de prévention des risques d'accident du travail et de maladies professionnelles. Il s'agit en effet de l'article 73 du code de sécurité sociale au terme duquel *« La caisse est chargée d'exercer une action de prévention en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. A cet effet, elle recueille pour les diverses catégories d'établissements, les renseignements permettant d'établir la fréquence, les causes et les effets des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle peut aussi prescrire des enquêtes sur place confiées à des agents habilités par elle et agréés par le ministère du travail portant sur la prévention des risques professionnels. »* Ces textes ont d'ailleurs été

jugés trop timides dès lors que leur énonciation paraît ne dégager qu'une valeur incitative et non contraignante.

555. Les dispositions du code du travail en matière de sécurité et santé au travail lui reconnaissent également une compétence générale en matière d'application des mesures générales de sécurité et de santé au travail, article 224 du code du travail. Du fait de ses rapports privilégiés avec les entreprises, on a en effet estimé que la sécurité sociale était la mieux placée pour la tenue des chiffres en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles notamment du fait que tout accident du travail ou toute maladie professionnelle fait obligatoirement l'objet d'une déclaration auprès du bureau des déclarations de la caisse de sécurité sociale. Toutes les informations reçues dans le cadre de ces déclarations pourraient servir à la fois à l'Etat pour orienter ou rectifier sa politique en matière de sécurité et de santé au travail, aux employeurs pour la prise de conscience des efforts encore à fournir dans ce domaine et pour la caisse elle-même, dans un souci d'évaluation des mesures prises en faveur de la protection des travailleurs.

556. L'action de la caisse est donc orientée d'abord vers la tenue de statistiques capables de fournir des renseignements précieux nécessaires à l'anticipation des risques sur le terrain, ces renseignements constituent également la condition de l'efficacité de son action. Ce sont d'après le code du travail et le code de sécurité sociale les agents de contrôle de la sécurité sociale qui vont être chargés de récolter auprès des employeurs les informations relatives à la survenance des accidents du travail et des maladies professionnelles pour en connaître l'origine, la fréquence et les causes. Cette collecte pourra se faire directement au travers des formulaires de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, soit au travers d'enquêtes expressément diligentées aux fins d'information de la caisse notamment en cas de survenance d'un sinistre.

557. Certains auteurs ont il y a quelques années émis leurs réserves quant à la faisabilité d'une telle action, dès lors que la tenue des statistiques dépend presque exclusivement des informations données par les employeurs qui des fois s'abstiennent de déclarer les accidents et maladies, préférant s'arranger à l'amiable avec les travailleurs qui parfois ignorent complètement quels sont leurs droits en cette matière. Malgré de telles réserves, quelques chiffres ont pu être obtenus par la caisse, on imagine bien que ces chiffres sont minorés dès lors que tous les accidents et maladies ne sont pas déclarés. La question des statistiques en Afrique en général pose d'énormes problèmes, le BIT au niveau international a

du mal à s'en procurer alors qu'elles constituent des sources d'information précieuse pour l'orientation de l'action des intervenants en matière de sécurité et santé au travail. Elles permettent également d'évaluer dans une moindre mesure l'efficacité des dispositifs qui ont pu être mis en place par la caisse ou par d'autres organismes intéressés par cette question.

2. Les actions sur le terrain, conseiller, orienter, assister les employeurs

558. Fort de tous ces renseignements, la caisse peut valablement déployer son action sur le terrain en apportant conseil et assistance aux employeurs pour ce qui est de l'évaluation des risques, de la mise en œuvre d'un programme de prévention des risques au sein de l'entreprise etc. C'est pour faciliter cette action auprès des entreprises qu'il est prévu à l'article 73 alinéa 2 du code de sécurité sociale, que : *« la caisse pourra en utilisant les fonds d'action sanitaire et sociale, organiser des campagnes de propagande sur la prévention des risques professionnels. Elle pourra aussi créer ou développer des institutions, œuvres ou services ayant pour objet de susciter et de perfectionner les méthodes de prévention de réadaptation et de rééducation, ainsi que les conditions d'hygiène et de sécurité. »*

559. La caisse peut de cette façon cibler son action et utilement informer les employeurs et les travailleurs sur la nécessité d'anticiper les risques professionnels. Le code du travail prévoit que la caisse participe avec d'autres acteurs à la formation et à l'information permanente des travailleurs, article 201. L'organisation des campagnes de propagande est un des moyens d'information privilégiée qu'utilise la caisse.

B. Un rôle répressif mais des sanctions peu dissuasives

560. Le contrôle exercé par la caisse sur l'application des mesures générales de sécurité et de santé se fait soit par sa propre initiative soit à l'occasion de la saisine d'un employeur ou d'un travailleur ou même à l'occasion d'une action conjointe des services de l'administration du travail et ceux de la sécurité sociale dont l'expertise peut avoir été sollicitée. Au cours de ces visites de contrôle dont la périodicité reste à préciser, de même que les modalités pratiques de l'intervention des agents de la sécurité sociale, le constat de l'inobservation des règles générales de sécurité et de santé peut donner lieu à des sanctions qui se matérialisent par une majoration des cotisations pour les contrevenants, notamment en cas de manquements répétés aux obligations générales de sécurité et de santé au travail.

561. En marge de toutes ces actions, on constate depuis quelques années un engouement particulier des services de la sécurité sociale autour des questions de prévention. Compte tenu de l'augmentation de de la survenance des risques et des charges importantes supportées par la sécurité sociale il est apparu nécessaire d'opérer un changement de mentalité. La prévention est désormais conçue comme un moyen de diminuer les coûts des risques professionnels supportés par la sécurité sociale. Ce changement d'orientation se matérialise par une multiplication des actions sur le terrain de la prévention, une multiplication des partenariats au niveau régional et international en faveur de la lutte contre les risques professionnels, la création toute récente d'un organisme spécialement dédié à la prévention des risques professionnels participe pleinement de ce dynamisme.

562. Depuis quelques années, la caisse nationale de sécurité sociale a entrepris de renforcer ses capacités en matière de prévention des risques liés au travail. Elle a créé récemment un service spécialement dédié à la prévention des risques professionnels, de même qu'elle multiplie les partenariats avec des organismes extérieurs. Ce sont là les signes de son engagement pour la prévention des risques. Même si cette action vise en priorité la diminution des coûts, elle aura nécessairement un impact positif sur la protection de la santé des travailleurs.

563. D'après les dispositions du code de sécurité sociale, article 73, la caisse nationale de sécurité sociale peut aussi « *créer ou développer des institutions, œuvres ou services ayant pour objet de susciter et de perfectionner les méthodes de prévention de réadaptation et de rééducation, ainsi que les conditions d'hygiène et de sécurité.* » la création d'un service particulièrement dédié à la prévention des risques professionnels rentre effectivement dans le cadre de l'exercice de cette compétence.

564. En vue de mener à bien sa mission de prévention et dans le but de satisfaire son objectif de diminution des coûts de la sécurité sociale, compte tenu des charges trop lourdes occasionnées par la réparation des risques professionnels, la sécurité sociale élargit son réseau de partenaires. Cette action vise notamment à échanger les points de vue, et autres procédés en matière de gestion des risques professionnels. L'expérience des autres partenaires étant considérée comme un moyen d'améliorer sa propre politique de gestion des risques liés au travail.

565. Les partenariats noués par la sécurité sociale apportent visiblement un dynamisme qui concoure à la promotion de la santé en milieu professionnel, l'intention est

bonne, la multiplication des actions l'est tout aussi mais elles ne peuvent être approuvées que si elles sont effectivement utiles à la protection de la santé des travailleurs. L'efficacité se mesure notamment aux résultats et si les résultats sont jusqu'ici peu satisfaisants il faut se poser la question de la pertinence de tous ces dispositifs, à moins de considérer que le bilan arrive un peu trop tôt. Il faudra donc attendre de voir ce que ça va concrètement donner. On peut remarquer de façon générale que la prévention est en passe de devenir par ce dynamisme remarqué, une véritable mission de protection sociale.

§2 : Les services de santé au travail

566. Au titre des nombreux conseillers qui assistent désormais l'employeur dans sa mission de prévention des risques professionnels et qui participent donc à la promotion de la sécurité et santé au travail, on compte également, le services de santé au travail dont la création par les employeurs est une obligation légale. Connus à l'origine sous le nom de services médicaux d'entreprise, ces formations sanitaires ont vu leur appellation et leurs missions évoluées depuis la loi de 1994. Essentiellement voués en pratique à des missions d'ordre curatif, la loi de 1994 a eu pour ambition de réorienter ces missions vers la prévention des risques liés au travail, rôle en principe confié à ces structures, mais y est-elle parvenue ?

A. Des organes de prévention à l'intérieur de l'entreprise

567. La loi fixe les règles de création et de fonctionnement des services de santé au travail. Les dispositions générales relatives à la création et au fonctionnement de ces services contenus dans le code du travail article 221, ont été complétées récemment par un décret du ministre du travail qui en précise les conditions d'application. Les services de santé au travail sont définis par ledit décret comme « *l'ensemble des structures et organes concourant à l'exécution de l'obligation d'assurer sur les lieux de travail le bien-être physique et mental des travailleurs*²⁰⁹. » La mise en place de ces services est donc une obligation pour l'ensemble des employeurs installés sur l'ensemble du territoire, quel que soit le domaine public ou privé dans lequel ils exercent.

²⁰⁹ Article 2 du décret portant organisation et fonctionnement des services de santé au travail

1. Une obligation légale pour tous les employeurs

568. Dans le but d'assurer un suivi médical et sanitaire des travailleurs, sur leur lieu de travail, le code du travail impose donc à toute entreprise ou tout établissement d'assurer « ...un service de santé au travail. Ce service de santé au travail doit, entre autres prévoir un service de premiers secours et de soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail. » L'article 4 du décret cité plus haut précise que « Ces prestations sont étendues aux familles des travailleurs lorsque l'entreprise est située loin des structures sanitaires publiques. » Dans le cadre de cette obligation, l'employeur devra financer et veiller au fonctionnement du service de santé au travail au profit de ses travailleurs. Dans l'hypothèse d'un service regroupant plusieurs entreprises, les frais de mise en place et de fonctionnement du service de santé au travail devront être répartis entre les différents employeurs en fonction du nombre de salariés.

569. Dans les faits, bien que cette obligation s'adresse à l'ensemble des travailleurs, seuls quelques employeurs se sont pliés à ces exigences. Bien qu'ayant la possibilité de se regrouper pour mettre en place un service de santé au travail, les petites structures peinent à honorer ces obligations soit par négligence, soit estimant parfois qu'ils n'ont pas assez de moyens pour mettre en place un service de santé au travail.

570. L'Etat met visiblement en place tous les moyens pour permettre à l'ensemble des travailleurs de bénéficier d'un suivi médical adéquat. C'est ainsi que, pour ceux qui ne peuvent vraiment pas se payer les services d'un médecin du travail, ils peuvent toujours avoir recours aux services de l'Etat situés dans les locaux de la direction générale de l'hygiène et de la médecine du travail. Des médecins du travail en service accueillent tous les travailleurs quels que soient le secteur public ou privé dans lequel ils exercent.

2. Des services de santé au travail adaptés à toutes les catégories d'employeur

571. Le principe est que chaque employeur puisse mettre en place son propre service de santé au travail. Tenant compte des réalités locales et de la difficulté pour les petites entreprises par exemple de mettre en place ce genre de structures faute de moyens, la loi permet toutefois aux entreprises de petite taille notamment, avec des moyens plus modestes, de se regrouper pour créer conjointement des services de santé interentreprises²¹⁰. Dans tous

²¹⁰ Article 2 du décret précité.

les cas, avant le début de ses activités, tout service de santé au travail devra faire l'objet d'une déclaration administrative auprès des services compétents²¹¹, il s'agira essentiellement de donner des renseignements sur l'organisation dudit service, sur les activités et les moyens mis en œuvre pour son fonctionnement. L'administration devra être informée dans les trois mois, de tout changement intervenu dans la direction ou l'administration du service de santé au travail précise l'article 7 du décret, de même que toute cessation d'activité quelle qu'en soit la cause²¹².

572. A cet effet, on compte au Gabon plusieurs services de santé au travail interentreprises dont le principal est animé par la Caisse de sécurité sociale. Ce service comprend plusieurs médecins du travail la plupart formés à l'étranger, la faculté de médecine de Libreville ne formant essentiellement que les médecins généralistes, la spécialisation ne se fait donc qu'à l'étranger.

3. Des besoins en personnel suffisant et qualifié

573. Deux catégories de personnel composent en général les services de santé au travail. Les services de santé au travail sont d'après l'article 7 du décret, placés sous la direction de « *un ou plusieurs médecins, titulaires d'un diplôme de spécialisation en santé et sécurité au travail, ou à défaut par un ou plusieurs médecins généralistes. Dans tous les cas, ces médecins sont assistés de personnels paramédicaux.* »

a. Le médecin du travail : un spécialiste en sécurité et santé au travail

574. D'après l'article 44 du projet de décret précité, « *Ont seuls la qualité de médecin du travail, les médecins titulaires d'un Diplôme d'Etudes Spécialisées (DES) ou d'un Certificat d'Etudes Spécialisées (CES) en Santé et Sécurité au Travail.* » C'est aux articles 45 à 48 du décret relatif à l'organisation des services de santé au travail qu'il faut se référer pour comprendre les conditions d'emploi du médecin du travail. Il s'agit donc d'un salarié de l'entreprise, lié à elle par un contrat de travail, passé avec le chef d'entreprise ou avec le conseil de gestion pour ce qui est des services interentreprises. Le médecin du travail peut

²¹¹ Article 6 du décret précité.

²¹² Le décret précité impose dans ce cas une information préalable des services compétents, ministère du travail et ministère de la santé.

également n'être lié au service de santé au travail que par un contrat de prestation. En fonction de l'effectif, la loi fixe les moyens minima en matière de personnel médical. Le minimum sera d'un médecin pour un effectif de 200 à 500 salariés. Au-delà de 2000 salariés, le médecin du travail sera recruté par tranches de 750 salariés²¹³.

575. Compte tenu du nombre insuffisant de médecins spécialistes en santé au travail, des médecins généralistes sont amenés depuis des années à exercer ces fonctions aux côtés de leurs confrères. Une façon comme une autre de combler le problème des sous-effectifs. L'urgence dans le recrutement et la formation de ces spécialistes est certaine. Le Dr. Obiang Ossoubita évoquait déjà cette difficulté il y a quelques années dans une thèse consacrée à la médecine du travail en lien avec le développement²¹⁴.

576. La loi garantit également l'indépendance du médecin du travail dans l'exécution de ses missions²¹⁵. Le médecin du travail est appelé à faire preuve d'objectivité dans l'exercice de ses fonctions. Une objectivité difficile à concilier avec son statut de salarié de l'entreprise dans laquelle il exerce. La garantie d'une indépendance dans l'exécution de sa mission est d'autant plus nécessaire qu'elle lui permet d'exercer sans contrainte ni pression nonobstant son statut de salarié. Même si l'on sait dans les faits que cette indépendance, ne sera pas toujours facile à affirmer tant les pressions peuvent être fortes. Le médecin du travail est aidé dans sa mission par des auxiliaires de santé au travail dont la mission est de le seconder et de participer avec lui à la sécurité et à la santé des travailleurs.

b. L'appui de quelques auxiliaires de santé au travail

577. Le médecin du travail est assisté d'après le décret portant organisation et fonctionnement des services de santé au travail, de personnels paramédicaux. Ce sont notamment des infirmiers spécialisés en sécurité et santé au travail²¹⁶ et des assistants médicaux recrutés avec l'accord du médecin chef du service de santé au travail et dont le nombre dépend également

²¹³ Une classification fondée sur 5 catégories d'entreprise a prévalu jusqu'à l'adoption du décret précité. Cette classification semble avoir été abandonnée par la nouvelle réglementation. Notons que compte tenu de l'absence de spécialistes à l'époque, la fonction de médecin du travail était exclusivement assurée par des docteurs d'Etat en médecine.

²¹⁴ Obiang Ossoubita Bernard, « La médecine du travail en République gabonaise comme type de description d'un pays en voie de développement », thèse pour le doctorat d'Etat en médecine, Lille, 1974.

²¹⁵ Article 47 du décret précité. Une indépendance difficile à apprécier en pratique. Comment de cette façon mieux garantir l'indépendance du médecin du travail ?

²¹⁶ A quel moment et dans quelles conditions se fait la spécialisation de ces infirmiers ? Il semble ici qu'une telle énonciation relève plus d'un vœu que de la réalité. En général, on ne dénombre pour l'instant pas d'infirmiers spécialisés dans ces matières, quand bien même ils existeraient, ils ne sont pas nombreux.

de celui de l'effectif des salariés « à raison de un(e) infirmier(e) pour un effectif compris entre 50 à 100 salariés et, au-dessus, un(e) infirmier(e) supplémentaire par tranche de 100 salariés. »²¹⁷

Les assistants médicaux assurent les fonctions d'assistance dans la tenue du cabinet du médecin du travail. Ils sont recrutés sous condition de diplôme.

578. Le décret portant organisation et fonctionnement des services de santé au travail prévoit également une troisième catégorie de personnel, « Outre les personnels visés aux sections I et II ci-dessus, le service de santé au travail peut comprendre en son sein, en fonction de la nature des tâches à exécuter ou des nécessités de service, tous autres personnels dont l'expertise est requise, notamment les assistantes sociales, les secouristes, les ergonomes, les hygiénistes au travail, les psychologues cliniciens. » Une astreinte au secret professionnel est prescrite à l'endroit de tous ces personnels par l'article 54 dudit décret.

B. Les missions des services de santé au travail : un rôle jusqu'ici ambigu

579. D'après les dispositions du décret qui les organisent, les services de santé au travail sont investis de diverses missions : « Ces missions s'exercent sur le terrain par des actions de surveillance du milieu du travail, de surveillance médicale des travailleurs et de conseil aux chefs d'entreprises, aux travailleurs, aux représentants des personnels et aux services sociaux. »

1. La surveillance du milieu de travail

580. La mission de surveillance du milieu de travail est prescrite à l'article 221 du code du travail. Il s'agit de façon générale, pour le médecin du travail, de procéder à un certain nombre d'actions, notamment l'établissement d'un programme annuel pour l'action en milieu de travail, de l'étude générale de l'hygiène dans l'entreprise, de l'étude des postes, de la protection contre les nuisances ou de l'adaptation des postes²¹⁸.

581. En tant que référent principal en matière de santé au sein de l'entreprise, la formation fait également partie de ses missions. L'article 16 du décret précité prévoit que : « En matière de formation du personnel, le médecin du travail veille à l'éducation sanitaire

²¹⁷ Article 49 du décret précité.

²¹⁸ Articles 10 à 16 du décret précité.

et à la formation des secouristes dans l'entreprise. »

Avec la surveillance du milieu de travail, la surveillance et le suivi médical des travailleurs fait également partie de ses missions. C'est ici l'une des missions les plus importantes. A laquelle le médecin du travail consacre la majeure partie de son temps.

2. La surveillance et le suivi médical des travailleurs

582. Dans l'exercice de leurs fonctions, les services de santé au travail assurent également la surveillance et le suivi médical des travailleurs. Cette mission est particulièrement visée par les dispositions du code du travail. L'article...du code du travail prévoit notamment que tout travailleurs doit faire l'objet d'examens médicaux périodiques conformément à la législation. De même, d'après l'article 17 du décret sus visé, « *La surveillance clinique des travailleurs s'exerce à l'occasion des examens médicaux que pratique le médecin du travail* ». A l'embauche, comme au moment de la reprise du travail après une période d'arrêt de travail pour des raisons de santé, de même que pendant le temps que dure l'exécution de son contrat de travail, le travailleur est soumis à divers examens médicaux.

583. Les examens pratiqués au moment de l'embauche servent à vérifier l'aptitude à l'emploi des travailleurs candidats à un poste à pourvoir. Il s'agit concrètement de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, et de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'entreprise envisage de l'affecter. Ces examens doivent être pratiqués dans un délai raisonnable, avant l'admission d'un travailleur à toute activité. La loi précise que ces visites devront en principe être effectuées avant l'expiration de la période d'essai. Tous les salariés sont en principe soumis à cet examen. Une exception concerne toutefois les travailleurs changeant d'entreprise moins de trois mois après une visite médicale.

584. Autres examens visant à vérifier l'aptitude au travail des salariés, les examens périodiques pratiqués tout au long de l'exécution du contrat de travail. Il s'agit en général d'examens annuels, ces délais peuvent toutefois être ramenés à des délais plus courts pour des travailleurs exposés à des risques particulièrement dangereux ou pour certaines catégories de

travailleurs particulièrement vulnérables²¹⁹. Une attention particulière est portée sur certaines populations de travailleurs du fait de leur vulnérabilité, il s'agit notamment des enfants, des femmes enceintes et des personnes handicapées²²⁰.

585. En cas de cessation temporaire d'activité pour des raisons de santé, quelle que soit l'origine professionnelle ou non de l'atteinte à son état de santé, qu'il s'agisse même d'un congé de maternité ou d'absences répétées pour raisons de santé, le travailleur sera soumis à une visite médicale de reprise²²¹. Le but de cette visite qui s'effectue dans les huit jours de la reprise est de « *s'assurer de l'aptitude du salarié à reprendre son poste ou, le cas échéant, de la nécessité d'une réadaptation professionnelle.*²²² » Il s'agit en réalité d'apprécier les modifications éventuelles intervenues dans l'aptitude de l'intéressé. Des examens complémentaires peuvent être prescrits par le médecin du travail au cours de ces visites. Outre les visites obligatoires, d'autres examens médicaux peuvent pratiqués en cas d'urgence, dès la survenance d'un accident du travail entre autres, ou à la demande de l'employeur ou du travailleur lui-même.

586. Les articles 207 et suivants du code du travail, précisent que les examens médicaux et paramédicaux ainsi que les soins et vaccinations prévus par le présent décret sont entièrement à la charge de l'employeur. Le temps nécessité par ces examens, soins et vaccinations, y compris les examens complémentaires, est pris sur les heures de travail des salariés sans aucune retenue sur le salaire. Aucune participation aux frais de ces examens ne peut en principe être réclamée au travailleur.

a. Le rôle médico-administratif du médecin du travail

587. Il constitue la troisième mission dévolue au service de santé au travail. Le médecin du travail est en effet chargé de diverses missions sur le plan administratif. Il s'agit entre autres de déclarations administratives auprès de l'employeur, de la tenue de registres, de la constitution et de la tenue des dossiers médicaux des travailleurs dont il a la charge. Il est également chargé d'établir des certificats médicaux à destination du travailleur et de

²¹⁹ Article 20 du décret *op. cit* ;

²²⁰ Article 21.

²²¹ Dans le cas d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnel, la visite de reprise ne sera requise que si durée de cette absence est au moins équivalente à quinze jours consécutifs.

²²² Article 22.

l'employeur. A la fin de chaque année il établit le rapport de ses activités médicales. Rapport qui sera transmis à l'inspection du travail du ressort²²³.

a. La mission de conseil

588. Le médecin du travail assure également auprès des employeurs, des travailleurs et des représentants du personnel, un rôle de conseiller axé notamment sur « *l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'établissement ; l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances ; l'hygiène générale de l'établissement ; la prévention et l'éducation sanitaire en rapport avec l'activité professionnelle.* » cette mission de conseil lui permet entre autre de siéger au comité de sécurité et santé au travail en tant que consultant. Fort de toutes ces attributions, le médecin du travail est assurément un maillon incontournable de la chaîne de promotion de la santé des travailleurs en milieu professionnel. La faiblesse des effectifs relativise toutefois l'efficacité de leur action sur le terrain, l'appel à un personnel moins qualifié permet de fournir une solution de rechange en attendant mais il est important et urgent que des spécialistes en médecine du travail soient formés compte tenu de la spécificité de la matière.

589. L'intérêt pour cette formation dépendra entre autre de l'engouement qu'on aura réussi à susciter autour de la question de la promotion de la santé des travailleurs. En cette matière, seule la communication et la vulgarisation de la question permettra une prise de conscience des acteurs. Du fait de la charge importante en soins curatif, la fonction de médecin du travail s'est longtemps confondue à celle de médecin traitant. Le médecin du travail endosse en général une double casquette, prodiguant à la fois des soins curatifs et s'occupant de la même façon de la prévention des risques professionnels. L'observation sur le terrain montre qu'en vue de parer à l'urgence, la fonction curative l'emporte au détriment de la fonction de prévention qui est pourtant la fonction première de ce médecin, la fonction curative n'étant en principe qu'une fonction secondaire. Or, le rôle de la médecine du travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité, notamment en surveillant les conditions d'hygiène et de sécurité du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

²²³ Toutes ces obligations médico-administratives se trouvent consignées aux articles 27 à 33 du décret organisant les services de santé au travail.

590. Malgré les évolutions législatives et les efforts faits sur le terrain pour revaloriser cette fonction et la ramener à sa mission première, de nombreux facteurs la maintiennent dans un rôle essentiellement curatif. Il serait donc important d'alléger sa charge curative pour qu'enfin la prévention des risques puisse à proprement parler devenir la préoccupation première des médecins du travail. Il semble effectivement que le médecin du travail ait encore du mal à trouver sa place en tant que conseiller auprès des employeurs. La réalité sur le terrain ne cessant de le reléguer à des activités purement médicales. Soulignons l'importance qu'a pris ces dernières années le rôle de médecin du travail en France, compte tenu du développement du droit de l'inaptitude qui permet d'une certaine façon d'élargir le champ de la réparation des risques professionnels. Le médecin du travail, juge de l'aptitude au travail est devenu le pilier de ce système, en effet, de son avis d'aptitude ou d'inaptitude dépend la décision de l'employeur de licencier ou de reclasser. La protection du travailleur dépend de cette façon de l'avis du médecin du travail. Sur ce personnage repose désormais à la fois les intérêts de l'employeur appelé à poursuivre son activité et ceux du travailleur dont la carrière dépend des avis qui seront donnés par le médecin. D'un côté comme de l'autre la tâche n'est pas facile. Une lourde responsabilité pèse donc sur le médecin du travail qui doit disposer de toute son indépendance pour agir en toute objectivité, compte tenu de l'ampleur de la tâche.

Titre 2 : Des mesures nécessairement renforcées

591. L'étude des règles relatives à l'organisation de la prévention dans le premier titre développé plus haut, a montré d'importantes limites tenant à la fois à la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au sein des entreprises et au niveau de responsabilité des employeurs. Ces limites tiennent également à l'organisation des contrôles et des sanctions sur laquelle repose en réalité l'efficacité du système. A ces insuffisances s'ajoutent d'autres éléments qu'il paraît important de développer ici, c'est le cas de l'insuffisante coordination des actions en matière de prévention. Le code du travail prévoit certes depuis 1994 un nombre important d'acteurs intervenant dans le domaine de la sécurité et santé au travail. Le constat que l'on peut faire sur le terrain est toutefois une insuffisante collaboration des différents services chargés de cette question. Au lieu d'une action commune concertée, il se dégage l'impression que les différents acteurs agissent de façon disparate, sans qu'il y ait une réelle communication entre eux et une réelle programmation des actions menées. Ce qui affaiblit davantage le système et relativise considérablement le niveau de protection de la santé des travailleurs.

592. Autre insuffisance à relever, le déficit en matière d'éducation à la santé au travail notamment dans le secteur informel. Il y aurait dès cet instant intérêt non seulement à renforcer la coordination de l'action en matière de prévention des risques professionnels, mais aussi à multiplier les actions d'éducation à la santé au travail (chapitre 1) à l'endroit des populations particulièrement vulnérables, les femmes, les enfants et les travailleurs précaires des secteurs non structurés.

Il serait intéressant d'autre part de promouvoir une approche globale de la santé, une approche qui prendrait en compte aussi bien les risques physiques que les risques psychiques et qui intégrerait aux questions de sécurité et de santé au travail, les préoccupations écologiques et environnementales (chapitre 2).

Chapitre 1 : Le renforcement de la coordination des actions en prévention et de l'éducation à la santé au travail

593. La coordination des actions en prévention (section 1) et l'éducation en sécurité et santé au travail (section 2) sont entre autres éléments, des conditions essentielles pour renforcer l'efficacité du système actuel de protection de la santé au travail. L'insuffisante collaboration qui caractérise les différents services chargés de la prévention des risques professionnels n'est pas de nature à favoriser son développement.

594. De même, en plus des efforts consentis par l'Etat en matière d'éducation à la santé au travail il est important que ces efforts soient constants et multipliés sur toute l'étendue du territoire. Les campagnes de sensibilisation qui ont en général un caractère ponctuel et éphémère ne peuvent suffire à elles seules à endiguer le phénomène, il est important qu'au quotidien l'information soit disponible et accessible dans des centres pluridisciplinaires clairement dédiés à cette question où employeurs et travailleurs pourront rencontrer des professionnels de la santé au travail et où ils pourront être écoutés et pris en charge par ces mêmes professionnels. Le rôle des groupements de travailleur dans le renforcement de l'éducation à la santé au travail est des plus importants dans la mesure où il leur est souvent reproché un manque d'implication réelle sur ces questions alors que étant au cœur de la mise en œuvre des règles de sécurité et de santé au travail, leur statut de partenaire privilégié des employeurs leur donne la possibilité de faire évoluer les choses en mettant la pression sur les dirigeants pour l'amélioration des conditions de travail par exemple.

Section 1 : La coordination des actions en sécurité et santé au travail

595. L'Etat s'est longtemps cantonné dans un rôle traditionnel et général de production, de veille à l'application, au contrôle et à la sanction des normes de sécurité et santé au travail. Devant les nombreuses insuffisances auxquelles fait face le système actuel de prévention des risques professionnels, renforcer le rôle de l'Etat en matière de santé au travail revient, entre autres, à endosser son rôle de catalyseur, de fédérateur, de facilitateur et de coordonnateur principal des actions à mener en faveur de la prévention des risques professionnels (§1). La méconnaissance du droit contribuant à l'ineffectivité des règles de sécurité et santé au travail, la mise à jour des textes législatifs et règlementaires pourrait permettre éventuellement d'en avoir une compréhension plus claire pour en faciliter l'application (§2).

§1 : Les outils nécessaires à la coordination de l'action en sécurité et santé au travail

596. Deux éléments paraissent particulièrement importants pour la coordination de l'action en sécurité et santé au travail. Coordonner signifie mettre en lien, comment alors mettre en lien des organismes dédiés certes à une cause commune mais dont les objectifs sont peu clairs et distincts ? Il importe alors au préalable de mettre en place une base commune autour de laquelle l'ensemble des acteurs pourra valablement travailler. Une fois ce préalable établi, il sera important de poursuivre le processus de législation en mettant à disposition de ces acteurs des textes leur permettant d'appliquer aisément les règles établis. C'est ici le rôle qui incombe à l'Etat. Il s'agira donc pour les acteurs de travailler en réseau de préventeurs et de favoriser ainsi un échange, une circulation rapide et efficace de l'information.

597. Coordonner les efforts en cette matière revient à organiser de façon rationnelle et efficace la lutte contre les atteintes à la santé en milieu professionnel. Il s'agit plus précisément de donner une base théorique suffisante à l'action des préventeurs, d'organiser les rapports entre les différents acteurs sur le terrain. En d'autres termes, il sera important de définir quels seront concrètement les termes de la collaboration entre les différents acteurs et quelles actions devront être menées, ainsi que la façon dont elles devront l'être par les acteurs de la sécurité et santé au travail. Les rôles et les responsabilités de chaque acteur devront être clarifiés.

598. Nous verrons dans ce paragraphe que la coordination de l'action pour la santé au travail repose avant toute chose sur la mise en place d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail, une sorte de plan d'action (A) et que, la coopération internationale peut aider au renforcement de cette coordination, à condition de redonner du sens aux engagements internationaux pris par le Gabon (B).

A. Adoption et conduite d'une politique nationale de sécurité et santé au travail

599. Il est apparu compte tenu des observations faites sur le terrain qu'il n'existe pas au Gabon de réelle politique nationale de sécurité et de santé au travail. Du moins, une tentative ont été faite depuis 2002 pour doter le pays d'un tel outil, mais elle est restée au stade de projet, un projet qui n'a jamais été rendu publique²²⁴. Or, Recommandée par l'O.I.T., la politique nationale de sécurité et de santé au travail est un outil nécessaire pour le déploiement et pour le développement au niveau national de la prévention des risques professionnels. L'absence d'une telle politique contribue d'une certaine façon à rendre inefficace le système de protection de la santé des travailleurs en favorisant l'ineffectivité des règles prescrites par le législateur du fait de la difficulté de leur mise en œuvre liée à l'absence d'objectifs réels réalisables par l'ensemble des organismes et institutions engagés dans la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé au travail.

1. Définition et enjeux

600. Recommandée par l'O.I.T., dans sa convention n°155 relative aux questions de sécurité de santé au travail, la politique nationale de santé au travail vise à tracer les grandes lignes, à orienter l'action pour la lutte contre les risques professionnels. Il s'agit de directives plus ou moins précises, qui permettront à chaque acteur engagé dans cette lutte d'agir de façon cohérente et efficiente. Elle vise notamment à éviter des actions isolées, spontanées, disparates et inorganisées dont le degré d'efficacité reste logiquement réduit. Au contraire, la définition de lignes directrices claires et obligatoires pour tous permet d'orienter la lutte dans une direction commune. L'appréciation et l'évaluation des résultats à plus ou moins long terme n'en sera que plus facilitée.

²²⁴ Cette situation fait curieusement échos au processus législatif qui ne sont jamais à leur terme, les textes d'application n'étant en général jamais pris, sinon plusieurs années plus tard.

601. C'est en effet, une obligation dévolue par le droit international du travail à chacun des Etats signataires de la convention n° 155. A ce jour, cette convention n'a toutefois pas été ratifiée par le Gabon. Ce défaut de ratification, expliquerait-il l'absence d'une politique nationale de santé au travail conforme aux exigences de l'O.I.T. ? Dans l'affirmative cette justification ne tiendrait toutefois qu'en partie, puisque depuis 1994, date de la réforme du code du travail, de nombreuses références sont indirectement faites à la convention n° 155 pour tout ce qui concerne la sécurité et santé au travail notamment ; en témoigne, entre autre, l'intitulé du titre IV du code du travail autrefois dédié à l'hygiène sécurité et médecine du travail et désormais rebaptisé en sécurité et santé au travail.

602. Pour plus de cohérence la définition par l'Etat d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail est une urgence à laquelle il importe de parer au plus vite. Sans oublier l'importance de la ratification des textes internationaux qui oblige les Etats à se conformer au droit international et qui se présentent alors comme des garanties supplémentaires de protection dont ont besoin les travailleurs gabonais, quel que soit le secteur structuré ou non dans lequel ils évoluent.

603. A la suite des lignes directrices tracées par l'O.I.T., la politique nationale de sécurité et de santé est un instrument propre aux pays membres se conformant à la réalité sociale et environnementale pour plus d'efficacité. Il s'agit de savoir pour chaque pays membre sur quels aspects particuliers il est important de mettre l'accent en fonction des besoins réels des travailleurs en matière de protection. Les lignes directrices internationales, loin d'être suffisantes, sont, à leur tour, trop générales. L'occasion est donc donnée à chaque pays d'adapter et donc d'être plus efficace. L'application de ces mesures au niveau national nécessite en effet que soit pris en compte le contexte social, environnemental dans lequel elles sont appliquées tant les conceptions, les définitions et les conditions de mise en œuvre des règles peuvent varier.

604. Cela ne signifie toutefois pas, que compte tenu du contexte, les standards de sécurité et de santé doivent être revus à la baisse. Cela signifie tout simplement que les particularités du contexte social et environnemental doivent guider la prise de décisions afin de trouver les solutions les plus adaptées permettant de parvenir aux objectifs définis au niveau international c'est-à-dire, la sécurité et la santé pour tous les travailleurs, quel que soit le domaine d'activité dans lequel ils évoluent et quel que soit le secteur formel ou informel dans lequel se déploient ces activités.

605. S'imprégner des plans et programmes mondiaux de santé au travail, des objectifs annuels définis par le droit international est une initiative louable, mais cela reste insuffisant pour la mise en œuvre des politiques de santé efficaces ; dès lors que chaque région, chaque pays a des particularités et des besoins propres en matière de santé au travail notamment.

606. C'est dans cette optique que chaque Etat membre est invité, en s'appuyant sur les instruments internationaux, à traduire sur le plan national les besoins et les objectifs locaux en matière de sécurité et de santé au travail. Il s'agit pour chaque pays de s'appropriier ces instruments et de s'en inspirer pour conduire sa propre politique de sécurité et de santé au travail. Des politiques qui peuvent avoir certaines similarités en fonction des régions mais qui ne manquent pas d'avoir des spécificités. Chaque pays, en fonction des besoins, définit quelles priorités doivent être prises en compte et quels moyens seront mis en œuvre pour parvenir aux objectifs fixés.

La commission menée par le ministère du travail en 2002 pour doter le pays d'une politique de sécurité et de santé au travail a bien adopté un texte. Ce texte n'a toutefois pas été rendu officiel. Les raisons de cette absence d'officialisation restent jusqu'ici difficiles à déterminer.

2. La situation du Gabon

607. L'une des innovations de la loi de 1994 a été le fait de diversifier le nombre, la nature et la fonction des acteurs impliqués dans la lutte contre les risques professionnels. La diversification des niveaux d'intervention est un des mérites de cette loi au sens où plus il y a d'organismes impliqués, plus on peut espérer en attendre des résultats meilleurs. La pluridisciplinarité qu'implique cette organisation renforce théoriquement le dispositif de protection actuel en sécurité et santé au travail.

608. Dès lors que contrairement aux aspirations du législateur, l'action commune souhaitée ne semble pas être une réalité, qu'à la place d'une action commune concertée, c'est à des actions individuelles et disparates que se sont en fait livrés depuis plusieurs années, les différents acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels, on peut légitimement redouter que ce qui au départ devait constituer une force ne contribue plutôt qu'à produire l'effet inverse.

609. Améliorer la coordination de l'action de tous ces acteurs pourrait permettre d'éviter que cette multiplication des acteurs que le législateur a voulu un atout, ne devienne une faiblesse rendant le système trop lourd, avec peu de visibilité et parfois une guerre des compétences que l'on remarque souvent dans la conduite de l'action pour la santé au travail.

610. Coordonner, revient en pratique à établir un lien entre l'action des différents acteurs. Il s'agit de les amener à collaborer en vue d'une action effective et efficace pour le bien être de l'ensemble des travailleurs. Pour cela définir de véritables espaces de collaboration serait plus que nécessaire. Non pas qu'ils n'existent pas mais, à l'heure actuelle, les espaces de collaboration que sont entre autres les comités d'hygiène et de sécurité soit, ne fonctionnent pas, soit n'ont pas dans l'état actuel de la législation toutes les capacités nécessaires pour déployer leur véritable potentiel et fournir les résultats attendus. De même le comité technique de sécurité et de santé au travail prévu pour assurer la liaison entre les différents acteurs ne fonctionne pas comme prévu.

611. L'efficacité du système actuel ne peut être assurée qu'au moyen d'une organisation plus rationnelle. L'action commune doit être privilégiée par rapport aux actions ponctuelles et disparates qui s'observent dans l'organisation actuelle. L'action commune requiert la collaboration de tous à la promotion de la sécurité et santé au travail. Au niveau de l'entreprise, l'employeur devra veiller à faciliter l'échange d'informations avec les travailleurs et les institutions de sécurité et de santé au travail.

612. Hors de l'entreprise, c'est à l'Etat qu'il revient de définir un lien, une base de collaboration autour de laquelle vont s'organiser l'ensemble des actions pour la sécurité et santé au travail de façon générale. Les efforts consentis par l'Etat depuis 2002 pour mettre sur pied et appliquer une telle politique sont restés sans suite, vu que le texte adopté par la commission réunie à cet effet n'a pas été officiellement rendu public. Difficile alors de dire si oui ou non cette politique de sécurité et de santé au travail existe réellement au Gabon.

613. Alors que des initiatives ont en effet été prises depuis 2002 pour doter le Gabon d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail²²⁵, cette politique nationale de

²²⁵ Le document inédit que nous avons pu nous procurer, est un document d'une centaine de pages, il s'intitule « Plan national de santé et sécurité au travail ». Il a été élaboré à l'initiative du Ministère du travail avec la collaboration de divers partenaires, médecins du travail et autres professionnels de la santé au travail. Un document important dont la promotion n'a curieusement pas été assurée. Les raisons de cette absence de diffusion peuvent tenir au fait que le document n'a pas emporté l'adhésion de tous les partenaires concernés, certains ne se reconnaissant pas dans les mesures qui ont été prises. Soit que d'autres n'ont pas été associés à son élaboration. Dans ce cas sa légitimité pourrait en effet être remise en cause.

sécurité et de santé au travail apparaît encore à l'heure actuelle uniquement au stade de projet. Même si certains acteurs²²⁶ de la sécurité et de santé au travail se réfèrent à ce projet pour mener à bien leurs actions sur le terrain il n'en demeure pas moins que cette référence non officielle manque d'autorité et n'est pas suivie par l'ensemble des acteurs de la sécurité et santé au travail. Ces pratiques officieuses ne sont malheureusement pas de nature à favoriser une coordination de l'action commune autour d'objectifs communs clairement identifiables, du moins au niveau national²²⁷.

614. A titre d'exemple, Dans le projet de plan santé au travail établi par des techniciens du Ministère du travail et autres participants, en 2002, la création d'un observatoire de santé au travail avait été évoquée au titre des propositions destinées à améliorer le système de lutte contre les risques professionnels²²⁸. Cet observatoire aurait, entre autres, pour missions de favoriser la recherche scientifique en matière de sécurité et santé au travail, l'évaluation des risques et la récolte des données en la matière. Cette proposition a sans doute influencé la mise en place d'une division prévention des risques professionnels à la Caisse nationale de sécurité sociale. Ce qui prouve que le document même inédit a une influence certaine.

615. Toutefois, du fait de son caractère non officiel, ce document élaboré par le ministère du travail en collaboration avec divers acteurs de la sécurité et santé au travail, reste inaccessible. Le document n'étant pas officiel il n'a pas été rendu public et les seuls détenteurs d'une copie de ce document sont essentiellement les personnes ayant participé à son élaboration. Le document n'a pas fait l'objet de publication et n'est donc pas connu de tous. La politique de sécurité et de santé au travail au Gabon est en réalité une politique officieuse et non généralisée. L'application, du moins partielle, de cette politique ne se fait donc que par quelques privilégiés qui ont eu en leur possession le document cité plus haut. Encore que du fait de son caractère officieux ce document est dépourvu de tout caractère

²²⁶ Les médecins du travail du service de L'hygiène et de la médecine du travail du ministère du travail se réfèrent notamment à ce projet pour conduire leurs actions. Il n'est malheureusement pas sûr que d'autres médecins du travail ou médecins généralistes faisant office de médecins du travail ont un accès facilité à ce document.

²²⁷ Ce phénomène correspond bien à ce que Komi Wolou, dénonçait en indiquant que les concertations et les rapports diligentés par les gouvernants restent en général sans suite « pour la sécurité et santé au travail au Togo » in Auvergnon Philippe (dir), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*. Op. cit. P. 79 et s. C'est donc à des actions parfois stériles que se livrent les gouvernants, un gaspillage de temps et de ressources.

²²⁸ Projet de plan d'action de la politique nationale de sécurité et de santé au travail, p. 18.

obligatoire, il est de ce fait inopposable. L'ensemble des acteurs de la sécurité et santé au travail n'est donc pas tenu de l'appliquer.

616. Le code du travail et le code de sécurité sociale bien qu'ils illustrent la volonté du peuple et la politique gouvernementale en matière de sécurité et de santé au travail, ne constituent malheureusement que des textes généraux et non des objectifs réels, immédiats et spécifiques. Or cette volonté générale nécessite d'être mise en œuvre de façon concrète afin d'atteindre des objectifs précis en matière de sécurité et de santé au travail pour la protection de la santé des travailleurs. Cette traduction de la volonté générale en acte ne peut être possible qu'au moyen d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail clairement définie et affirmée. Cette politique retrace les objectifs à atteindre à moyen, court ou long terme et permet au gouvernement et aux acteurs concernés d'avoir, non pas seulement une ligne directrice, mais aussi de pouvoir évaluer constamment l'efficacité de leur action sur le terrain. La politique nationale de sécurité et de santé au travail apparaît de cette façon à la fois comme le baromètre de l'activité des acteurs de sécurité et de santé mais aussi comme une boussole pour action ciblée et efficace.

617. La politique nationale de sécurité et de santé au travail est une référence à laquelle ont recours les employeurs pour mettre en œuvre à leur tour les règles de sécurité et de santé au sein dans l'entreprise. Privé de cet instrument destiné à guider l'action des employeurs il n'est pas étonnant qu'au niveau de l'entreprise, l'adoption d'une politique de sécurité et santé ne soit malheureusement pas possible. Les obligations des acteurs de la prévention étant des sortes d'obligations en cascade, elles dépendent les unes des autres et on peut dès lors se demander si l'Etat, n'ayant pas respecté son obligation de mettre en place une politique nationale de santé au travail, peut légitimement exiger des employeurs la mise sur pied d'une telle politique. La même question peut être posée au sujet des employeurs. En effet, un employeur qui n'a pas donné la formation et les informations nécessaires aux travailleurs pour le respect des mesures de sécurité et de santé, peut-il valablement exiger des travailleurs qu'ils adoptent les comportements favorables à la sécurité et à la santé sur les lieux du travail ?

618. Les obligations des acteurs sont donc interdépendantes, il est important que chaque acteur prenne ses responsabilités. L'effectivité des règles de santé au travail dépend de ce que chacun assume les obligations qui sont les siennes. A des échelles plus réduites de politiques régionales, communales, départementales...chaque division administrative pourrait

reprendre à son compte ce concept et l'adapter aux besoins de ses administrés en matière de sécurité et santé au travail. Selon qu'on se trouve en zone urbaine ou en zone rurale, les activités ne sont pas toujours les mêmes, les risques sont donc différents et les besoins en protection le sont tout aussi ; d'où la nécessité d'une adaptation permanente du message, des méthodes etc. en fonction des publics concernés. La décentralisation au niveau local serait donc une façon d'être encore plus proche des populations des travailleurs et de leurs besoins en matière de protection.

619. L'Etat au travers du Ministère du travail est appelé à jouer un rôle des plus décisifs dans la définition d'une politique nationale de santé au travail. Sur le plan national, nul doute que l'Etat reste le coordinateur principal, celui qui, le premier doit susciter l'émulation autour de la lutte contre les atteintes à la santé en milieu professionnel. Au niveau de l'entreprise, l'employeur et dans la mesure du possible, les travailleurs et leurs représentants devront d'une certaine façon s'impliquer eux aussi dans cette lutte.

620. L'échange d'informations entre les différents acteurs est un point capital dans la mise en œuvre des politiques de santé au travail. Il permet non seulement de s'informer sur l'évolution des risques et des modes de prise en charge possibles, mais ils permettent surtout de rendre les actions engagées en faveur de la prévention de ces mêmes risques beaucoup plus cohérentes, pour plus d'efficacité.

621. L'importance qui sera accordée aux questions de sécurité et de santé au travail est notamment fonction de la place que lui accorde le gouvernement dans le programme national de santé publique. S'il ne s'agit que de l'évoquer au passage comme une simple mesure à prendre, il est fort à parier que les retombées sur le plan de la promotion de la santé des travailleurs ne seront que de faible portée. Or, si l'on donnait à la lutte contre les atteintes à la santé sur le lieu de travail, une place aussi importante que la question de la protection de la santé maternelle et infantile par exemple, compte tenu des résultats observables aujourd'hui en cette matière, nul doute que la prévention des risques professionnels prendrait une toute autre tournure et qu'une réelle émulation se créerait autour de cette question.

622. Située à l'intersection entre le Ministère de la santé et le Ministère du travail, l'Inspection Générale des services de l'hygiène et de la médecine du travail peut en effet constituer une plateforme commune d'échanges d'informations entre les différents acteurs. De cet organe peuvent provenir les différentes initiatives en faveur de la concertation ou de la coopération commune. Il peut de cette façon constituer une plateforme neutre sur laquelle

pourront se retrouver l'ensemble des acteurs investis de la mission de protection de la santé au travail.

623. Outre l'adoption d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail claire et assumée, les engagements internationaux pris par l'Etat lesquels contribuent en principe à améliorer l'efficacité du système doivent être respectés. Des engagements qui sont pour la plupart souvent partiels et dont on a du mal à évaluer les retombés quant à l'amélioration du système de protection de la santé au travail.

B : Redonner du sens aux engagements internationaux

624. Le Gabon s'est engagé depuis plusieurs années auprès de nombreux organismes régionaux et internationaux marquant ainsi son attachement à certaines valeurs. Le droit à la santé, à la santé au travail et bien d'autres valeurs relayées à travers le monde. Alors que ces engagements sont l'occasion de réaffirmer son attachement aux valeurs communes, fort est toutefois de constater que l'usage qui est fait de ces alliances n'a parfois que très peu d'effets sur l'amélioration du système de protection de la santé des travailleurs. Ces engagements apparaissent pour la plupart uniquement comme des déclarations d'intentions, et non comme de véritables instruments d'amélioration de la protection de la santé au travail. Le niveau supplémentaire de protection que constitue le droit supra national est vidé de tout son sens dès lors qu'au final on ne peut évaluer l'apport de ces engagements. Redonner du sens à l'engagement international devient à ce moment une impérieuse nécessité.

625. Au niveau national la coordination de toutes les actions en faveur de la santé au travail est assurée par l'Etat. Dans le but d'une amélioration constante de ses capacités d'action, la collaboration avec d'autres pays apparaît comme un atout supplémentaire lui permettant d'échanger et de se renouveler en matière de politique de lutte contre les atteintes à la santé au travail. La mise en commun des efforts au niveau international ou régional permet une coordination à des niveaux différents et qui, comme celle effectuée au niveau national contribue à sa façon à renforcer les mesures de santé au travail.

626. Le renforcement des capacités de l'Etat en matière de lutte contre les atteintes à la santé au travail ne se fera pas sans une adhésion sans équivoque aux normes de droit international du travail et sans une coopération franche avec les organismes régionaux

œuvrant pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Un engagement international qui reste pour l'instant mitigé et dont il est difficile d'évaluer l'apport.

1. Un rapport incertain aux normes de l'O.I.T.

626. Le constat d'une insuffisance de la ratification par le Gabon des normes sociales internationales a été dressé dans divers travaux de recherche²²⁹. Il n'est d'ailleurs plus utile ici de rappeler, dans l'intérêt de la protection sociale des travailleurs, la nécessité pour les Etats de se conformer au droit international qui fixe les bases théoriques minimales en faveur de cette protection. Mais comment se conformer à cette législation internationale si elle reste d'une certaine façon ignorée par les gouvernants ?

627. Outre ce constat de l'absence de ratification des textes, il faut se demander pourquoi la ratification des textes internationaux n'est elle aussi, pas effective. Qu'est ce qui pourrait s'opposer à l'heure actuelle à une ratification dans les normes de la convention n°155 par exemple ? Peut-on considérer que certains textes internationaux sont emprunts d'une certaine rigidité qui empêche au final les pays membres de s'engager complètement ? Est-ce la peur de la sanction ? L'existence de textes particulièrement contraignants du point de vue des moyens à mettre en œuvre et des sanctions qui accompagnent la mise en œuvre de ceux-ci ? S'agit-il ici d'une stratégie de prudence, le Gabon étant conscient de ce que la ratification d'un texte l'oblige à mettre en œuvre correctement et les règles contenues dans les textes internationaux et qui peuvent l'exposer à des sanctions le cas échéant ? Quel pourrait être l'apport d'une ratification effective des règles de sécurité et santé au travail ? En quoi l'absence de ratification des textes est-elle une entrave à la protection de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail ?

628. En tout état de cause la ratification permettrait de renforcer l'autorité des règles indirectement adoptées par le législateur, puisque c'est d'une adoption partielle ou indirecte qu'il s'agit, dès lors que le législateur ne s'est pas entièrement engagé à respecter la réglementation internationale en matière de sécurité et de santé au travail. La ratification

²²⁹En effet, la question de l'insuffisance de la ratification par les Etats membres des instruments internationaux de la protection des travailleurs n'est pas nouvelle. Au Gabon, comme l'atteste cette étude, qui met en exergue cette propension de l'Etat à ne ratifier que rarement ou tardivement les instruments nécessaires à la protection des travailleurs. Ndong, « Le droit gabonais de la sécurité sociale au regard des normes de l'organisation internationale du travail (O.I.T.) ».

implique en effet un engagement à respecter un certain nombre d'obligations à la charge des Etats. Elle expose les Etats signataires à des sanctions plus ou moins importantes, le cas échéant, en fonction de la nature des textes ratifiés et du degré de contraintes qu'elle suppose. Se mettre en marge permettrait notamment de ne pas se voir appliquer la rigueur de l'engagement et donc éviter toute sanction.

629. En matière de protection de la santé des travailleurs, les obligations faites aux Etats sont particulièrement contraignantes, d'où la prudence supposée du gouvernement qui n'est peut-être pas sûre, à l'heure actuelle, de réunir toutes les conditions nécessaires à la protection optimale de la santé des travailleurs sur leur lieu de travail. Les blocages liés à l'insuffisance de la ratification peuvent donc venir de là. Il n'est toutefois pas exclus que d'autres facteurs soient à l'origine de cette tendance à une ratification insuffisante et hésitante.

630. Les engagements contractés sur le plan international étant particulièrement contraignants, une attitude de prudence s'impose peut-être mais elle n'est pas de nature à servir la cause de la protection de la santé des travailleurs. Ratifier les textes internationaux serait un moyen pour le Gabon d'assumer et de réaffirmer son attachement aux normes internationales et par la même occasion d'offrir aux travailleurs des garanties supplémentaires de protection dans la mesure où la référence aux textes internationaux confère un surplus de légitimité du fait de leur caractère supra national. Même si l'insuffisance ou l'absence de ratification n'empêche pas l'influence indirecte de ces normes internationales sur le droit interne.

640. Il faut se également se demander si pour ce qui est des pays en développement la ratification des instruments internationaux peut être qualifiée de tardive. Compte tenu de l'urgence de la protection de la santé des travailleurs nous pouvons effectivement parler d'une ratification tardive. Toutefois, dès lors que la mise en œuvre de ces politiques demande des moyens et une adaptation au contexte, le temps long qui s'écoule avant la ratification des instruments internationaux peut dans une certaine mesure se justifier.

650. En définitive, la plupart des instruments non ratifiés ont une influence indirecte sur le droit interne. L'O.I.T. parvient à avoir une influence certaine sur la législation nationale alors même que certains de ses instruments ne sont pas ratifiés par le gouvernement gabonais. La possibilité d'intégrer certains aspects de la politique internationale de sécurité et santé au travail parvient bien qu'imparfaitement à offrir une protection même relative de la santé des travailleurs.

660. La coopération technique internationale permet d'aider les Etats à comprendre, à s'approprier et à mettre en œuvre les principes édictés par l'O.I.T. Au niveau des entreprises les services techniques du ministère du travail devront assurer le relais pour l'interprétation et la compréhension des normes par les employeurs. C'est à ce niveau que les textes d'application montrent leur utilité. Un accompagnement technique des mêmes services auprès des employeurs est à souhaiter et à encourager.

661. Quand bien même l'engagement de l'Etat au niveau international serait total, il n'est pas sûr que la protection de la santé des travailleurs soit effective dans la mesure où les règles de droit international régulièrement ratifiées par l'Etat ne font véritablement pas l'objet d'une application conforme et effective. L'engagement des autorités publiques restent donc un engagement mitigé que seules les sanctions internationales permettront peut-être de faire évoluer, encore que ces sanctions internationales souffrent d'une ineffectivité que l'organisation internationale a elle-même du mal à résoudre. Dans ce cas, que faut-il penser de l'avenir du droit international du travail et de la protection de la santé des travailleurs au Gabon particulièrement ? Dès lors que les normes de droit international qui ont une force obligatoire plus importante que les règles nationales et que le défaut d'application par les Etats de ces normes ne fait lui-même l'objet d'aucune sanction ?

662. A l'image des engagements pris au niveau des instances internationales du travail, le Gabon s'est également engagé auprès d'organismes régionaux dédiés dans l'ensemble à la protection sociale des travailleurs. Un seul de ces organismes est expressément dédié à la question de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Que peut-on toutefois attendre de cette collaboration ? Quels retombés sur le plan de la protection de la santé des travailleurs sur le plan régional et au Gabon en particulier ?

2. Une collaboration régionale d'un apport tout aussi mitigé

663. La tendance actuelle au regroupement institutionnel permet aux pays qui s'y engagent de mettre en commun leurs efforts afin de faire face à des problématiques communes dont la résolution nécessite une organisation particulière. Se regrouper permettrait de réfléchir ensemble pour apporter des solutions plus efficaces. C'est ce qui s'observe depuis de nombreuses années en Afrique notamment par la création de nombreux espaces juridiques ou économiques. Ces espaces sont en général le réceptacle de luttes communes contre des

problèmes communs de santé etc. C'est dans cette optique que naissait l'I.A.P.R.P., l'Interafricaine pour la prévention des risques professionnels, première organisme expressément dédié à ces questions. La C.I.P.R.E.S., conférence interafricaine de la prévoyance sociale, et l'O.H.A.D.A., l'organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique qui voit le jour le 22 septembre 1993 à l'île Maurice et qui regroupe 14 pays. Une organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique dont l'orientation économique n'occulte pas les questions liées au Droit du travail et à la protection de la santé des travailleurs. C'est donc dans ces différents espaces avec des buts pourtant différents que la lutte contre les atteintes à la santé des travailleurs en Afrique centrale notamment et le combat pour la promotion de la santé au travail connaissent une émulation particulière. Pourtant, à l'image du droit international, la collaboration régionale ne parait pas porter plus de fruits.

a. Les relations avec L'I.A.P.R.P., La première institution africaine expressément dédiée à la S.S.T.

664. L'Interafricaine pour la prévention des risques professionnels, joue sur le continent africain un rôle de catalyseur de coordinateur de l'action des pays membres en faveur de la santé au travail. Cette institution créée à Bamako au Mali en Septembre 1994 regroupe 14 pays membres dont le Gabon, participe au travers de ses nombreux organes à créer l'émulation autour de la problématique de la prévention des risques professionnels en Afrique.

Elle se fixe comme objectif principal, la promotion de la prévention des risques professionnels sur le continent, sa devise étant : « des actions africaines intégrées pour mieux prévenir les risques professionnels²³⁰ ».

665. Cette organisation s'est dotée d'un certain nombre d'organes spécialisés, nécessaires à son fonctionnement. On dénombre 5 organes spécialisés dont un forum des comités de sécurité et de santé au travail, un observatoire sous régional des accidents du travail et des maladies professionnels, un salon africain de la prévention des risques professionnels etc.

L'I.A.P.R.P. a mis en place une journée africaine de la prévention des risques professionnels célébrée le 30 avril de chaque année, une façon pour ces Etats de s'approprier

²³⁰ Article 3 du traité instituant la création de ladite association.

ces questions et de participer à leur manière, avec les moyens qui sont les leurs à la promotion de la prévention des risques professionnels.

666. Elle n'a de cesse depuis sa création d'organiser des rencontres autour des questions de sécurité et de santé au travail, essayant de susciter ainsi l'émulation régionale pour l'application effective des règles de sécurité et santé au travail et pour la définition des stratégies communes pour faire face à cette problématique. Reste toutefois à savoir si ces rencontres ont permis de faire évoluer les pratiques en la matière et si finalement son action sur le terrain permet d'obtenir des résultats palpables. Une action difficilement évaluable.

b. Les relations avec la C.I.P.R.E.S. et son rôle potentiel en matière de sécurité et de santé au travail

667. Depuis sa création par un traité signé le 21 septembre 1993 à Abidjan, la C.I.P.R.E.S. s'est donnée pour objectif de contribuer à rationaliser les systèmes de prévoyance sociale et à faciliter l'harmonisation des dispositions nationales applicables aux organismes de sécurité sociale des 14 Etats membres²³¹.

668. Même si son but premier n'est pas directement orienté vers la prévention des risques et l'amélioration de la santé au travail, la C.I.P.R.E.S. contribue à l'amélioration du système de sécurité sociale et donc participe incidemment à la protection de la santé des travailleurs y compris la santé au travail. Elle met l'accent pour sa part sur les questions de prise en charge de ces risques professionnels avec une part plus ou moins importante accordée à la problématique de la prévention dès lors que celle-ci participe d'une certaine façon à faire baisser le coût de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

669. Les mêmes Etats vont créer en 1993, l'O.H.A.D.A. dont les objectifs diffèrent de ceux de la C.I.P.R.E.S. et qui toutefois se donne pour objectif de participer à sa façon à l'amélioration du climat des affaires en Afrique. Cet organisme comme les premiers participants d'une manière ou d'une autre à renforcer le système de protection de la santé des travailleurs quand bien même le projet de code du travail n'a toujours pas été adopté, il pourrait dans une certaine mesure servir de guide pour améliorer le système actuel.

²³¹ Mendoume Charles. « Contribution à l'analyse des modes de financement des organismes de sécurité sociale des pays francophones membres de la zone CIPRES: le cas du Gabon ». Thèse de doctorat, Université Nantes, 2013.

c. Les relations avec l'O.H.A.D.A.

670. Le traité instituant l'O.H.A.D.A. a été signé à Port-Louis le 17 octobre 1993. 17 Etats font respectivement partie de cet espace économique et juridique. La réflexion sur l'harmonisation du droit du travail entamée depuis 2002 est restée au stade de projet.

De toutes les organisations régionales, l'O.H.A.D.A. apparaît comme l'organisation la plus ambitieuse, son objectif étant d'offrir au continent un droit social harmonisé, plus cohérent, plus efficace et plus adapté à la situation des affaires dans l'espace considéré. Alors que l'harmonisation du droit commercial ou du droit des sûretés a rencontré moins de résistance, le droit du travail est la matière qui a rencontré moins de succès.

671. Le Projet prévoit un certain nombre d'institutions pour la prévention des risques et des règles particulières destinées aux employeurs ou aux travailleurs pour la prévention des risques au travail. Ce projet ne se détache pas beaucoup de ce qui est déjà prévu dans le cadre du droit gabonais. Il n'apporte donc pas pour ce qui est du Gabon de véritables innovations.

Philippe Auvergnon, estime nonobstant ces résistances que le projet O.H.A.D.A. portant droit du travail est porteur d'innovations notamment dans le domaine de la santé mentale, et suggère que chacun des Etats membres s'en inspire pour améliorer les règles relatives à la protection de la santé des travailleurs²³².

§2 : La célérité dans l'adoption et la mise à jour des textes d'application

672. L'objectif est ici de démontrer que l'absence de textes d'application contribue d'une certaine façon à l'ineffectivité des règles de sécurité et de santé au travail et qu'il serait important que les textes soient pris à temps et pour ceux qui datent de l'indépendance et qui ne sont plus adaptés au contexte actuel, qu'ils soient revus et mis à jours. De la régularité et de la célérité dans l'adoption ou la mise à jour des textes dépend dans une certaine mesure l'efficacité du système de protection de la santé des travailleurs.

673. Une des caractéristiques de la législation sur la sécurité et santé au travail est l'absence de textes d'application. L'adoption de ces textes est en général prévue par le code du travail, sauf qu'elle n'intervient souvent qu'après un temps relativement long. Or, les

²³² Auvergnon, Philippe (dir), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*. Paris, France: l'Harmattan, 2014. *Op. cit.* P. 257.

textes d'application viennent éclairer la loi et permettre donc sa mise en œuvre. Leur absence contribue sans surprise à rendre inefficace le système de protection de la santé au travail. Par ailleurs, lorsque ces textes existent, ils ne sont la plupart plus du tout adaptés à la protection actuelle de la santé au travail dans la mesure où ils datent pour l'essentiel de la période avant les indépendances. D'où l'intérêt de les mettre à jour, ce que le législateur a commencé à entreprendre 20 ans après. Des progrès restent à faire dans ce sens.

A. Des textes anciens maintenus pendant longtemps et désormais inadaptés

674. Le code du travail prévoit un ensemble de textes d'application destinés à éclairer la volonté du législateur en donnant des détails sur les conditions d'application de ces dispositions. Ainsi, l'article 213 du code du travail prévoit que « *Des décrets pris sur proposition du Ministre chargé du travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et santé au travail, détermineront les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail* ».

675. Faute de textes nouveaux pris pour l'application des codes du travail qui se sont succédés depuis 1960, ce sont donc les textes anciens, datant d'avant 1960 qui ont régi jusqu'ici certains aspects en la matière. Cette législation abondante et complexe, faite de normes essentiellement techniques, vise à donner aux employeurs notamment les moyens matériels, concrets pour conduire une politique de sécurité et de santé à l'intérieur de leurs établissements. Or, l'activité réglementaire insuffisante contribue à différer l'application effective des règles de sécurité et de santé au travail.

676. Pour la coordination de l'action en sécurité santé au travail, les textes d'application occupent également une place importante, dans la mesure où, ils contribuent à une meilleure application des textes généraux en les rendant plus accessibles et en améliorant leur compréhension. Le texte d'application vient en effet détailler les dispositions d'ordre général, contenues dans les codes du travail et de sécurité sociale. Il se présente au final comme un mode d'emploi, pour l'application des dispositions légales, d'où leur importance.

677. L'absence ou l'insuffisance des textes d'application n'est pas l'apanage du seul code du travail, d'autres domaines rencontrent également les mêmes difficultés. A. Emane soulignait à ce propos que le processus législatif n'arrive en général pas à son terme.

L'énonciation des règles générales dans les codes ne se poursuit pas par l'adoption des textes d'application qui permettent d'éclairer la volonté du législateur et de faciliter de cette façon l'application des normes ainsi édictées.

Ainsi les textes maintenus sont ceux relatifs notamment :

- Aux mesures générales d'hygiène et de sécurité applicables dans les entreprises agricoles, forestières industrielles et commerciales ainsi que dans les établissements administratifs similaires en AEF, arrêté général n°3758/I.G.T/L.S, du 25 novembre 1954 ;
- Aux mesures spéciales de sécurité applicables aux personnes utilisant les rayons X ou le radium, arrêté général n°860/I.G.T.AEF du 22 février 1957 ;
- Aux mesures particulières de protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques, arrêtés n°961/I.G.T.AEF du 11 mars 1957 ;
- Aux dispositions relatives à l'emploi de la cêruse dans les cas où cet emploi est autorisé, décret n°274/PR du 5 décembre 1962, ce texte est l'un des rares pris après les indépendances.

678. Tous ces textes datent d'une certaine époque et il n'est pas toujours facile de retrouver compte tenu de leur ancienneté et de l'indisponibilité de certains éléments d'archives au journal officiel ou ailleurs. Ce sont donc des textes qui prévoient des mesures techniques à mettre en œuvre par les employeurs pour offrir un cadre sain et sécuritaire à leurs travailleurs. Encore faudrait-il que ces employeurs puissent effectivement se retrouver dans la mise en œuvre de règles d'une telle technicité. La compréhension de telles dispositions n'est pas forcément évidente, même pour les inspecteurs du travail eux-mêmes, pour les agents de la sécurité sociale ou pour les médecins du travail ou les médecins généralistes qui, en l'absence de médecins du travail spécialement formés vont jouer ce rôle.

679. L'activité réglementaire est clairement déficitaire au regard de l'importance de la matière à traiter. Ce déficit contraste, sans commune mesure, avec l'activité réglementaire qui était celle que l'on a connue avant l'indépendance sous l'empire du code du travail des territoires d'outre-mer. Dans un univers où les textes juridiques sont appelés à être manipulés par des destinataires divers l'adoption de textes d'application ne peut qu'apporter une certaine insécurité juridique entretenue par des dispositions trop générales et donc imprécises.

680. L'article 213 cité plus haut n'est qu'un des exemples des nombreux renvois à des textes d'application qui n'ont jamais été pris, autre exemple, l'article 219 du code du travail qui prévoit la fixation par un arrêté ministériel, des conditions de composition et de fonctionnement des comités de sécurité et de santé au travail. Ce texte lui-même n'a jamais vu le jour, il est en cours d'adoption.

681. Autre illustration de cette tendance à annoncer des textes qui ne sont pas pris ou qui ne le sont finalement qu'une dizaine ou une vingtaine d'années plus tard, les décrets relatifs à la fixation des modalités d'exécution de l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition des travailleurs, un service de santé au travail, prévu à l'article 221 du code du travail.

682. Pendant longtemps aucun texte n'a permis de déterminer les modalités de composition et de fonctionnement des services de santé au travail, sinon de vieux textes datant de l'époque coloniale qu'il est difficile de retrouver facilement dans les publications officielles. Ces textes anciens n'ayant pas fait l'objet d'édition récente. Faute de textes, ces institutions n'ont donc quasiment pas fonctionné depuis l'adoption de la réforme. Il n'est pas étonnant que les résultats attendus au terme de cette réforme se fassent toujours attendre. La réforme ne produira des effets que lorsqu'elle sera véritablement appliquée.

683. Il semble que les raisons de la faiblesse de l'activité réglementaire peuvent être recherchées dans une politique législative plutôt incitative que répressive. La législation pourrait volontairement être mise en perspective, une législation aujourd'hui pour une application demain. Rien en effet ne permet de dire que les autorités ont voulu une réforme immédiatement applicable.

684. La remarque est récurrente en ce qui concerne le droit du travail gabonais, l'activité réglementaire y est en effet fortement déficitaire par rapport aux besoins. Dans la plupart des cas, les textes d'application sensés accompagner la réforme du code du travail n'ont pas été pris, la mise en œuvre du droit ne se faisant alors qu'en référence à des textes très anciens. Il faut se demander alors si cette tendance au maintien des textes anciens et l'actualisation tardive des textes d'application ne traduit pas une certaine logique de la pratique législative au Gabon. On constate en effet qu'entre l'énonciation des principes de sécurité et santé au travail, entre la codification et l'apparition des textes d'application, il se passe un temps relativement long, avant que le législateur ne consente à produire des textes favorables à l'application de ces mesures générales. Cela peut être lié au fait que la mise en

œuvre d'une politique nouvelle demande en général d'importants investissements d'où l'idée de différer l'application des normes pour laisser le temps aux employeurs de préparer le terrain en vue de la mise en pratique des nouvelles normes. Toutefois, un temps aussi long se justifie-t-il ?

685. La réforme ne traduit pas en réalité une volonté ferme de changer immédiatement les choses, elle postule plutôt une réforme très progressive dans un temps relativement long. Depuis vingt ans, on peut dire que c'est maintenant que le Gabon passe à la prévention. Une convergence des actions du gouvernement et des organismes de sécurité sociale vingt ans après la réforme du code du travail et une quarantaine d'années après la mise en place de la sécurité sociale permet notamment de conforter cette idée. Certains textes n'ont été pris que récemment, c'est-à-dire vingt ans après l'adoption de la réforme du droit de la sécurité et santé au travail.

Une tendance récente semble toutefois renverser la donne, au profit d'une actualisation des textes d'application, une initiative qui devrait se poursuivre et se généraliser sur l'ensemble des textes relatifs à cette question.

B : La tendance récente à l'actualisation des textes²³³

686. Plusieurs textes d'application pour la protection de la santé des travailleurs ont depuis quelques temps été adoptés par le Ministère du travail. Il faut se demander pourquoi le gouvernement s'est enfin décidé à mettre à jour et à adopter les textes d'application dont l'absence a mainte fois été décriée depuis plusieurs années.

Plusieurs hypothèses permettraient d'expliquer cette tendance à l'actualisation des textes. On peut y voir entre autres, une réponse aux événements dramatiques liés à la radio activité qui ont touché les travailleurs de la C.O.M.U.F., et les populations de Moanda dans le Haut-Ogooué. Cette tendance à l'actualisation des textes peut encore être le fruit d'une évolution liée à des facteurs qu'il est possible de rechercher soit dans l'évolution du droit international, soit dans d'autres considérations. Ces textes nouvellement adoptés concernent des domaines divers et pourraient favorablement influencer les pratiques en matière de sécurité et de santé au travail au Gabon.

²³³ La réponse juridique ne peut certes à elle seule constituer un remède miracle mais il est important que dès lors qu'on s'engage dans cette voie, on ait des textes clairs, un cadre juridique bien construit qui mette les personnes concernées par ces dispositions, à l'abri d'imprécisions, sources d'insécurité juridique.

687. Parmi les raisons que l'on pourrait en effet évoquer à cette soudaine tendance à la réglementation, et à l'actualisation des textes anciens, l'on peut valablement citer l'actualité nationale en matière de sécurité et santé au travail. Elle peut en effet constituer une des premières réponses au scandale encore non élucidé de l'irradiation des travailleurs des mines d'Uranium de Mounana.

688. Compte tenu de l'effet médiatique qu'a suscité l'affaire des irradiés de Mounana, sur le plan national et international, il est possible de penser que les autorités ont saisi cette occasion pour remettre à jour des pans entiers du droit de la sécurité et santé au travail. Le scandale de Mounana est révélé par la Presse nationale et internationale en 2007 et à partir de 2008 divers textes d'applications sont soit pris, soit mis à jour. La coïncidence est frappante et amène à penser que ce drame a eu un impact sur la décision de publier enfin ces textes.

689. Bien qu'à l'heure actuelle il ne soit pas possible de dire avec précision ce qui s'est passé et de déterminer les responsabilités à ce sujet, quelques hypothèses peuvent toutefois être avancées notamment au sujet des règles de sécurité et de santé au travail qui n'ont pas été appliquées dans ce cas. Cette inapplication des règles pouvant avoir un lien direct avec l'inexistence de textes propres à la mise en œuvre des actions de prévention au niveau des entreprises ; d'où la volonté politique affichée de rétablir l'ordre en corrigeant les insuffisances qui sont celles de la loi. Cette initiative même tardive est à encourager.

690. L'action, *a posteriori*, s'oppose à la prévention qui consiste au contraire à agir avant la survenance de drames. En matière d'accidents de la route par exemple, l'on ne peut se satisfaire de réactions *a posteriori*, ponctuelles et éphémères. C'est, en effet, généralement après des événements tragiques comme ceux-là que soudainement tout le monde prend conscience de la nécessité de prévenir. Or une véritable politique de prévention ne peut se limiter à des réactions ponctuelles. Elle ne devrait pas être orientée uniquement en fonction de la communication médiatique. L'impératif de prévention ne consiste pas en une action ponctuelle mais il constitue un comportement, une activité permanente et une préoccupation de tous les instants, dès lors que ce sont des vies humaines qui sont effectivement en danger et ce dans la mesure où une seule personne qui meurt, c'est déjà un mort de trop. Quand cela concerne des vies humaines quand bien même on aurait fait des progrès en cette matière, aucun relâchement ne doit être permis. Les efforts doivent être constamment renouvelés. Pour ce qui est des textes ils doivent être constamment révisés si cela est nécessaire pour traduire le mieux qu'ils

peuvent les besoins de protection des travailleurs, au fil de l'évolution des techniques et des besoins.

691. Outre la coordination de l'action en sécurité et santé au travail, il paraît également nécessaire de renforcer les actions d'éducation qui restent encore insuffisantes et qui méritent d'être intensifiées notamment dans les zones rurales ou dans des secteurs d'activité particulièrement exposés.

Section 2 : L'intérêt de renforcer la promotion de la santé au travail par l'éducation

692. Dans la mesure où l'ignorance contribue fortement à la survenance d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, l'idée est en effet de démontrer la nécessité de promouvoir la santé au travail par l'éducation, de favoriser des comportements favorables à la sécurité et à la santé au travail. Certains comportements contraires à la santé et à la sécurité qui s'observent sur les lieux du travail et qui peuvent être interprétés comme le résultat de présupposés culturels, de fausses croyances ou d'interprétations erronées de ces croyances contribuent en effet réduire l'impact des mesures de prévention²³⁴. Il serait donc important que soit renforcée l'éducation à la santé au travail, qu'un accent particulier soit mis sur cette question. Il s'agit ici d'agir sur les comportements (§1). Un travail que les groupements de travailleurs pourront faciliter en relayant l'information. Leur action peut également aider à améliorer la protection de la santé des travailleurs en favorisant si possible l'évolution des normes conventionnelles en matière de protection de la santé au travail (§2).

§1 : Le choix des stratégies à privilégier pour l'éducation

693. De nombreux facteurs sont tenus responsables de l'échec des mesures de prévention sur les lieux du travail. C'est le cas notamment de facteurs dits socio culturels. Ces facteurs consistent des comportements ou en des croyances qui sont contraires aux objectifs de sécurité et de santé au travail. Nous verrons dans quelles mesures et ce qu'il convient de faire pour faciliter la pénétration des idées préventives dans les mentalités aussi bien en milieu de travail qu'en dehors. Les comportements adoptés sur les lieux du travail sont en général le prolongement de mauvaises pratiques acquises en dehors du travail (A) d'où la nécessité d'un changement de mentalités. Ce changement de mentalité ne se fera pas sans la mobilisation de moyens matériels, humains et financiers. Des investissements auxquels doivent consentir les autorités étatiques et sans lesquels le progrès en ce domaine ne sera pas possible (B).

²³⁴ Auvergnon, Bokalli, et Boukongou (dirs), *De l'esprit du droit africain. Op. cit.* P. 651.

A. Les facteurs socio culturels, des limites potentielles ?

694. D'après Ousmane Oumarou Sidibé²³⁵, si la sécurité et l'intégrité des personnes sont au cœur des droits coutumiers, l'enracinement d'une culture de la prévention des risques dans la société actuelle reste un défi compte tenu non pas des normes coutumières en général favorables à une attitude prudente dans l'exécution de toute activité, mais surtout d'attitudes relevant bien plus de la superstition que de la tradition et qui influencent donc négativement l'implantation d'une telle culture dans les mœurs.

695. Augustin Emane estime d'ailleurs pour sa part que le procès fait à la culture en ce qui concerne la pénétration des idées préventives n'a pas lieu d'être et qu'il ne s'agit donc là que de prétextes. Ces comportements adoptés sur les lieux du travail n'ont donc en réalité rien à voir avec la culture au contraire, ils relèvent de superstitions, de croyances ou d'attitudes complètement étrangers à cette culture.

696. Au titre des comportements liés à la superstition on peut citer le fait par exemple de penser que détenir une amulette vous met à l'abri d'un accident ou le fait de d'avoir dans un coin de son bureau une Bible vous protège de tout accident ou de toute maladie. Autant de comportements encore observables chez les travailleurs et ce quel que soit leur niveau d'études. Ces comportements sont surtout liés au fait que d'après certaines croyances, l'origine des accidents ou des maladies n'est autre que la malchance ou le mauvais sort jeté par un membre de la famille pour par un collègue etc. Comment venir à bout de toutes ces croyances ancrées dans les mentalités, là demeure la véritable question.

697. Les comportements observés sur le terrain tiennent non seulement à la superstition et à la négligence mais aussi à d'autres facteurs tels que l'ignorance. Adopter les bons comportements suppose qu'on ait pris conscience au préalable de ce que l'attitude qu'on a pu adopter jusqu'ici était contraire à ce qui doit être fait.

698. Travailleurs et employeurs ne s'abstiennent pas d'appliquer les normes de sécurité et de santé pour les mêmes raisons. Si la superstition est un des comportements les plus observés chez les travailleurs, l'ignorance et la négligence sont certainement les causes d'ineffectivités des règles que partagent employeurs et travailleurs.

699. La seule façon de lutter contre cette ignorance reste l'éducation. Cette éducation qui doit être en premier dirigée vers les travailleurs et les employeurs qui souvent eux-mêmes

²³⁵ *Ibid.* p. 651.

ignorent les règles de sécurité et de santé au travail, doit également être dirigée vers l'ensemble de la population, l'objectif étant de faire connaître les règles. Ce renforcement de l'éducation en sécurité et santé au travail ne se fera pas sans la mobilisation de moyens importants notamment les moyens matériels et financiers.

B. Une éducation généralisée et non exclusive

700. En quoi va consister la promotion de la santé au travail par l'éducation. Quel sera le contenu de cette éducation et quelles méthodes éducatives seront à privilégier ?

L'éducation ne sera pas uniquement dirigée vers les travailleurs. Les employeurs ont également besoin d'être régulièrement informés, sensibilisés aux moyens de créer au sein de leurs entreprises, les conditions de santé et de sécurité pour leurs travailleurs. Il s'agit d'agir à la fois sur les comportements individuels, mais aussi sur les comportements collectifs.

701. Cette promotion devrait se faire à la fois sur des thèmes de santé spécifiques au milieu de travail, mais aussi sur les thèmes de santé généraux qui permettront de faire le lien entre l'état de santé au travail et l'état de santé tout court car, l'amélioration de l'état de santé en général peut avoir un effet sur l'état de santé au travail et vice versa.

702. La question des moyens à mettre en œuvre pour renforcer les actions éducatives en sécurité et santé au travail est une des plus importantes. Les moyens alloués à cette cause sont notamment fonction de la place qu'occupe la sécurité et santé au travail par rapport à la politique de santé publique.

703. Au-delà des actions que les employeurs devront mener pour financer eux-mêmes ces actions d'éducation, l'Etat devrait d'avantage s'investir en cette matière. Compte tenu entre autre de son statut de garant du droit à la santé des individus. Or, s'il est admis que d'énormes moyens sont investis en matière de santé publique, il n'est pas possible de savoir exactement quelle part dans ce budget revient à la sécurité et santé au travail.

704. Améliorer la qualité de la formation des inspecteurs, c'est améliorer la qualité de leur intervention sur le terrain en ce qui concerne l'appréciation et l'évaluation des situations à risques, mais aussi et surtout, la qualité des conseils donnés aux employeurs pour exécuter au mieux leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail.

En plus de l'action du gouvernement et des employeurs, l'engagement des groupements de travailleurs sur le terrain de l'éducation à la santé et sécurité au travail devrait induire un changement de mentalités nécessaire à la réussite de la politique nationale de prévention à mettre en œuvre par l'Etat.

705. Le développement et le renforcement de la médecine préventive sont également à rechercher. La prévention ne doit pas concerner uniquement les maladies professionnelles, certaines maladies silencieuses comme le diabète, l'hypertension artérielle etc. fait des ravages parmi la population des travailleurs. Certes le lien entre le développement de ces maladies et le travail n'est pas évident à établir, mais la sédentarité favorisé par le travail dans les bureaux par exemple est un facteur aggravant. L'hygiène et le bien-être au travail pourtant promu il y a quelques années ont malheureusement été relégué au profit du travail et de la productivité, comme si l'un excluait les autres. L'entreprise doit devenir une plateforme relais pour la prévention de ce type de maladies. Cela passe notamment par le renforcement des liens entre santé publique et santé au travail.

§2 : L'implication attendue des groupements de travailleurs au-delà des seules exigences légales

706. D'après Claude Donald Loiselle « ...L'engagement des gouvernements à respecter le droit à la santé et la sécurité au travail n'a d'égal que la demande des citoyens pour ces droits. Concrètement, cela signifie qu'il faut comprendre ce droit non pas comme un vaste ensemble d'aspirations que l'on prend pour acquis, mais bien comme des obligations spécifiques des gouvernements et autres acteurs publics et privés qui, au final, interpellent la société toute entière²³⁶. »

707. La sécurité et santé au travail intéresse certes les travailleurs pris individuellement, mais elle est surtout une question de lutte collective sans laquelle, elle ne peut en réalité se développer. Or, il apparaît que, cette implication des groupements de travailleurs reste à ce niveau assez marginale, ce qui est dommage sachant qu'en droit social de façon générale, l'action collective a bien plus d'efficacité que l'action individuelle.

²³⁶ Auvergnon Philippe (dir), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne. Op. cit.* P. 279.

L'amélioration du système nécessite donc une implication plus importante des groupements de travailleurs ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle (A). Cette implication pourrait notamment se concrétiser au niveau de l'amélioration des normes conventionnelles qui reste jusqu'ici très fébriles et pas plus protectrices que les règles légales (B).

A. Un rôle presque inexistant en matière d'amélioration des conditions matérielles de travail

708. Le constat est aujourd'hui l'action des syndicats et autres groupements de travailleurs est insuffisante pour faire évoluer la protection de la santé des travailleurs. Dans une thèse consacrée à l'impact de l'action syndicale sur la situation socio-économique des populations ouvrières de 1960 à 2007, Christelle Guiboumou fait le constat d'un impact presque inexistant de cette action syndicale sur l'amélioration des conditions matérielles de travail²³⁷. Elle soutient en effet que l'évolution des normes relatives à la sécurité et santé au travail n'est que le fruit de la conjonction d'autres facteurs liés notamment au souci pour certaines entreprises de redorer leur image afin d'obtenir une certification ou au souci pour les autorités gouvernementales de redorer leur image auprès des institutions internationales. Comment cette action peut-elle être rendue plus intéressante et quels outils lui permettront d'être plus efficace ?

709. Si on va du principe que l'effectivité de la protection de la santé au travail repose en grande partie sur les destinataires de la protection eux-mêmes, les travailleurs, il est important que leur implication sur ces sujets soit totale. Il n'est en effet pas rare que l'on pointe du doigt leur indifférence face à cette question qui reste insuffisamment investie par l'action syndicale. Moins les syndicats s'exprimeront sur cette question et plus on aura l'impression que les règles de protection et leur mise en œuvre sont suffisantes, ce qui n'est pas le cas en réalité.

710. Certes quelques actions menées par les syndicats de travailleurs ont pu être liées à cette problématique mais elles sont peu visibles compte tenu du caractère général des revendications souvent faites par les travailleurs. Rares sont en effet les actions revendicatives exclusivement réservées à l'amélioration des conditions matérielles de travail. Dans la mesure

²³⁷ Guiboumou Christelle, *Action syndicale et impact sur la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon de 1960 à nos jours*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Lille 1, 1998, p. 282.

où le cahier des charges comprend un nombre souvent incalculable de revendications, la satisfaction de certaines revendications plus urgentes que les autres finit à estomper le mouvement jusqu'au prochain mouvement social. Ce dernier sera l'occasion de ressusciter des revendications de longues dates liées notamment à la sécurité et à la santé et qui se verront à nouveau écrasées par les revendications les plus urgentes, en général les revendications salariales.

711. Dans le domaine de la santé au travail, les syndicats sont désormais devancés par des associations de défense de l'environnement qui ont fait de cette question leur cheval de bataille et qui indirectement interviennent sur le champ de la sécurité et santé au travail les deux problématiques étant d'une certaine façon liées. Des associations parmi lesquels on peut citer Sherpa, ou Brain Forest sur le plan national.

712. En matière d'éducation, les groupements de travailleurs peuvent jouer un grand rôle. Celui de la revendication du respect de la législation par le gouvernement et par les employeurs, mais aussi celui de prendre des initiatives en matière d'éducation et de vulgarisation de l'information relative à la prévention des risques liés au travail. Les représentants du personnel ont le devoir de se former pour former la base à son tour. Se former pour former la base. Dans cette approche, la formation des représentants syndicaux sur cette question est plus que déterminante. La qualité de la formation de la base est fonction de la qualité de la formation des leaders. Cette formation est certes assurée par les employeurs qui sont contraints par le code du travail de l'assurer, elle peut aussi en plus de cela être financée par les syndicats eux-mêmes en fonction de leurs besoins. La prise d'initiative des syndicats face à ces questions est d'autant plus importante qu'elle détermine leur engagement sur la voie de la prévention. Des formations dans le cadre de l'entreprise certes mais il leur est possible également de rechercher des partenariats en dehors de l'entreprise. Les capacités d'autonomie des syndicats seront un levier important pour le succès de telles initiatives.

713. Les travailleurs individuellement ou par le biais de leurs représentants, sont invités par le code du travail à collaborer avec l'employeur pour l'application des règles de sécurité et de santé au travail. Cette participation à l'effort commun consiste en des obligations mises à la charge des travailleurs. Il est toutefois important que cet engagement se fasse bien au-delà de ces seules exigences légales. Les groupements des travailleurs dont on relève trop souvent le manque d'implication sur les questions de sécurité et de santé sur les lieux du travail sont invitées à user de leurs pouvoirs pour faire avancer la prévention des

risques au travail et favoriser ainsi une promotion de la santé au travail. Comment impliquer davantage les groupements des travailleurs dans la lutte contre les atteintes à l'intégrité physique ou mentale sur les lieux du travail ? Cet engagement passe notamment par l'éducation de la base. Même si certains facteurs socioculturels contribuent encore à entraver cette action, le défi reste celui de dépasser toutes considérations.

714. Les groupements de travailleurs peuvent également se servir de la possibilité qui leur est donnée de négocier des règles conventionnelles pour améliorer ce système de protection de la santé au travail, des règles jugées trop fébriles qui n'ont pas été revues depuis plusieurs années.

B. L'amélioration potentielle des règles conventionnelles trop fébriles

715. Un des outils dont pourraient se servir les groupements de travailleurs pour améliorer leur implication serait donc l'amélioration des règles conventionnelles qui ne sont dans leur ensemble, pas assez protectrices.

La convention collective occupe dans l'ordonnancement juridique national une place certes peu importante, il n'en demeure pas moins que ces règles fruit de la négociation collective lorsqu'elle est bien menée peuvent contribuer à faire évoluer le droit. Compte tenu de l'influence quasi-inexistante de l'action syndicale sur l'amélioration des conditions matérielles de travail, on peut être amené à penser que les conventions collectives au Gabon, ont un impact sur l'évolution du droit social qui est tout aussi négatif.

716. La moyenne d'âge des conventions collectives applicables au Gabon est de 30 ans. C'est en effet dans les débuts des années 1980 que la plupart des conventions collectives applicables au Gabon ont été adoptées. Leur modernisation serait un plus dans la lutte pour la protection de la santé des travailleurs. La prise en compte des problématiques nouvelles que soulève la protection de la santé au travail passe notamment par une modernisation de ces textes.

717. Concrètement, que peut-on attendre des conventions collectives et quels textes par exemple peuvent être améliorés ? Qu'est ce qui pourrait concrètement évoluer dans ces textes ? On pense notamment aux règles relatives à la suspension du contrat de travail etc. Profiter de ces outils pour améliorer la situation individuelle et collective des travailleurs, c'est à cela que doivent servir les conventions collectives. Si l'on considère par exemple la

convention collective sur les hydrocarbures, un domaine où les risques professionnels sont importants et où l'intérêt d'une protection adéquate est plus qu'actuelle, on se rend bien compte que la question de la santé n'occupe qu'une place infime et que certaines dispositions comme celles relatives à la protection de l'emploi peuvent encore être améliorées. Il s'agit certes d'un secteur qui emploie une main d'œuvre assez importante et où les travailleurs bénéficient d'avantages importants en matière de santé, cela ne compromet en rien le fait que les choses puissent être encore davantage améliorées. Un secteur où l'action syndicale est particulièrement virulente et où on s'attend à ce que par exemple les conventions collectives soient plus protectrices.

718. Dans le secteur informel, le syndicat des petits métiers a potentiellement un grand rôle à jouer. Les PME sont-ils des lieux abandonnés par l'Etat ? Evoluent-ils toujours dans l'informel ? Pas nécessairement puisque certains sont déclarés au registre du commerce et qu'ils ont en leur possession une patente qui leur permet d'exercer légalement leur activité. Les petits métiers sont en général assimilés au secteur informel, ce qui n'est pas toujours vrai. Les employés de maison, sont une catégorie particulière à laquelle il est utile de s'intéresser tant ces gens qui travaillent sans aucune couverture sociale ont plus que besoin d'être sécurisés. Il reste à espérer que l'apparition d'agences de recrutement de ces personnels permettra d'accélérer les choses en ce sens et de favoriser donc la protection sociale de ces travailleurs souvent pauvres et à la merci des employeurs. L'encadrement des salaires, l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la couverture sociale sont autant de garanties qu'il importe de reconnaître à ces travailleurs parfois sans horaires.

719. Au moment la santé au travail s'impose comme une problématique centrale partout dans le monde, les textes conventionnels ne se sont pas suffisamment saisis de cette question et renforcent l'idée qu'on se fait effectivement de l'intérêt qu'accordent les travailleurs à cette question. Les syndicats se doivent eux même de prendre des initiatives en la matière et ne pas se contenter d'attendre les instructions de la hiérarchie etc. Certes le problème de moyens peut se poser mais il importe dès le départ de prendre conscience de l'importance de la question, et d'évaluer l'étendue des problèmes et de voir dans quelles mesures adopter telle ou telle autre stratégie. Il importe dès à présent d'agir avec les moyens de bord. Sensibiliser au plus bas niveau. Face à l'ampleur que prennent actuellement les questions de santé au travail, anticiper les risques très tôt est un enjeu de taille pour préserver la santé des travailleurs sur leur lieu de travail. La recherche de solutions a conduit à développer sur le plan juridique mais pas uniquement, des outils destinés à faire face à une

évolution constante des problématiques de santé au travail. L'intégration de ces solutions sur le plan national serait peut-être un outil supplémentaire pour permettre d'offrir une protection adéquate de la santé des travailleurs en milieu professionnel.

Chapitre 2 : La promotion d'une approche globale des questions de santé au travail

720. L'observation des pratiques en santé au travail montre sur le terrain une réelle disparité dans l'application des normes préventives. Une disparité qui donne l'impression en définitive que la santé au travail n'est l'apanage que d'une certaine catégorie de travailleurs, d'un certain type de travail et que les autres, les petits métiers par exemple ne sont pas concernés par ces règles qui constituent pour eux d'une certaine manière, un véritable luxe. Dans un tel contexte, démystifier et démocratiser l'application des règles de santé au travail, aussi bien pour les travailleurs pauvres, les couches les plus vulnérables que les autres restent un véritable défi. Elargir le domaine de la santé au travail puisque c'est de cela qu'il s'agit doit également permettre de sortir d'une vision unitaire du risque, pour intégrer la multiplicité des facteurs de risques notamment les risques psychologiques qui pour l'heure restent le parent pauvre de ce chantier en construction qu'est la santé au travail.

721. La promotion d'une approche globale des questions de santé au travail implique à la fois la prise en compte de l'ensemble des problématiques de santé au travail, santé mentale et santé physique (section1), elle implique également que l'ensemble des travailleurs soient couverts par le dispositif de protection de la santé des travailleurs, y compris ceux des secteurs non structurés. La prise en compte de ces deux situations devrait permettre un élargissement du champ d'application matériel et personnel des règles relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et donc favoriser leur effectivité.

722. L'intégration des préoccupations écologiques et environnementales aux problématiques de santé au travail et l'application de principes tels que le principe de précaution entre autres devrait permettre de renforcer l'édifice en construction que constitue la protection de la santé au travail (section 2).

Section 1 : L'élargissement du domaine de la santé au travail

723. L'élargissement du domaine de la santé au travail concerne particulièrement le domaine matériel et le domaine personnel. Dans la mesure où les règles de sécurité et de santé au travail ainsi que leur application ne sont la plupart du temps adressées qu'aux risques physiques, prendre en compte les facteurs psychologiques d'atteinte à la santé permettra d'en avoir une vision plus globale et plus juste des risques à considérer (§2).

724. Si en théorie, les règles relatives à la protection de la santé au travail sont destinées à l'ensemble des travailleurs, la pratique montre toutefois que l'application de ces règles dans certains domaines constitue un véritable luxe que ne peuvent se payer certains travailleurs, les travailleurs pauvres, les femmes, les jeunes, les travailleurs étrangers etc. Sont en général plus exposés que les autres à des conditions de travail peu propices à la santé (§1).

725. Ici la question de cette prise en compte se trouve à deux niveaux, à la fois au niveau de leur connaissance mais aussi et surtout au niveau de leur reconnaissance et de leur prise en charge au titre de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle. La prise en compte des problématiques de santé mentale reste pour le Gabon comme pour d'autres pays en développement un véritable défi à relever.

§1 : La prise en compte des facteurs psychologiques

726. Une des caractéristiques des normes de la santé au travail au Gabon est la quasi exclusivité réservée aux questions de santé physique. L'accueil qui est fait jusqu'ici aux questions de santé mentale et psychologique des travailleurs reste froid et sans grand intérêt. Cette question n'est que très rarement évoquée par les textes. Quand bien même ni le code du travail, ni le code de sécurité sociale ne font référence de façon expresse à la protection de la santé physique ou à celle de la santé mentale, force est toutefois de constater que les références implicites à la santé physique sont beaucoup plus fortes que celles qui concerneraient la santé mentale. Le fait que les accidents du travail sont le risque le plus connu et le plus reconnu au Gabon illustre bien cette réalité. Aucune décision de justice n'a permis par exemple de voir ces questions portées devant le juge et ne témoigne donc de leur prise en compte réelle. Seules des décisions portant sur des questions de santé physique ont pu être répertoriées. La preuve que la santé mentale ne constitue pas encore jusqu'ici un véritable problème de santé au travail, même si en matière de santé publique des cas d'affection

répertoriées peuvent avoir un lien directe ou indirecte avec l'exercice d'une activité professionnelle donnée.

727. L'importance croissante que prennent les problématiques de santé au travail pousse à s'interroger sur la nécessité qu'il y aurait à se saisir de ces questions dès à présent et donc de leur consacrer une attention particulière, ce qui permettra notamment de suivre leur évolution et d'anticiper au mieux le développement de ces affections sur le territoire national, en comparaison avec ce qui se passe déjà dans d'autres pays particulièrement touchés par ces phénomènes. On disait les pays en développement notamment les pays africains épargnés compte tenu notamment du lien familial qui y est très fort et dans de la solidarité qui caractérise ces sociétés. Or, on sait désormais que ce lien social et cette solidarité ont tendance à s'effriter au profit d'une individualisation progressive des sociétés africaines. Il est donc indéniable que d'ici quelques années ces pays feront obligatoirement face à ces problématiques, d'où l'intérêt de s'y intéresser dès maintenant. A l'omniprésence des questions de santé physique (A) doit se substituer une approche globale de ces questions qui prend en compte le facteur psychosocial encore peu considéré (B).

A. La prégnance longtemps entretenue des questions de santé physique et le désintérêt pour les risques psychologiques

728. La prégnance longtemps entretenue des questions de santé physique que l'on peut remarquer à la fois dans les textes dédiés à la santé au travail et dans la pratique semble avoir été héritée d'une conception traditionnelle de la santé au travail qui s'est développée dès le 19^e siècle et où, en pleine révolution industrielle, la souffrance des corps frappe les esprits et suggère une prise en charge des corps qui souffrent au travail. La première approche qui est faite de ces questions est une approche purement médicale. C'est des médecins de cette époque qui les premiers ont attiré l'attention sur les effets du travail sur la santé. L'accent est naturellement porté sur la guérison et la protection des corps. Les questions d'hygiène et de sécurité au travail se développent donc face à un travail qui se mécanise progressivement et qui, tout en promouvant le développement industriel, met malheureusement en danger les corps des travailleurs. Soigner le corps devient alors une préoccupation évidente dans l'intérêt de la production d'abord. Les considérations humanistes ne viendront que plus tard renforcer l'intérêt de cette protection.

729. Alors que les références exprès à la santé psychologiques sont quasi absentes des textes, celles dédiées aux questions de santé physiques sont multiples. Pour preuve, le code du travail n'en fait pas expressément référence, et les textes d'application destinés à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail font encore là références aux seuls risques physiques.

730. Par ailleurs, au Gabon, la réparation des risques professionnels ne concerne pour l'essentiel que des risques physiques. La définition consacrée de l'accident du travail et le fait que seuls ces risques sont reconnus et indemnisés participent à renforcer ce sentiment.

La question de la protection de la santé est traditionnellement rattachée à la lutte contre les atteintes à l'intégrité physique. C'est d'ailleurs cette conception qui a prévalu depuis longtemps en Europe et partout dans le monde²³⁸. Le développement de nouvelles formes d'atteinte à la santé a pourtant conduit depuis quelques années à mettre en exergue la nécessité d'une protection spécifique orientée vers les atteintes à la santé mentale.

731. Certes dans une stratégie de lutte contre les atteintes à la santé au travail, des choix doivent être opérés mettant l'accent sur certaines problématiques jugées plus préoccupantes, il n'en demeure pas moins que les problématiques jugées moins importantes aujourd'hui peuvent très vite devenir des préoccupations encore plus importantes demain, et qu'il importe à ce titre de ne pas complètement les ignorer et d'amorcer une sorte d'anticipation précoce destinée à minimiser plus tard les effets de la progression de ces problématiques sur la santé des travailleurs à court, moyen ou long terme.

732. Ce qui apparaît aujourd'hui comme un désintérêt ne l'est peut-être pas, le Gabon n'aurait peut-être pas pris à l'heure actuelle la mesure et l'importance de prendre en charge ces risques psychologiques. Ils ne suscitent certes que très peu d'intérêt à l'heure actuelle mais le mouvement est en marche et déjà sur le plan régional des mesures sont prises pour susciter l'intérêt et en favoriser la prise en charge.

²³⁸ Même si de l'avis de certains auteurs, elle a toujours été prise en compte et que l'engouement actuel autour de cette question ne constitue qu'une simple remise à jour de l'objet du droit de la protection de la santé des travailleurs. En France par exemple, des dispositions introduites récemment dans le code du travail mettent bien en exergue la nécessité de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

B. La prise en compte de la santé psychologique et du bien-être au travail

732. Avec le code du travail de 1994, des avancées considérables ont été réalisées certes, mais de nombreux défis restent à relever, c'est le cas notamment de la prise en compte de la santé mentale des travailleurs qui a pourtant sa place dans cette lutte contre les atteintes à la santé au travail mais qui ne suscite pour l'heure que très peu d'intérêt.

733. L'évolution du travail et des risques qu'il comporte a permis le développement ces dernières années de la notion de risques psychosociaux²³⁹. Cette notion renvoie à des...elle recouvre des situations aussi diverses que le stress au travail, la violence au travail, l'épuisement au travail, le harcèlement moral etc. La prévention des risques professionnels connaît depuis quelques années un véritable bouleversement, avec un accent particulier mis sur les questions de santé mentale. L'OIT souligne l'importance de la prise en charge de ce type de pathologies qui prennent désormais le pas sur les seuls risques de santé physique.

734. Au Gabon, de l'avis de certaines personnes interrogées, cette problématique ne se pose pas du tout, « ce sont les choses des blancs »²⁴⁰. En effet, on a difficilement vu un arrêt de travail pour épuisement au travail ou pour troubles psychiques liés au stress, à la fatigue etc. Les raisons du mauvais état de santé seront en général recherchées ailleurs que dans des causes psychosociologiques. Les risques psychosociaux tels qu'ils sont présents ailleurs dans le monde existent pourtant, même si les manifestations peuvent ne pas être identiques, il n'empêche que ces phénomènes sont bien réels et qu'il est important que l'on s'en préoccupe quand bien même que leur prise en compte en tant que risque de santé au travail n'est pas une réalité effective et que la médecine du travail semble n'être à l'heure actuelle qu'au stade de balbutiement. Ces questions sont la plupart du temps soit banalisées, soit déconsidérées.

735. La santé mentale n'apparaît en effet pas expressément dans le code du travail et les différents textes visant la protection de la santé des travailleurs. Cette absence ne peut toutefois être liée au fait que cette question n'existe pas dans le cadre de la société gabonaise, mais pourrait plutôt avoir un lien avec la place que tiennent au Gabon, la considération et la prise en charge des maladies mentales. L'observation du programme national de santé publique suffit à rendre compte notamment de la place qu'occupe la médecine psychiatrique en tant que problème de santé au Gabon. La santé psychologique n'y est pas une véritable

²³⁹ Valléry Gérard et Leduc Sylvain, *Les risques psychosociaux*. PUF. 2012.

²⁴⁰ Une tendance qui se conforme ailleurs en Afrique où l'évocation de la santé au travail fait sourire tant personne n'y croit véritablement. Nanga Silué, « les risques professionnels en cote d'ivoire », in Auvergnon, *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*. P. 17.

priorité. Le seul hôpital de référence prenant en charge les malades de cette catégorie témoigne de cet état de fait, il est à l'image de la place qu'on réserve aux questions de santé mentale dans notre pays. La prise en charge des maladies mentales est la plupart du temps laissée à la médecine traditionnelle. Très peu de personnes souffrant de ces pathologies sont soignées à l'hôpital public par des méthodes de médecine moderne.

736. La guérison de l'homme en trois dimensions fait pourtant partie de la culture négro africaine, il faut se demander pourquoi cette question est particulièrement ignorée des politiques publiques de santé. Pour une prise en compte globale de la santé des travailleurs, il serait donc important de réfléchir à des moyens pour intégrer cette problématique dans le champ actuel de la santé au travail.

737. Les notions de stress, de harcèlement moral, sont absentes du code du travail et des programmes d'action en prévention des risques professionnels. Le harcèlement sexuel quant à lui y figure bien mais il souffre d'une banalisation qui laisse penser finalement que c'est une situation normale alors qu'au quotidien, nombre de travailleurs sont victimes de la part de leurs supérieurs hiérarchiques ou de collègues sans que personne ne s'en émeuve. Cela démontre entre autres, la difficulté qu'ont les autorités à appréhender ce type de problèmes ; les questions sexuelles par exemple étant des questions taboues sur le plan culturel²⁴¹. Les dénonciations sont rares et même quand elles existent, la difficulté de la preuve est grande.

738. Autre exemple, l'alcoolisme croissant des populations est un phénomène de société, un problème de santé publique qui touche depuis quelques années des populations de plus en plus en jeunes. Certes plusieurs facteurs peuvent être évoqués à l'appui de ce phénomène, il n'en demeure pas moins que la charge de travail et les conditions dans lesquels il est accompli peuvent aggraver ou favoriser l'utilisation de ces excitants. La santé mentale des travailleurs mérite de ce point de vue qu'on y regarde de plus près.

739. Le développement de ces addictions au travail, la consommation d'alcool ou de drogue peuvent être des signes d'un mal être au travail ; or pour ce qui est de l'alcool, son utilisation courante, devenue banale, peut avoir de lourdes conséquences sur la sécurité et la

²⁴¹ Le traitement du « *disonga* » par exemple, l'adultère chez les peuples du sud du Gabon se faisait à huis clos, dans la case du chef à l'abri des regards indiscrets afin de minimiser le traumatisme des accusés, et de protéger ainsi le secret des délibérations. Ce genre de considérations pourrait alors expliquer qu'il soit difficile d'amener un tel tabou sur la place publique au risque de discréditer l'employeur ou le supérieur hiérarchique à l'origine de tels agissements.

santé des consommateurs eux-mêmes et celle des autres travailleurs. L'évocation de ces questions apparaît en général comme un tabou, quand elle n'est pas considérée comme n'ayant aucune importance alors qu'elles concernent une part importante de la population des travailleurs. Consommer de l'alcool apparaît uniquement comme un comportement à risque pour la sécurité et la santé sur les lieux du travail mais pas souvent comme le signe d'un mal être des travailleurs qui espèrent de cette façon, comme on le dit, « *noyer leurs soucis dans le vin* ».

740. Il est important de souligner une fois de plus le rôle capital du médecin du travail chargé de la surveillance de la santé des travailleurs. Cet acteur installé au cœur de l'entreprise saura détecter les comportements à risque, accompagner et orienter les travailleurs vers des professionnels, vers des parcours de soins en fonction des besoins de chaque travailleur. C'est à ce niveau que l'aspect pluridisciplinaire du dispositif de protection de la santé au travail apparaît très intéressant, dès lors par exemple qu'il va permettre l'intervention non seulement du médecin du travail, mais aussi d'autres professionnels de la santé au travail, comme les psychologues du travail, qui aideront le travailleur à gérer des situations particulièrement difficiles au travail. Des conditions de travail stressantes, des tensions permanentes entre collègues, la compétition omniprésente, sont entre autres autant de situations peu favorables à un milieu de travail sain.

741. C'est en effet auprès des professionnels de la santé au travail que le travailleur pourra trouver d'abord une écoute, puis une aide plus ou moins active pour pouvoir gérer vie privée et vie professionnelle. Cette démarche vers les professionnels de la sécurité et santé au travail n'est pas toujours facile à entreprendre pour les travailleurs. Pour des raisons diverses, le travailleur préférera garder pour lui toute la souffrance, tout le ressenti et toutes les difficultés qu'il peut avoir à s'épanouir dans son travail. Parler de sa vie et de ses difficultés à un inconnu peut s'avérer une épreuve très difficile, la peur du jugement etc. sont autant de freins au fonctionnement des dispositifs d'accompagnement des travailleurs en souffrance. Avouer ses difficultés est par ailleurs ressenti comme un signe de faiblesse, d'où la propension à garder pour soi ce qui, à la longue, peut entraîner des conséquences beaucoup plus graves, dépression, abandon de postes, démission etc.

742. Malgré les nombreux efforts consentis par l'Etat certains secteurs restent encore étrangers à la prévention des risques professionnels. La pénétration de la logique préventive est en effet dans ces secteurs, très difficile compte tenu de nombreux facteurs. Tout comme la

prise en charge des risques psychologiques, la prise en charge des risques professionnels dans les secteurs non structurés reste un véritable défi pour l'Etat mais aussi pour les entreprises évoluant dans ces secteurs.

§2 : *La difficile pénétration de la logique préventive dans les secteurs non structurés*

743. L'observation des pratiques sur le terrain a permis de se rendre compte de ce que certains secteurs dans lesquels évoluent en général une certaines catégories de travailleurs, les petits métiers notamment, sont sujets plus que d'autres à l'inobservation des règles de sécurité et de santé au travail. Compte tenu du caractère non structuré qui le définit, Le secteur informel, est certainement le secteur le plus touché par l'ineffectivité des normes de sécurité et de santé au travail. Or, d'après les données de l'O.I.T., ce secteur que l'on peine depuis des années à définir, et à circonscrire, est en plein essor et emploie en Afrique notamment, une part importante de la population des travailleurs. Ce sont dès lors une part considérable des travailleurs locaux qui évolue en dehors des normes de sécurité et de santé et qui sont en général les plus exposés à la survenance de risques souvent méconnus ou mal encadrés. Bien que le code du travail est un texte général qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, secteurs structurés ou non, et qui n'est donc pas exclusifs, il importe toutefois de trouver des voies et des moyens pour que l'application des normes et de sécurité dans ce secteur soit facilitée. Compte tenu de la particularité de ce secteur la prévention des risques professionnels et l'ensemble des règles liées à la problématique des risques professionnels devrait être adaptées pour une application effective et donc une meilleure protection de l'état de santé des travailleurs dans ce secteur, aussi bien pour ce qui est de la prévention (A) que pour ce qui est de la prise en charge de ces risques (B).

A. Une prévention quasi absente

744. L'ineffectivité des règles de sécurité et de santé au travail dans le secteur informel pose plus largement la question de l'application du droit social dans ce secteur. A la suite de la sécurité et la santé au travail, c'est en réalité l'application de l'ensemble du droit social qu'il faut interroger. Quel problème pose véritablement l'application des règles de sécurité et de santé au travail dans le secteur informel au Gabon ? Comment résoudre la question de l'ineffectivité des normes sociales dans le secteur informel au Gabon ?

745. Avant de répondre à ces questions tentons une définition de ce qu'est le secteur informel, qu'est ce qui le caractérise et comment s'est-il développé progressivement à côté du « secteur structuré traditionnel ». Notons tout d'abord que la problématique du secteur informel et son développement n'est pas une question purement gabonaise²⁴². L'ensemble des pays en développement et même ceux considérés comme les plus avancés font tous face au développement de ce secteur dont les spécialistes disent tous la difficulté à en cerner les contours.

746. Tenter de donner une définition du secteur informel revient la plupart du temps à essayer d'en exposer quelques caractéristiques, tant la notion reste difficile à appréhender et à circonscrire. Le secteur informel est le lieu de l'insécurité sociale par excellence, un « *no man's land* » juridique²⁴³, d'après les propos d'Augustin Emame. Il se caractérise en effet par une absence de protection juridique et sociale pour toutes les personnes évoluant dans ce secteur.

749. C'est le secteur dit des petits métiers, de la débrouille et des jobs²⁴⁴. En général de petits commerces sont tenus, pour la plupart, par des populations étrangères venues des pays voisins d'Afrique. Depuis quelques années on assiste à une transformation progressive de ce secteur. Il est désormais pris d'assaut par les populations locales longtemps restées en marge de la pratique de ces activités. En effet, le commerce et les petits métiers étaient autrefois l'apanage des populations étrangères venues des pays voisins de l'Afrique de l'ouest et de l'Afrique centrale. C'est le monde des « jobs », de la « débrouille », de « la bricole »²⁴⁵. Le secteur informel reste jusqu'ici un secteur difficile à définir. Il regroupe de façon globale l'ensemble de la population des travailleurs qui évolue en dehors des règles du droit du travail. Le secteur informel reste le monde de la clandestinité et du non droit en matière professionnel. Il est de ce fait caractérisé par une insécurité constante.

750. Souvent marginalisés, les travailleurs de ce secteur en pleine expansion ne bénéficient d'aucune protection notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. Non pas à cause du fait que les règles de sécurité et de santé au travail ne leur soient

²⁴² B.B. Lay, « L'informel et la législation sur les risques professionnels au Sénégal ». Penant, 2009, p. 375. Ousmane.Oumarou Sidibé, le droit malien de la santé au travail, .in Auvergnon, Bokalli, et Boukongou (dirs), *De l'esprit du droit africain. Op. cit.* P. 191.

²⁴³ Augustin Emame, Le droit du travail à la croisée des chemins, op. cit.

²⁴⁴ Etoughé-Efé Jean-Emery, "Le chômage au Gabon" , *op. cit.* p. 198.

pas applicables mais plutôt à cause du fait que l'application de ces règles dans ce secteur est encore plus lacunaire que dans les secteurs public et privé traditionnels.

751. Plutôt que l'absence de protection juridique, c'est l'ineffectivité des règles du droit du travail qu'il importe de souligner dans cet univers où ces règles ne sont pas toujours respectées et où évoluent la plupart du temps des populations relativement peu instruites. L'accès au droit n'en est donc pas de ce fait facilité, les employeurs et les travailleurs ne maîtrisant parfois ni la législation, ni les procédures destinées à leur permettre de faire valoir leurs droits. La formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail ne sont en général pas encadrés. Inutile d'évoquer la question cruciale de la protection sociale qui elle est de toute évidence absente. Du fait du caractère informel des activités exercées dans ce secteur, et de son inorganisation, il n'est pas étonnant que la couverture sociale de ces travailleurs soit quasi inexistante. C'est le domaine de l'insécurité sociale par excellence.

752. Compte tenu de tout ce qui vient d'être dit, il n'est pas étonnant de constater non plus que le maintien du contrat de travail et des ressources garantis aux travailleurs du secteur formel ne le sont pas dans ce cas précis. A cela s'ajoute l'absence d'une prise en charge assurée des soins en cas de maladie.

753. Les grandes entreprises fournissent beaucoup d'efforts pour offrir des conditions de sécurité et de santé acceptables à leurs travailleurs, il importe que dans le secteur informel investi en général par de petites entreprises, des moyens adaptés soient trouvés pour intégrer la protection de la santé des travailleurs dans la culture de ces entreprises. Le challenge sera celui de fournir à ces entreprises des moyens de prévention adaptés à leur mode de fonctionnement et à leurs budgets. L'enjeu est de taille, permettre à ces entreprises, avec les moyens qui sont les leur, d'offrir à leurs employés des conditions de travail compatibles avec les objectifs de sécurité et de santé définis par l'Etat.

754. Dans ce secteur, les politiques se battent depuis quelques années pour une couverture fiscale effective²⁴⁶, les mêmes efforts devraient être déployés en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. Pour ces entreprises souvent pauvres avec très peu de moyens, une pédagogie adaptée devrait être mise en place, ainsi que des contrôles et des sanctions réelles et appropriées. Sur le plan de la couverture sociale, les mêmes efforts

²⁴⁶ www.afrik.com/gabon-la-lutte-contre-le-secteur-informel-se-poursuit, comme l'illustre cette article, le Gabon a entrepris de lutter contre le secteur informel qu'on accuse en général de tuer l'économie compte tenu du fait qu'il se développe en marge des règles qui régissent l'économie nationale et échappe bien souvent à la loi fiscalité.

doivent être fournis pour offrir aux travailleurs de ces secteurs une meilleure prise en compte de leur état de santé.

755. La prévention quasi inexistante, inutile de s'attendre à ce que la prise en charge des soins de santé ou la réparation des risques professionnels dans ce secteur soient plus avantageuses. Le caractère approximatif des solutions qui s'appliquent officiellement ou officieusement dans ce secteur invite à une véritable réflexion d'ensemble destinée à offrir une protection plus adaptée à ces personnes exposées à des risques particulièrement élevés. Le caractère informel des activités qui se pratiquent dans ce secteur suppose souvent des prises de risques beaucoup plus importants et donc une surexposition des travailleurs.

B. Une prise en charge des soins et une réparation approximatifs des accidents et maladies professionnels

756. A la suite des dysfonctionnements relatifs à la prévention, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnels dans les secteurs non structurés n'offre pas plus de garanties. Mal assurés, les travailleurs n'auront en général pas plus de chance d'être indemnisés. Quand aucune possibilité d'arrangement n'aura été trouvée avec l'employeur, c'est vers la solidarité familiale, lorsque cela est possible, que certains se tourneront pour faire face aux dépenses relatives à l'accident ou à la maladie dont ils sont victimes. Les garanties d'emploi y sont logiquement inexistantes.

757. Quelques solutions ont pu être proposées dans le passé pour les exclus du régime général, les travailleurs indépendants notamment, mais elles n'ont pas résisté aux effets du temps. En effet, en ce qui concerne la protection sociale, un début de solution avait été trouvé par la mise en place d'une caisse nationale de garantie sociale dont le principe était l'adhésion volontaire de l'ensemble de la population non admise au régime général existant. La Caisse Nationale de Garanties Sociales créée en 1983 avait donc pour mission de prendre en charge les risques sociaux dont étaient victimes l'ensemble des travailleurs inéligibles au régime général de la sécurité sociale prévu par la loi de 1975. Le caractère notamment volontaire de cette adhésion, les difficultés de gestion qu'a connue cette institution, ainsi que d'autres facteurs comme la méconnaissance par les éventuels assurés des enjeux d'une protection

sociale²⁴⁷ ont fini par avoir raison d'elle et ont donc contribué à sa disparition. Après la CNGS, comment sont alors pris en charge les risques sociaux de ceux qui ne sont pas admissibles au régime général de sécurité social, les travailleurs indépendants et autres travailleurs du secteur informel, le système d'assurances volontaires ne semble pas être le système le mieux adapté. Dans un domaine aussi sensible que les risques professionnels l'assurance obligatoire reste le moyen le plus adapté pour la protection sociale des travailleurs.

758. La solidarité familiale est en général au cœur du dispositif de protection de la santé des travailleurs du secteur informel. Bien qu'elle permette d'apporter une aide matérielle, financière aux personnes accidentées ou malades, elle reste une aide souvent ponctuelle. La solidarité familiale a tendance à s'essouffler au fil du temps. Elle ne peut remplacer un système cohérent d'assurance sociale qu'il est impératif de mettre en place pour une meilleure protection des travailleurs de ce secteur notamment les travailleurs domestiques etc.

759. Dans les secteurs public et privé traditionnels, la lutte contre les atteintes à la santé au travail s'organise progressivement. Des stratégies d'une importance relativement importante sont mises en œuvre pour favoriser la préservation de la santé des travailleurs ; La lutte contre les atteintes à la santé au travail devrait s'étendre à l'ensemble des travailleurs, y compris ceux du secteur informel. Négliger le secteur informel, c'est en effet s'assurer de l'ineffectivité des règles de sécurité et santé au travail. Cette ineffectivité est liée au fait qu'ainsi une bonne partie de la population des personnes occupées à une activité professionnelle quelle qu'elle soit échappe de ce fait à la législation en vigueur. Ce qui relativise donc l'efficacité du droit du travail du fait notamment qu'il reste inappliqué. Le droit du travail a pourtant vocation à protéger l'ensemble des travailleurs. Comment devrait s'organiser cette prise en compte, avec quels moyens ? Comment favoriser la promotion de la santé au travail dans ce secteur informel, un secteur qui, par définition, échappe à tout contrôle de l'Etat ?

760. L'essor de l'économie informelle n'est pas l'apanage unique des pays en développement comme il a été souligné plus haut, les pays occidentaux plus avancés font également face à cette question qui ne manque pas d'interroger sur les mesures à prendre pour

²⁴⁷Lorsque Emame Augustin évoque dans sa thèse « Le caractère ambiguë » de la sécurité sociale au Gabon, il fait allusion entre autres à cette difficulté qu'ont parfois les assurés à saisir le vrai sens de ce qu'est la sécurité sociale, sa nécessité et ce qu'elle implique.

parvenir, entre autres, à organiser la protection des travailleurs et à leur offrir des garanties de protection sociale. Il pose en effet de nombreuses problématiques auxquels l'OIT essaie de répondre. Il est important encore une fois que, compte tenu des spécificités géographiques et économiques, les réponses proposées à ces problématiques soient adaptées à la situation locale de manière à agir avec plus d'efficacité.

761. Pour une protection efficace de la santé des travailleurs de ce secteur, l'importance et la régularité des contrôles effectués par les services compétents reste capitale ; à cela devrait s'ajouter une application effective des sanctions à l'encontre des employeurs. Même si en pratique les contrôles ont du mal à se faire avec une telle rigueur compte tenue de la fragilité de ces structures qui ont déjà du mal à se maintenir sur le marché. Une éducation des travailleurs à la connaissance et à l'exercice de leurs droits permettrait notamment de dénoncer les pratiques dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs. Ce qui n'est pas toujours facile dans le secteur informel inorganisé, où la représentation du personnel n'est pas souvent assurée et où les rapports entre employeur et travailleur se superposent dans bien des cas à des relations familières quand elles ne sont pas familiales. Une atmosphère qui n'est pas de nature à favoriser l'épanouissement des droits des travailleurs par la revendication. Améliorer l'accès aux soins de base aussi bien dans les secteurs structurés que dans les secteurs non structurés serait également un bon moyen d'améliorer l'ensemble du système. L'assurance maladie étant désormais obligatoire pour tous, peut-être assisterons-nous dans quelques années à une couverture quasi systématique de l'ensemble de la population des travailleurs sans que l'éloignement géographique ou l'appartenance au secteur informel, ou non, ne constitue un obstacle à cette protection.

Section 2 : L'intégration des préoccupations écologiques et environnementales

762. Compte tenu de l'impact de l'activité humaine sur l'environnement, et compte tenu de l'intérêt grandissant que prennent depuis quelques années les questions liées à la protection de l'environnement, la santé au travail ne peut désormais plus s'inscrire en marge du développement de cette protection et ne peut par conséquent plus ignorer les préoccupations écologiques et environnementales. Pour avoir été lui-même le théâtre d'un scandale écologique et environnemental et, même si officiellement on se refuse à le reconnaître, le Gabon ne peut en effet développer une politique de sécurité et de santé au travail pertinente qui ne tienne pas compte de cette réalité. Désormais la mise en place d'outils nécessaires à la prise en compte d'une telle réalité paraît plus que nécessaire.

763. La protection de l'environnement vient d'une certaine façon nourrir le débat sur la protection de la santé des travailleurs. Il y a comme une sorte d'inter dépendance de ces questions qu'il est intéressant d'exploiter pour trouver des solutions alternatives à la protection de la santé des travailleurs.

764. L'idée est ici de montrer que l'intégration des préoccupations écologiques et environnementales dans le domaine de la santé au travail est un enjeu important. Que l'application du principe de précaution par exemple peut aider à l'anticipation des risques de santé au travail (§1) et que la RSE peut être une réponse intéressante face à une responsabilisation toujours plus grande des entreprises de grande comme de petite taille (§2). Il faudra toutefois trouver de quelle manière ces principes peuvent être valablement intégrés et mobilisés dans le champ actuel de la santé au travail en Afrique en général et au Gabon en particulier.

§1 : L'apport éventuel du principe de précaution

765. Comment l'usage ou l'application en matière de sécurité et santé au travail, de certains principes, comme le principe de précaution emprunté au droit international de l'environnement, et au droit de la santé pourrait éventuellement aider à prévenir plus efficacement l'apparition des risques qui menaceraient à la fois l'environnement, la santé des populations environnantes et les travailleurs en particulier ? L'usage d'un tel principe aurait-il pu permettre par exemple d'éviter le « *drame* » écologique et sanitaire lié à l'exploitation des mines d'Uranium à Mounana, dans le sud-est du Gabon ? Rien n'est moins sûr, il s'agit

toutefois devant l'importance de la question et dans la mesure où il suggère deux types d'obligations, l'évaluation des risques et la prévention, de rechercher dans le droit international ou ailleurs, des solutions alternatives aux difficultés que connaît actuellement la protection de la santé des travailleurs, des idées nouvelles pour améliorer cette protection.

766. Développé dans le cadre de la protection de l'environnement, et, même s'il ne fait pas l'unanimité, le principe de précaution voit son application s'étendre à divers autres domaines. Rapporté aux questions de sécurité et de santé au travail, il faut se demander en quoi ce principe peut permettre de faire évoluer les pratiques pour la protection de la santé des travailleurs. Il importe dans un premier temps de définir, de présenter et de comprendre la notion de principe de précaution telle qu'elle a été consacrée à l'origine et quelles ont été les évolutions auxquelles ce principe a pu donner lieu (A). Nous envisagerons par la suite quelles applications concrètes ont été faites de ce principe de précaution dans les différents domaines où il a été consacré et adopté, avant d'analyser quels usages peuvent être faits de ce principe en matière de sécurité et santé au travail au Gabon notamment (B).

A. Développement et application du principe de précaution en droit de la santé et en droit de l'environnement

767. L'analyse de la notion de précaution nous permettra de comprendre quelle est l'origine de ce principe et comment il a été développé et appliqué dans les domaines de la santé et de l'environnement. Avant de voir dans quelles mesures son intégration dans le domaine de la santé au travail serait éventuellement bénéfique pour la protection de la santé des travailleurs.

768. L'on fait en général remonter l'origine de ce principe aux années 1970 en Allemagne. Evoquée déjà en 1972 lors de la conférence de Stockholm sur la protection de l'environnement, c'est en 1992 lors de la conférence de Rio sur l'environnement que l'on situe théoriquement la consécration de ce principe sur le plan international²⁴⁸. En effet, Le Principe 15 de la Déclaration de Rio énonce que « *En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement* ».

²⁴⁸Grisson Denis, *Qu'est-ce que le principe de précaution ?* Coll. Chemins philosophiques, éd. Vrin. 2012. P.9

769. Emboitant le pas des institutions internationales certains pays ont fait le choix d'intégrer ce principe dans l'ordonnement juridique national. C'est le cas de France qui en 1995 au travers de la loi Barnier portant protection de l'environnement, introduit ce principe dans l'ordonnement juridique national. Cette loi prévoit en effet que : « *l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût économiquement acceptable* ». En 2005, le législateur français achève d'élever ce principe au rang de principe constitutionnel.

770. Au Gabon, l'adoption d'un code de l'environnement en 1993²⁴⁹, au sortir de la conférence de Rio, a marqué son intérêt pour reprendre à son compte les préoccupations liées à la défense et la protection de l'environnement à laquelle nombre de pays africains ont également souscrit. D'autres textes comme le code minier adopté en 2000²⁵⁰ ou le code forestier adopté en 2001²⁵¹ contiennent des dispositions relatives à la protection de l'environnement sans que le principe de précaution y soit particulièrement mentionné.

771. Du latin *praecautio*, la précaution désigne « ce qu'on fait par prévoyance, pour éviter quelque mal ». Elle a pu dans le langage courant être assimilée à des notions voisines comme la prévention avec laquelle elle partage une grande proximité. En effet, principe de précaution et principe de prévention sont deux principes que l'on serait tenté de confondre tant la proximité dans les objectifs à atteindre est grande. Dans un abus de langage, ces expressions ont pu être employées indifféremment, créant ainsi une confusion qui n'a en réalité pas lieu d'être²⁵². Prudence, prévention et précaution sont toutefois trois notions complémentaires qui correspondent à trois niveaux différents d'appréhension des risques.

772. Alors que la prévention concerne des risques connus, identifiés, la précaution suppose au contraire des risques non avérés, uniquement hypothétiques. Aucune preuve de l'existence du risque n'est nécessaire pour entraîner l'action des autorités publiques en ce qui concerne l'environnement ou la santé. La seule possibilité de survenance suffit à déclencher cette action. C'est cet aspect qui lui vaut d'ailleurs d'être critiqué et considéré comme un

²⁴⁹ Loi N° 16/93 du 26 août 1993 relative à la protection et l'amélioration de l'environnement. J.O. Aout 1993.

²⁵⁰ Loi n° 05-2000, portant Code minier en République gabonaise. Depuis, le code a fait l'objet de plusieurs modifications dont la plus importante concerne la Loi n°017/2014 du 30 janvier 2015 portant réglementation du secteur minier en République gabonaise.

²⁵¹ Loi n° 16/2001 du 31 décembre 2001 portant code forestier en République gabonaise.

²⁵² Grison, *Qu'est-ce que le principe de précaution ?* P.15.

principe d'inaction, une entrave au développement économique²⁵³. Ce qui n'empêche pas que son usage se diversifie et se décline de diverses manières dans différents domaines.

773. En matière de santé et d'environnement, l'on pourrait citer par exemple l'application du principe de précaution dans l'affaire des OGM, organismes génétiquement modifiés, dont l'innocuité par rapport à l'Homme est méconnue en l'état actuel des connaissances scientifiques mais dont on a des raisons de penser que les effets sur la santé pourraient être irréversibles²⁵⁴.

774. Condamnée par le conseil d'Etat pour le scandale de l'amiante, la France s'est notamment vue reproché par juge le fait de n'avoir pas appliqué le principe de précaution et de n'avoir donc pas pris toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé des victimes de cette affaire²⁵⁵. Ce principe a permis entre autre de faire reconnaître la responsabilité de la France dans cette affaire. Bien encadré et utilisé à bon escient, il peut inciter les gouvernements à agir plus tôt en matière d'évaluation des risques et de prévention. Ce principe peut s'avérer un atout important dans la protection de la santé au travail.

775. Ce principe qui a à l'origine investi le champ de la protection de l'environnement et qui se présente depuis quelques années comme une alternative possible pour l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs peut-il être transposable en Afrique en général et au Gabon en particulier ? Quels outils pourraient permettre une intégration réussie de ce principe aux questions de santé au travail dans ce contexte ? Certains travaux ont déjà permis d'évoquer l'usage du principe de précaution en Afrique mais uniquement dans le domaine du droit de l'environnement²⁵⁶. Aucun document consulté n'a encore jusqu'ici permis de faire le lien entre ce principe et la santé en général, ou la sécurité et santé au travail en Afrique.

²⁵³ Jim Dratwa, Prendre des risques avec le principe de précaution ou comment l'incertain se communique, in le principe de précaution significations et conséquences, p. 51.

²⁵⁴ A. Marciano et B. Tournès, Regards critiques sur le principe de précaution, le cas des O.G.M. P. 85, note de Olivier Godard : Le principe de précaution à l'épreuve des O.G.M.

²⁵⁵ Grison, *Qu'est-ce que le principe de précaution ?* Op. cit. p...

²⁵⁶ Romain Bertrand Dongmo, L'application en Afrique centrale des principes de précaution et de prévention, www.memoireonline.com/03/11/4282/m_Lapplication-en-Afrique-centrale-des-principes-de-prevention-et-de-precaution1.html. Mémoire Master II Droit international et comparé de l'environnement, Université de Limoges 2009.

B. L'intégration du principe de précaution dans le champ de la santé au travail

776. Le principe de précaution est bien connu pour son application dans le champ de la santé publique en général. Son intégration aux problématiques de santé au travail ne pose en réalité aucun problème puisque la santé au travail participe de la santé publique.

Un des exemples les plus célèbres de l'application de ce principe en matière de santé en général et de santé au travail en particulier reste, l'affaire de l'amiante en France, pour ne citer que celle-là. La révélation du scandale de l'amiante en 1997 en France a permis la mise en place d'un certain nombre de mesures au nom de l'application de ce principe. A l'origine utilisée pour lutter contre les incendies des bâtiments, au nom du principe de précaution il a été par exemple décidé l'abandon de l'utilisation de ce procédé dans la construction, compte tenu des dégâts sur la santé des travailleurs de l'amiante mais aussi celle des populations occupants ces bâtiments²⁵⁷. Condamné par le Conseil d'Etat, l'Etat français s'est vu reproché le fait de n'avoir pas pris les mesures nécessaires à la préservation de la santé des travailleurs, conformément au principe de précaution lequel entre temps avait été élevé au rang de principe de précaution.

777. Le principe de précaution ne concerne pas de simples appréhensions liées à l'utilisation d'un produit, d'un procédé etc. Il s'agit de véritables inquiétudes. Cela suppose qu'il y a eu en amont, des études sérieusement menées sur le sujet concerné et qui ont conduit à l'application du principe de précaution tel que défini par les textes.

Dans le cadre de la protection de la santé des travailleurs, la responsabilité de l'Etat est double. Il s'agit pour lui de prendre des mesures nécessaires à la prévention des risques liés au travail, de même qu'il veille au contrôle de l'application de ces règles ainsi qu'à leur sanction le cas échéant. L'Etat a, à ce titre, une obligation de prévention à laquelle il ne saurait se soustraire quoi que l'employeur soit le principal débiteur de cette obligation au sein de l'entreprise, vis-à-vis des travailleurs. C'est à l'Etat de définir le cadre général de la protection. C'est à lui également que revient la charge de définir les responsabilités qui incombent à chaque acteur impliqué dans la lutte contre les atteintes à la santé au travail.

778. La responsabilité de l'Etat en matière de sécurité et de santé au travail relève notamment des textes de droit internationaux qui obligent chacun des Etats parties à garantir à chaque individu un droit à la santé et à la sécurité sociale. Ces mêmes textes sont repris au

²⁵⁷ Brimo Sara, Gaudemet Yves, et Sargos Pierre, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*. L.G.D.J. 2012. P.35.

niveau national par le préambule de la constitution qui réaffirme dans son préambule l'attachement du Gabon aux valeurs véhiculées par le droit international. Conformément à la convention n° 155 de l'O.I.T., il appartient à l'Etat de définir une politique nationale de sécurité et de santé au travail, en fonction des recommandations faites par ce même texte et compte tenu des besoins locaux en sécurité et santé au travail sur l'ensemble du territoire.

779. Outre le système de prévention des risques traditionnels qui a montré de nombreuses faiblesses, et compte tenu de l'évolution sans cesse croissante de la nature et de la quantité des risques liés au travail, la nécessité est grande de les prévenir de plus en plus en amont. En effet, pour être plus efficace, la prévention doit se faire beaucoup plus tôt. C'est à ce niveau que le principe de précaution invoqué en droit de l'environnement peut trouver une application concrète en ce qui concerne les questions de sécurité et santé au travail. En vertu de ce principe de précaution de nombreux risques peuvent être évités à la base notamment s'ils représentent un danger grave pour la santé des travailleurs et pour l'environnement. Il s'agit donc en appliquant ce principe d'évoluer dans une logique de prévention encore plus avant des risques de santé au travail.

780. Alors que la prévention peut avoir plusieurs niveaux, primaire, secondaire et tertiaire et ne pas concerner que l'évitement des risques, le principe de précaution va dans le sens d'éviter que ne survienne un risque qui pourrait éventuellement avoir des conséquences irréversibles sur la santé et l'environnement. Il s'agit d'agir un peu plus tôt dans la prévention, comme si au final toute la protection à laquelle peuvent prétendre les travailleurs ne dépendait que de cette seule mesure. Le principe de précaution viendrait de cette façon au secours d'une prévention en difficultés. En mettant en œuvre ce principe, le but est de faire cohabiter prévention et précaution pour une meilleure protection de la santé des travailleurs. Dès lors que son rôle se résume à une anticipation des conséquences liées à la survenance d'un risque environnemental ou autre, le principe de précaution pourrait à ce titre jouer un rôle très important dans l'anticipation des risques liés au travail et permettre ainsi la promotion d'une santé durable, objectif dont la pratique de la RSE en entreprise est également porteuse.

781. L'intégration des préoccupations écologiques et environnementales suppose en effet d'exiger des employeurs plus d'éthique dans la conduite de leurs activités. Il s'agit d'envisager autrement la responsabilité des employeurs, de souligner le rôle qu'ils peuvent avoir dans la préservation de l'environnement et de la santé de façon générale. Ce n'est pas uniquement de simples sanctions dont il s'agit ici mais plutôt d'un réel engagement de la part

de ces employeurs, dans la préservation du bien-être commun. Au-delà et à travers la protection de l'environnement, la protection de la santé de l'Homme et de son bien-être. Notons qu'il ne s'agit pas de légiférer ou importer de nouveaux outils, il s'agit tout simplement de les appliquer puisque ces outils existent déjà dans l'ordonnement juridique national.

§2 : La responsabilité sociétale des entreprises et son incidence sur la protection de la santé des travailleurs

782. L'idée est ici de montrer que la RSE qui est une notion « durable » s'il elle est mise en place et appliquée convenablement, peut aider, en induisant une approche nouvelle de la responsabilité des entreprises face à la protection de la santé et de l'environnement, à améliorer la protection de la santé des travailleurs.

783. Depuis quelques années, le développement durable impacte en effet la vie quotidienne des individus. Il bouleverse désormais les habitudes de consommation et dicte systématiquement la conduite de toute activité, notamment les activités des entreprises. Il est devenu en quelques années un élément incontournable et déterminant pour la notation et la certification de ces entreprises²⁵⁸. C'est en général un indice de compétitivité dont les entreprises ne peuvent plus se passer. Or on le sait, la certification des entreprises est un facteur déterminant de l'évolution des règles relatives à la protection de la santé au travail au Gabon. C. Guiboumou le soulignait déjà dans son étude consacrée à la condition de la classe ouvrière gabonaise²⁵⁹.

784. Pourquoi et comment l'exigence de l'éthique dans la conduite des activités des entreprises (A) pourrait-elle permettre d'améliorer la protection de la santé des travailleurs ? Dans la mesure où les règles classiques de santé au travail sanctionnées civilement ou pénalement ne sont majoritairement pas respectées des employeurs comment imaginer que l'éthique, la responsabilité sociétale qui est du domaine de la morale et qui n'a pas de véritable valeur coercitive puisse réellement apporter une réponse efficace à la protection de la santé des travailleurs (B) ?

²⁵⁸ Les entreprises ne sont pas les seules à être impactées par cette notion, le développement durable bouleverse désormais les habitudes de consommation, il impacte le quotidien des individus.

²⁵⁹ Guiboumou Christelle, « Action syndicale et impact sur la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon de 1960 à nos jours ». op. cit. p 283.

A. Développement de l'exigence d'une éthique dans la conduite des activités des entreprises

785. L'idée est ici de comprendre l'origine, l'évolution et le développement de l'application de cette notion, les résultats obtenus par les pays l'ayant adopté, avant d'envisager son application au Gabon notamment. En quoi consiste concrètement la RSE ?

786. L'exigence de l'éthique dans la conduite des activités des entreprises est relativement récente. Elle apparaît avec le développement des problématiques liées à la protection de l'environnement depuis quelques années. En effet, la prise de conscience collective du caractère limité des ressources naturelles de la planète et donc de la nécessité de les préserver a conduit ces dernières années au développement de concepts et de principes dédiés à cette préoccupation universelle. Dès 1972, le premier programme des nations unies pour l'environnement est créé²⁶⁰. Depuis, l'engouement autour de ces questions ne cesse de croître. De nombreux concepts et outils dédiés à cette lutte tels que le développement durable, l'éco-gestion, la R.S.E. ou responsabilité sociétale des entreprises etc. ont été développés. Les instances gouvernementales ainsi que des associations non gouvernementales sont le relai de cette action qui se veut collective.

787. Le combat pour la préservation des ressources de la planète repose sur l'idée que les objectifs de développement actuel ne doivent pas compromettre l'avenir des générations futures d'où la nécessité pour chacun d'adopter un comportement responsable²⁶¹. Cette responsabilité est d'abord une responsabilité politique certes, mais c'est aussi une responsabilité citoyenne qui invite chaque individu, chaque groupement de la société civile à adopter des comportements allant dans le sens du respect de la planète. C'est une démarche holistique à laquelle toutes les composantes de la société sont invitées à participer. Les entreprises productrices de biens et consommatrices de ressources naturelles sont un des lieux de déploiement de cette responsabilité. C'est en effet dans le but d'intégrer le développement durable aux activités des entreprises que s'est développé le concept de R.S.E.

788. La notion de R.S.E. a fait l'objet de nombreuses définitions²⁶². Parmi ces définitions celle de L'International Organisation for Standardisation (ISO), paraît simple et

²⁶⁰ En abrégé PNUE, le siège dudit programme se trouve à Nairobi au Kenya.

²⁶¹ Définition officielle internationale du développement durable promue par le rapport Brundtland de 1987.

²⁶² L'union Européenne dans son livre vert de la responsabilité sociale des entreprises suggère également une définition suivante de la RSE. Il s'agit donc de: « *l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables,*

complète. Pour cet organisme de certification internationale, la R.S.E. se définit comme « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui – contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; - prend en compte les attentes des parties prenantes ; - respecte les lois en vigueur et qui est en accord avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* »²⁶³.

789. La R.S.E. renvoie donc en gros à « toutes les pratiques mises en place par les entreprises pour s'assurer qu'elles respectent les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement ».

790. Plusieurs enjeux sont à la base de la R.S.E., des enjeux aussi bien environnementaux (réduction des déchets, réduction des gaz à effet de serre etc.), mais aussi culturel et sociaux. C'est dans ce dernier élément que la R.S.E. invite les entreprises à développer au sein de leurs structures, des programmes de prévention, de santé et de bien-être au travail.

791. La R.S.E. n'envisage certes pas de sanction directe mais elle a le mérite d'inviter les entreprises à adopter un comportement socialement responsable en intégrant dans leurs activités des préoccupations à la fois économiques, sociales et environnementales en ayant à l'esprit la finitude des ressources et en se préoccupant de l'intérêt des parties prenantes, les populations locales notamment ou pour ce qui concerne cette étude, la sécurité et la santé des travailleurs. C'est en définitive l'intérêt général qui est visé par ces mesures.

792. Parler d'éthique revient d'une certaine façon à sortir de la sphère purement juridique pour évoluer vers des considérations d'ordre moral. L'éthique est en effet un ensemble de valeurs morales qui guident le comportement des individus. Loin de constituer une alternative à la sanction traditionnelle des règles de sécurité et santé au travail, responsabiliser autrement les entreprises par la pratique de la R.S.E. se veut un moyen complémentaire au service de la promotion de la santé des travailleurs.

mais aussi aller au-delà et investir «davantage» dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ». Le livre vert publié en 2001 propose un cadre pour les entreprises qui souhaitent s'investir dans le développement durable.

²⁶³ Norme ISO 26000 sur la Responsabilité sociale des entreprises.

793. Envisager une forme de responsabilité morale pour lutter contre les atteintes à la santé au travail peut en effet paraître utopique eu égard au fait que les contraintes juridiques plus coercitives n'ont pas produit les effets escomptés. Il n'est toutefois pas inutile d'essayer d'encourager ce genre de démarches certes inhabituelles. Dès lors qu'elles vont dans le sens d'améliorer la situation des travailleurs, aucune piste ne devrait être négligée. La pratique de la RSE dans les entreprises suggère en effet que les travailleurs investis dans ce processus sont les plus heureux.

794. Outre les questions économiques qui ont longtemps été le noyau dur des préoccupations de l'entreprise, l'intégration du concept de développement durable au sein de l'entreprise exige que soient prises en compte également les questions d'ordre environnemental et social. C'est dans cette optique que les préoccupations liées à la santé des travailleurs peuvent être incluses. Dès lors que ces travailleurs font partie avec l'Etat, la société civile et les autres partenaires de l'entreprise, de ce qu'on a appelé les parties prenantes.

795. Après avoir essayé de comprendre comment est appréhendée la R.S.E. de façon générale, sur le plan international, on essaiera dans la partie qui suit de comprendre comment cette notion peut être accueillie dans le contexte africain de façon générale et au Gabon en particulier.

B. L'intégration de la R.S.E. au Gabon et dans les entreprises en Afrique et son apport éventuel à la protection de la santé des travailleurs

796. Y aurait-il une RSE africaine ? Une façon particulière d'appréhender ces questions de développement durable dans le contexte africain ? Les pays africains ont-ils intérêt à mettre en place ce genre d'exigences ? Ont-ils les moyens de mettre la pression de cette façon sur les entreprises ? Comment cela se passe en pratique ? Qui fait ces suggestions aux entreprises ? La pression des consommateurs de plus en plus exigeants qui gardent désormais un œil sur la façon dont sont produits les biens et les services peut-elle aider à favoriser la mise en place de telles pratiques ? A quelles entreprises s'adressent la pratique de la R.S.E. et comment sont concrètement intégrées ces pratiques dans les entreprises notamment les entreprises africaines. La taille de l'entreprise est-elle déterminante dans le succès de l'application de ces mesures ? Cette pratique fait-elle l'unanimité ? A-t-on

obtenu jusqu'ici des résultats positifs ? Les entreprises jouent-elles véritablement le jeu ? C'est à ces quelques questions que nous tenterons de répondre.

797. Alors qu'elle a fait son apparition en Europe et ailleurs il y a quelques années, la pratique de la R.S.E. en Afrique n'est qu'au stade de balbutiement. Au Gabon, la volonté d'initier les entreprises à la pratique de la R.S.E. et de les éclairer sur les enjeux d'une telle pratique a motivé une rencontre en juin 2014. C'est en effet à ce moment que se sont tenus les premières assises sur la RSE. La rencontre initiée par la société civile avait pour objectif de faire connaître cette pratique et de susciter l'engouement auprès des entreprises locales²⁶⁴.

798. Pour les P.M.E. qui constituent l'essentiel des entreprises installées sur le territoire, l'engagement vers cette nouvelle forme de responsabilité reste quasi inexistant. Les raisons soulevées par ces dernières sont notamment liées au coût de la mise en œuvre de telles pratiques, mais aussi l'absence de vision claire de ce que pourrait leur apporter la R.S.E. en termes de performance.

799. La R.S.E. est certes une pratique nouvelle pour les P.M.E. locales mais elle n'est pas inconnue des multinationales installées sur le territoire qui sont au fait de l'actualité internationale. Les grandes firmes internationales présentent sur le continent essayent d'intégrer dans leurs activités et dans leurs relations avec les parties prenantes, cette pratique en s'investissant dans les projets culturels et le mécénat par exemple²⁶⁵. Pourtant, cette pratique suscite déjà quelques interrogations quant à ses objectifs réels. S'agit-il d'une réelle volonté d'intégrer dans les entreprises le concept de développement durable et toutes les valeurs dont il est porteur ou s'agit-il plutôt d'une façon pour certaines firmes internationales de détourner les regards des agissements peu responsables qui peuvent leur être reprochés²⁶⁶. C'est en réalité ce que tente de démontrer cette étude réalisée pour dénoncer les effets pervers de la responsabilité sociétale des entreprises en Afrique.

800. Finalement on pourrait se demander compte tenu de ces critiques si cette pratique constitue tout de même une bonne chose pour les entreprises locales. Dans la mesure la santé, la protection de l'environnement et le bien-être au travail font partie des préoccupations inscrites dans ses pratiques, la R.S.E. peut effectivement apporter beaucoup sur le continent.

²⁶⁴ gabonreview.com/blog/environnement-lecole-rse-resolution-conflits.

²⁶⁵ Jacquemot Pierre et Dolium Ann-Katrin, *La responsabilité sociale et environnementale des entreprises françaises en Afrique : enjeux, pratiques et recommandations*. CIAN. 2013, p. 40. www.cian-afrique.org/media/2014/03/Guide_pratique_RSE_aperçu2_FR1.pdf

²⁶⁶ Y. H. Daouda, Responsabilité sociétale des multinationales en Afrique subsaharienne : enjeux et controverses (cas du groupe Areva au Niger) www.vertigo.revues.org, la revue électronique en sciences de l'environnement.

A condition toutefois que tout se fasse dans les normes et que les objectifs pour lesquels elle a été mise en place ne soient pas détournés.

801. Il n'est plus question aujourd'hui que les entreprises s'installent, qu'elles pratiquent leurs activités sans se soucier de la protection de l'environnement, de la santé des populations, des travailleurs et de leur bien-être. Bien sûr certaines sociétés installées sur le territoire se sont engagées depuis plusieurs années dans des programmes sociaux, construction de routes, d'écoles, d'hôpitaux etc. Mais cela ne suffit pas, il faut certes maintenir les acquis mais chercher à aller plus loin que cela. L'avenir des nouvelles générations en dépend. Il y a trop de choses en jeu, le renouvellement de la population, la préservation des ressources pour ces nouvelles générations etc.

Conclusion

802. Il est généralement admis en science que les questions sont plus importantes que les réponses²⁶⁷, certainement parce que ce sont ces questions qui sont à la base de la recherche scientifique. Que seraient les développements consacrés à une recherche sans les questions qui sou-tendent l'ensemble du raisonnement ? Certainement une masse informe et vide. Ce sont elles qui vont effectivement guider le chercheur, l'étude réalisée n'étant en général que la réponse aux questions que le chercheur s'est posé au départ. La question du pourquoi est parmi toutes, certainement la plus importante, elle fonde le raisonnement scientifique et fournit des réponses qui vont-elles mêmes susciter d'autres questions, le travail scientifique étant par définition un travail inachevé. Aucune étude réalisée ne pouvant en effet prétendre à l'exhaustivité.

803. Pour satisfaire à cette exigence, et pour guider l'ensemble des développements, la question de savoir de quelles garanties de protection bénéficient réellement les travailleurs face aux risques de santé au travail a été posée dès le départ. Cette interrogation était également l'occasion d'interroger la place qu'occupe la question de la santé au travail dans les politiques publiques de santé mises en œuvre par les gouvernements successifs depuis 1960. La santé au travail telle qu'envisager par les pouvoirs publics permet-elle aux travailleurs de jouir du meilleur état de santé qu'il est possible d'atteindre conformément aux recommandations de l'O.I.T. faisant de la santé au travail un droit fondamental ? Ce sont là en effet les questions auxquelles cette étude menée sur le contrat de travail et la santé au Gabon devait en effet répondre.

804. L'examen des textes et de la pratique sur la santé au travail ont conduit à plusieurs constats. Le premier constat que nous avons fait au sujet des règles de sécurité et de santé au travail est en effet celui de la multiplication par les pouvoirs publics d'actes destinés à offrir aux travailleurs un cadre juridique et social progressivement favorable à la santé au travail. Le deuxième constat est malgré tout l'insuffisante application desdites règles qui rend donc la protection des travailleurs peu satisfaisante. Comme nous l'avons souligné tout au long de cette étude la protection est en réalité une protection essentiellement théorique. Elle reste au Gabon par conséquent, un vaste chantier en construction. Le point de départ de ce

²⁶⁷ Une citation attribuée à Karl Jaspers, philosophe allemand du 19^e siècle fait ce constat en ce qui concerne la philosophie. La citation peut être appliquée à d'autres sciences dans la mesure où c'est en effet le questionnement qui est à la base de toute recherche.

chantier se situe bien avant l'adoption même du premier code du travail en 1962 qui a vu les premières règles codifiées en la matière. C'est le code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952 qui sert en effet de base à cette nouvelle législation d'après les indépendances. Il se poursuivra en 1978, avant d'atteindre son point culminant en 1994 avec une série de réformes importantes sur l'ensemble du code du travail en général et sur les questions de sécurité et de santé en particulier.

805. L'étude de la protection de la santé des travailleurs au Gabon a permis de mettre en exergue une évolution de l'approche adoptée par le législateur pour envisager cette protection, mais aussi, une évolution du rôle de l'Etat et des différents acteurs engagés désormais dans la lutte pour la protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs. Compte tenu des lacunes constatées sur le plan légal et sur le plan organisationnel, la recherche de solutions adaptées est une quête permanente à laquelle doivent se livrer l'ensemble des acteurs impliqués dans cette lutte.

806. Quand bien même l'implication de tous est requise, et quand bien même les responsabilités en cette matière sont partagées, l'Etat reste le principal garant du droit à la santé et à la sécurité des travailleurs. Il est compte tenu de cette position, débiteur à son niveau, d'une obligation de sécurité à laquelle il ne peut se soustraire en mettant uniquement à la charge de l'employeur une batterie d'obligations. Des obligations parfois complexes et rendues difficilement applicables compte tenu du défaut de textes d'application ou du défaut d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail assumée, basée sur une évaluation a priori des priorités et des stratégies envisageables pour la protection de la santé des travailleurs. L'implication de l'Etat au niveau de la coordination de l'action en prévention est également défailante, autant de facteurs sur lesquels il est important d'agir pour parvenir à offrir aux travailleurs la protection la meilleure qui soit. Ceci étant le principal objectif que s'est fixé le législateur d'après les dispositions du code du travail.

807. La protection de la santé au travail ne peut reposer uniquement sur les employeurs. C'est aux travailleurs eux-mêmes de forcer le respect de leur droit à la santé au travail par la revendication et c'est à l'Etat de veiller à l'application des normes et à leur sanction le cas échéant.

808. Notons également que le paysage de la lutte contre les atteintes à la santé au travail s'est enrichi avec l'implication de nouveaux acteurs comme les ONG avec lesquels l'évolution de la santé au travail au Gabon en particulier et en Afrique en général, pourra

désormais compter. Certes la prise en charge particulièrement encadrée des affections et accidents professionnels est justifiée par leur origine, mais il n'est pas question non plus que les affections et accidents survenant en dehors de la relation de travail soient complètement abandonnés pour cette seule raison, c'est tout le sens de l'institution salubre d'une assurance maladie. Les solutions à apporter aux problèmes de santé au travail relèvent plutôt de la volonté politique, mais aussi de celles et ceux en direction de qui sont édictées les règles.

809. Les causes de l'ineffectivité des règles sont multiples, il importe alors d'agir sur ces causes pour arriver enfin à obtenir les résultats escomptés. Nous constatons toutefois que loin d'être uniquement une question de législation, la résolution des problèmes relatifs à la sécurité et santé au travail ne relève en général que de la volonté des parties concernées. L'application effective des règles est fonction de la capacité des employeurs à les mobiliser et à en faire bon usage, mais elle est également fonction de la capacité des travailleurs notamment des groupements de travailleurs à se mobiliser pour faire respecter leur droit à la santé au travail. L'intérêt pour l'Etat de s'investir davantage dans cette lutte pour la santé au travail ne fait l'ombre d'aucun doute. L'effectivité des règles dépendra également et surtout de la capacité de l'Etat à les mettre en œuvre et à les faire respecter par les employeurs qui eux même devront s'imposer vis-à-vis des travailleurs. La sanction est certes un des outils mais il n'est pas le seul. La santé est un bien commun et la mise en commun des moyens pour y parvenir est plus que nécessaire. Bien plus que dans la sanction, c'est dans la collaboration que se trouve l'espoir d'une application effective des règles de sécurité et de santé au travail. Chacun doit à son niveau jouer son rôle. Comme le soulignait si bien Dominique Larger « la cause de l'ineffectivité ...doit être recherchée beaucoup plus loin que dans des motifs techniques immédiats. Dans un défaut de conscience commune de l'importance de ces règles chez les principaux intéressés »²⁶⁸.

810. Tous les outils, les ingrédients sont réunis reste l'implication réelle de tous les protagonistes, leur détermination à faire de la santé au travail un véritable droit pour les salariés. C'est tout le sens de l'obligation de sécurité qui est avec tous les autres dispositifs de sécurité et de santé au travail, un gage supplémentaire pour le renforcement de la prévention. L'intégration dans cette réglementation des préoccupations relatives à la santé et

²⁶⁸ La conscience commune en droit du travail, Dr. Soc. 1983. P. 107 et suivants.

l'environnement n'auront d'autre avantage que de donner une orientation et un sens nouveau à cette lutte.

811. A la fois dans le code du travail, dans le code de sécurité sociale, la constitution et d'autres textes comme le code de l'environnement, le code pénal, le code de la santé publique et bien d'autres, les références à la santé au travail ne manquent pas. Le dispositif de protection est donc bien fourni, les seules difficultés résident au niveau de la mise en œuvre et du respect de ces normes. Ce qui loin d'être une question juridique relève en définitive de la simple volonté des acteurs impliqués dans la protection de la santé au travail, en tête desquels l'État mais aussi les travailleurs eux-mêmes, destinataires de la protection envisagée qui semblent ne pas mesurer suffisamment l'intérêt d'une action orientée vers cette question.

812. Dans la mesure où de nombreux facteurs contribuent en général à détériorer l'état de santé au travail, que l'état de santé général des populations notamment des travailleurs peut avoir un impact sur l'état de santé au travail, l'amélioration de cet état de santé général par le développement de l'accès aux soins par exemple est un élément indispensable pour favoriser le bien-être et un état de santé appréciable au travail. Les liens entre santé publique et santé au travail méritent à ce niveau d'être renforcés. Prévention des risques de santé au travail mais aussi prévention des problèmes de santé les plus en vue, le sida, les maladies cardiovasculaires... cela dépendra également des moyens destinés à cette prévention. A priori le budget de la santé est conséquent mais les résultats sont comme en matière de risques professionnels toujours aussi insuffisants. C'est finalement l'ensemble de la politique de santé qui pose un problème. Une politique qui délaisse trop souvent la médecine préventive au profit d'une médecine curative destinée à parer au plus urgent.

813. Il y a des améliorations à apporter sur le plan des textes c'est certain, mais pas uniquement. Il est important également d'agir sur l'aspect promotionnel. Comment promouvoir la santé au travail ? Tout cela passe par l'éducation, par la promotion de comportements favorables à la santé, aussi bien en milieu de travail qu'en dehors. Des thèmes spécifiques à la santé au travail seront abordés lors de ces rencontres éducatives mais aussi des thèmes généraux comme l'hygiène de vie etc. devraient être abordés. Santé publique et santé au travail ne s'excluent pas nécessairement, elles doivent se compléter. Dans la mesure où l'état de santé général du salarié peut influencer sur l'état de santé et le bien-être au travail, il importe que ces deux composantes de la santé conjuguent afin de promouvoir des comportements sains qui auront des bénéfices et des répercussions sur l'état de santé au

travail. Les thèmes comme le sport au travail etc. autant de choses qui étaient pratiquées avant mais qui ont totalement disparu de la politique managériale des entreprises.

Bibliographie

I. OUVRAGES

- AKUMBU M'OLUÑA Jean-Pierre, *La désaffection pour le travail au Gabon: la comprendre et en sortir*, Chennevières-sur-Marne, France : Dianoïa, 2009, 148 p.
- AKUMBU M'OLUÑA Jean-Pierre, *Libres propos sur les réformes juridiques au Gabon: dans le tourbillon de la mondialisation*, Paris, France : l'Harmattan, 2008, 193 p.
- AUVERGNON Philippe (dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, France : l'Harmattan, DL 2014, 2014, 282 p.
- AUVERGNON Philippe, BOKALLI Victor Emmanuel et BOUKONGOU Jean Didier (dirs.), *De l'esprit du droit africain: mélanges en l'honneur de Paul Gérard Pougoué*, Alphen aan den Rijn, Pays-Bas, Bénin : Wolters Kluwer, 2014, 802 p.
- AUVERGNON Philippe et CENTRE DE DROIT COMPARE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE (dirs.), *Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise?: actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Bordeaux, 2004*], Pessac (Gironde), France : Comptrasec, 2004, 253 p.
- AUVERGNON Philippe, LAVIOLETTE Sandrine et OUMAROU Moussa, *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Genève, Suisse : Organisation internationale du travail, 2007, 82 p.
- BABIN Matthieu, *Santé et sécurité au travail*, Rueil-Malmaison, France : Lamy, impr. 2011, 2011, 324 p.
- BLADNIAK Evelyn, *Santé, hygiène et sécurité au travail: prévention, responsabilité, contentieux*, Paris, France : Éd. Delmas : Dalloz, 2008, 456 p.
- BOURGEOT Sylvie et BLATMAN Michel, *L'état de santé du salarié*, Rueil-Malmaison, France : Éd. Liaisons, 2009, 485 p.
- BRIMO Sara, GAUDEMET Yves et SARGOS Pierre, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*, Paris, France : LGDJ, DL 2012, 2012, xxi+452.
- CHAUCHARD Jean Pierre, *Droit de la sécurité sociale* , LGDJ-Lextenso 2015.
- EMANE Augustin, *Le droit du travail au Gabon : code du travail commenté, guide pratique, principaux textes*, [s.l.] : Raponda-Walker, 2013, 504 p.
- FONDATION RAPONDA-WALKER, *Palabres actuelles*, Libreville, Gabon : Editions Raponda-Walker, 2007.

- GABON, *Code du travail: loi no 3/94 du 21 novembre 1994*, Libreville, Gabon : Direction des publications officielles, 1995, 39 p.
- GAULME François, *Le Gabon et son ombre*, Paris, France : Karthala, 1988, 210; 8.
- GONIDEC Pierre François, *Les Droits africains évolution et sources*, 2 éd. mise à jour et augmentée, Paris : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1976 (Bibliothèque africaine et malgache), VIII-290 p.
- GONIDEC Pierre François, *Cours de droit du travail africain et malgache*, Paris, France : Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1966, 288 p.
- ISSA-SAYEGH Joseph et NDIAYE Birame (dirs.), *Encyclopédie juridique de l'Afrique: travail, sécurité sociale et fonction publique*, Abidjan, Côte d'Ivoire, Sénégal, Togo : [s.n.], 1982, 508 p.
- KIRSCH Martin, *Le droit du travail en Afrique: (Afrique francophone au sud du Sahara)*, Le Vezinet, France : Ediena, 1989, 415 p.
- KIRSCH Martin, *Le droit du travail en Afrique: (Afrique francophone au sud du Sahara)*, Le Vezinet, France : Ediena, 1987, 287 p.
- LEMESLE Raymond-Marin, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Paris, France : Edicef, DL 1989, 1989, 287 p.
- LEROUGE Loïc et CHAUMETTE Patrick, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, Paris, France : L.G.D.J, DL 2005, 2005, xix+428.
- MALINGREY Philippe, *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Paris : Gualino, 2003 (_Les zoom's), 272 p.
- MORVAN Patrick, *Droit de la protection sociale*, 3e édition, Paris : Litec, impr 2007 (Manuel), 1 vol. (IX-681 p.).
- NDEMBI Denise Landria, *Le travail des enfants en Afrique subsaharienne: le cas du Bénin, du Gabon et du Togo*, Paris, France : L'Harmattan, 2006, 274 p.
- NDONG Robert et CHASSAGNE Serge, *Les multinationales extractives au Gabon: le cas de la compagnie des mines d'uranium de Franceville (COMUF), 1961-2003*, Lyon, France : Université Lumière Lyon 2, 2009, 406 p.
- N'GAKA Pierre, *Le droit du travail au Congo Brazzaville*, Paris, France, Pays multiples : L'Harmattan, DL 2006, 2006, 332 p.
- PELISSIER Jean, ALAIN Supiot et ANTOINE Jeammaud, *Droit du travail*, 21e éd., Paris : Dalloz, 2002 (Précis), 1 vol. (XVI-1327 p.).
- POURTIER Roland, *Le Gabon*, Paris, France : l'Harmattan, 1989 (/2), 254; 16; 344; 16.
- ROSSATANGA-RIGNAULT Guy, TONDA Joseph et NZINZI Pierre, *Le travail du blanc ne finit jamais: l'Africain, le temps et le travail moderne*, Chennevières-sur-Marne, France, Gabon : Doïana, 2007, 94 p.

- SEMINAIRE INTERNATIONAL DE DROIT COMPARE DU TRAVAIL des relations professionnelles et de la sécurité sociale et CENTRE DE DROIT COMPARE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions ?*, Bordeaux, France : Presses universitaires de Bordeaux, 2008, 388 p.
- SERVAIS Jean-Michel, *Normes internationales du travail*, Paris, France : LGDJ, 2004, xvi+333.
- SUPIOT Alain, *Critique du droit du travail*, Paris, France : Presses Universitaires de France, 2007, xliv+280.
- TAGUM FOMBENO Henri-Joël, *Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique noire francophone*, Paris, France : l'Harmattan, 2009, 231 p.
- TONDA Joseph et MARY André, *La guérison divine en Afrique centrale (Congo, Gabon)*, Paris, France : Karthala, 2002, 243 p.
- TRAVAIL Bureau international du, *Les normes internationales du travail aide au développement et justice sociale*, [Genève] : Bureau international du travail, 1990, 1 vol. (48 p.).
- VALLERY Gérard et LEDUC Sylvain, *Les risques psychosociaux*, Paris, France : Presses universitaires de France, impr. 2012, 2012, 126 p.
- Droit africain du travail, ISSN 0220-6455. Présentation de l'avant-projet d'acte uniforme OHADA sur le droit du travail*, Paris, France : Éd. Juris Africa, 2003.
- L'État moderne, horizon 2000: aspects internes et externes*, Paris, France : Librairie générale de droit et de jurisprudence, DL 1985, 1985, 543 p.

II. THESES

- BABIN Matthieu, *Le risque professionnel: étude critique*, Thèse de doctorat, Université de Nantes. Faculté de droit et des sciences politiques, France, [s.d.], 753 p.
- BANOUCHEPA Lin, *contrats et diverses relations de travail en Centrafrique*, Thèse de doctorat, [s.n.], France, 2000, 449 p.
- DIAMBOUNAMBATSI Judicaël, *Privatisation et emploi au Gabon: analyse de la politique de privatisations sur l'emploi et sa structure de trois entreprises publiques rendues privées au Gabon*, Thèse de doctorat, Université Rennes 2, France, 2015.
- ELONGO Jean-Didier, *Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles en République du Congo*, Thèse de doctorat, [s.n.], France, 1997, 315 p.
- EMANE Augustin, *la C.N.S.S. et le probleme medical: essai sur le caractere ambigu de la securite sociale au gabon*, thèse de doctorat, [s.n.], france, 1992, 808 p.

- ETOUGHE-EFE Jean-Emery, *Le chômage au Gabon: sociologie des chômeurs dans les quartiers populaires de Libreville*, Thèse de doctorat, Université de Nantes. Faculté des lettres et Sciences humaines, France, 1998, 388 p.
- GUIBOUMOU Christelle, *Action syndicale et impact sur la situation socio-économique des populations ouvrières au Gabon de 1960 à nos jours*, Thèse de doctorat, Université Lille 1 - Sciences et technologies, France, 2007, 111 p.
- KOMBA MOUMBA Judicaëlle, *Du « Sang de l'iguane » à la prospérité: tradition et spiritualité modernes*, Thèse de doctorat, Université de Strasbourg, 2009-....., France, 2012.
- LOUBAKI-KAYA Eudes Sabas, *L' évolution du droit des relations de travail dans les pays d'Afrique noire francophone: les cas du Congo et du Gabon (étude comparée)*, Thèse de doctorat, Université Paul Cézanne, Aix-en-Provence, Bouches-du-Rhône ; Marseille, France, 2002, 374 p.
- MACKOSSO IKAPI Jean-Paul, *Les ouvriers du bois au Gabon*, Thèse de 3e cycle, Université de Nantes. UFR d'histoire et de sociologie, France, 1985, 572 p.
- MARTINEAUD Franck-Louis-Léon, *La pratique médicale dans une exploitation agro-industrielle dans le nord-Gabon*, Thèse, [s.n.], Bordeaux, 1989, France, 1989, 195 p.
- MBA ALLOGHO Daniel, *La formation de la classe ouvrière au Gabon*, Thèse de doctorat, Université de Nantes. Département de sociologie, France, 1981, 380 p.
- MENDOUME Charles, *Contribution à l'analyse des modes de financement des organismes de sécurité sociale des pays francophones membres de la zone CIPRES: le cas du Gabon*, Thèse de doctorat, Université Omar Bongo, Libreville, France, 2013, 523 p.
- MOUTANGOU Fabrice Anicet, *Une entreprise coloniale et ses travailleurs: la Société du Haut-Ogooué et la main d'œuvre africaine (1893-1963)*, Thèse de doctorat, France méridionale et Espagne. Histoire des sociétés du Moyen âge à l'époque contemporaine, Toulouse, France, [s.d.].
- NDONG Ernest Jean-Sylvain, *Le droit gabonais de la sécurité sociale au regard des normes de l'organisation internationale du travail (O.I.T.)*, Thèse de doctorat, [s.n.], S. 1., 1994, France, 1994, 323 p.
- NDONG Robert, *Les multinationales extractives au Gabon: le cas de la compagnie des mines d'uranium de Franceville (COMUF), 1961-2003*, Thèse de doctorat, Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes, Lyon, France, [s.d.].
- NGUEMA EYEGUE PIERRE, *les origines de la protection sanitaire et sociale en Afrique noire francophone*, Thèse de doctorat, [s.n.], France, 1990.
- OBIANG OSSOUBITA BERNARD, *La médecine du travail en République gabonaise comme type de description d'un pays en voie de développement*, thèse pour le doctorat d'Etat en médecine Lille, Faculté de médecine 1974.
- SALMON BERTRAND, *le droit de la santé et de la sécurité du salarié: vers un droit au travail sur*, Thèse de doctorat, [s.n.], France, 2000, 437 p.

- SOBOTCHOU Jean-Pierre, *Recherches sur le contrat de travail au Gabon*, Thèse de 3e cycle, [s.n.], Bordeaux, France, 1979, 314 p.
- TONDA Joseph, *le mal, le désordre et l'ordre social dans les systèmes sociaux lignagers d'Afrique centrale*, Thèse de 3e cycle, [s.n.], Grenoble, France, 1983.
- TSIBA Jean-Kevin Aimé, *L'exploitation minière dans la région du Haut-Ogooué (Gabon): contribution à l'étude des impacts environnementaux*, Thèse de doctorat, Université de Lorraine, France, 2014.
- WANTOU Dominique Anny, *La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en Afrique à la lumière du droit français: l'exemple du Cameroun*, Thèse de doctorat, Université de Paris-Sud, France, 2002, 510 p.

III. ARTICLES

- Actu santé. Les dix ans de l'IAPRP: Prévention, l'Afrique s'organise. 2007.
- Ahumada C. et Milet, L. Protection de l'emploi et maintien des ressources des accidentés du travail. RPDS. n° 618. Octobre. 1996, P. 311.
- Anonyme. Notion et conséquences de l'accident du travail en jurisprudence gabonaise. Hebdo-informations n° 102-30 Novembre. 1985, P. 245.
- Auvergnon, P. Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains. *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005,117–138.
- Auvergnon, P., Laviolette, S., & Oumarou, M. *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*. Organisation internationale du travail.2007.
- Auvergnon, P. Contrôle étatique, effectivité et ineffectivité du droit du travail. Dr. Soc. N°6, Juin. 1996, P. 598.
- Blatman, M. Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques. Dr. Soc. n°11, Nov.2005.
- Bonnechère, M. Garantie d'emploi et reclassement des salariés rendus inaptes par le travail: nouveaux droits pour les travailleurs ou pour les employeurs? Dr. Ouv. Novembre. 1981, P. 399.
- Bonnechère, M. Le reclassement des inaptes: bon vouloir patronal, ou droit des travailleurs? Dr. Ouv. Juin. 1978, P. 199.
- Corrignan-Carsin, D. La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Recueil Dalloz Sirey, 1981, 34e cahier, Chron. XXXVI. P. 255.

- Bousiges, A. Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique. Dr. soc. 1991, n° 4, Avril. P. 281.
- Chaumette, P. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait des salariés. Dr. soc. 1983, n° 6, Juin. P. 425.
- Dumas, J. Note sur la question des accidents du travail dans divers territoires d'Outre-Mer. Dr. soc. 1957, n°3, Mars. P. 181.
- Emane, A. La santé au travail sous l'angle de la protection et de la réparation des risques professionnels. RFAS 2008, n° 2-3. P. 279.
- Emane, A. Protection sociale et accès aux soins au Gabon. Economie sociale, Décembre. 2009, P. 9.
- Emane, A. (2009), La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail en droit gabonais. Hebdo-informations n° 569-12-26 Décembre. 2009, P.145. (première et deuxième partie).
- Favennec-Héry, F. L'obligation de sécurité du salarié. Dr. soc. 2007, n° 6, Juin. P. 687.
- Frouin, J-Y. La protection de l'emploi des salariés victimes d'une maladie ou d'un accident. RJS, Décembre. 1995, P. 773.
- Godard, O.(1991), La législation sur les accidents du travail, un chef d'oeuvre en péril? Dr. soc. n° 4, Avril. P. 345.
- Gauriau, B. Obligation du salarié et performances de l'entreprise en matière de sécurité. Dr. soc. n° 12, Décembre. 2002, P. 1054.
- Kouabenan, D R. Les problèmes de sécurité et d'hygiène du travail en Côte d'Ivoire: diagnostic et remèdes. RIT, 1990, vol. 129, n°1
- Laborde, J-P. Santé mentale et perte d'emploi. Dr. soc. 1991, n° 7-8, Juillet-Aout. P. 563.
- Laborde, J-P. Quelques observations à propos de la loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap. Dr. soc. 1991, n° 7-8, juillet-aout. P. 615 et s.
- Langlois, Ph. Contre la suspension du contrat de travail. Recueil Dalloz Sirey 1992, 17e cahier, chron. XXIX. P.141.
- Lardy-Pélicissier, B. L'obligation de reclassement. Recueil Dalloz Sirey. 1998, 42e cahier, chron. P. 398.
- Laroque, M. Guide de la protection sociale, (2001) Dunod, Paris.
- Larger, D. La conscience commune en droit du travail (encore quelques mots sur l'ineffectivité...), Dr. soc. n° 2, Février. 1983, P. 107.

- Le Roux, T. L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840). *Le mouvement social*, (1), 2011, 103–119.
- Lowenson, R. Mondialisation et santé au travail: l'exemple de de l'Afrique australe. *Bulletin de l'OMS*, 2002, recueil d'articles n° 6. P. 30.
- Maggi-Germain, N. (2002). Travail et santé: le point de vue d'une juriste. *Dr. Soc.* 2002, n° 5, Mai. P. 485.
- Makita-Ikouaya, E., Milleliri, J. M., & Rudant, J. P. (s. d.). Place de la médecine traditionnelle dans le système de soins des villes d'Afrique subsaharienne: le cas de Libreville au Gabon.
- Mamas-Mavoungou, T. La suspension du contrat de travail. *Hebdo-informations* n° 495-30 Décembre. 2004, P. 201.
- Mendoume, Ch. Les prestations sociales en droit gabonais. *Hebdo-informations* n°588-8-22 octobre. 2011, P. 173.
- Meyer, F. La problématique de la réparation intégrale, *Dr. soc.* 1990, n° 9-10. P. 718.
- Moulin, A. Sécurité sociale et risques professionnels. *Hebdo-informations* n° 37-16 Avril. 1983, P. 49.
- Morvan, P. *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs. *Dr. soc.* 2007, n° 6, Juin. P. 675.
- Moreau, M-A. Des perspectives pour mieux protéger la santé des salariés. *Liaisons sociales, chronique juridique*, Juin. 1999.
- Mouton, P. et Voirin, M. La prévention et la réparation des lésions professionnelles en Afrique: problèmes et lacunes. *RIT*, vol. 118, n°4, juillet-aout 1979.
- Murcier, J-P. , Origine et contenu de l'obligation générale de sécurité. *Dr. soc.* n° 7-8, Juillet-Aout. 1988, P. 610.
- Mvone-Ndong, S. P. E. . *Santé et précarité au Gabon: Le système de santé gabonais comme un texte*. L'Harmattan.2011
- Ndembi, D. L. *Le travail des enfants en Afrique subsaharienne: le cas du Bénin, du Gabon et du Togo*. Editions L'Harmattan.2006
- Olendo, J., congé de longue durée et maintien de l'emploi. *Hebdo-informations* n° 241-26 Ocotbre. 1991, P. 145.
- Poupon, J-P. La protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (Loi du 7 janvier 1981). *Dr. Soc.* 1991. n°12. Dec.
- Robert, A. Le droit du travail et la mentalité africaine, Penant 1962, p. 125 et s.

Savatier, J. Le droit aux indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat provoquée par l'état de santé du travailleur. Dr. soc. 1991, n°2, Février. P. 109.

Savatier, J. La durée de la suspension du contrat de travail pour des raisons de santé. Dr. soc. n° 5, Mai. 2005, P. 546.

Seillan, H. La protection du devenir professionnel des salariés victimes d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle dans la loi n°8-3 du 7 janvier 1981. Revue française des affaires sociales, 1982, p. 39.

travail, B. international du. *Un travail décent: rapport du directeur général*. Bureau international du travail. 1999.

Vatinet, R. En marge des "affaires de l'amiante": l'obligation de sécurité du salarié". Dr. soc. n°5, Mai. 2002, P. 533.

Verkindt, P-Y. Le licenciement pour inaptitude médicale. Dr. soc. n° 9-10, Septembre-Octobre. 2008, P. 941.

Vieille, V. L'obligation générale de sécurité du chef d'entreprise: nouvelle actualité. Dr. soc. n° 2, Février. 1998, p.185.

Annexes



DECLARATION DU RISQUE PROFESSIONNEL

L'exemplaire 1 doit être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en mains propres à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, dans les 48 heures qui suivent le risque. L'exemplaire 2 doit être adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort. L'exemplaire 3 doit être adressé au Médecin traitant. L'exemplaire 4 doit être conservé par l'Employeur, pour archives.

OBLIGATOIRE

EMPLOYEUR		N° COTISANT	
NOM, Prénoms : _____ ou Raison sociale : _____		NOMBRE DE SALARIES de l'entreprise au moment de l'accident	
Adresse : _____			

VICTIME		MATRICULE ASSURE			
NOM : _____	Prénoms : _____				

ACCIDENT		OBLIGATOIRE			
Date (préciser le jour de la semaine) : _____		heure (de 0 à 24) : _____			
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail : _____					
Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : _____		de _____ h _____ à _____ h _____ de _____ h _____ à _____ h _____			
DUREE DU PREAVIS : _____		LIEU DU RISQUE : _____			
Circonstances détaillées de l'accident { _____ _____					
Cause de l'accident (Chute - Glissade - Choc - Machine en mouvement - Accident de la circulation - etc.) : _____					
Siège des lésions (préciser côté droit ou gauche et partie du corps) : _____					
Nom du Médecin ou de l'infirmier ayant pratiqué les premiers soins : _____					
Suite probable :		Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail supérieur à 24 heures	Décès immédiat	Décès probable

TEMOINS	
Nom, Prénoms : _____	
et adresse : _____	
Un rapport de police a-t-il été établi ? _____	
Par qui ? _____	

RISQUE CAUSE PAR UN TIERS	
Nom et adresse : _____	
du tiers : _____	
Cie d'assurances : _____	
du tiers : _____	

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CONVENTION COLLECTIVE : _____ CLASSEMENT : _____

SALAIRE DE REFERENCE									
Nombre de journées ou d'heures de travail exécutées pendant les 30 jours précédant le risque : _____									
Date d'échéance de la paie	Période du	au	Salaire brut	Heures supplém.	Primes	Rations	LOG.	Divers	TOTAL

Nom et qualité du Déclarant :

Date :

Signature du Déclarant



GUIDE D'UTILISATION

L'accident du travail (AT) est l'accident survenu au travailleur par le fait ou à l'occasion du travail.

Qui doit déclarer un accident du travail ? Et quand ?

L'accident du travail doit être déclaré par l'employeur. La déclaration doit être faite dans un délai de 48 heures à compter de la date de constatation, selon les formes et modalités ci-dessous indiquées, conformément à l'article 57 du Code de Sécurité Sociale (CSS). La non déclaration, le non respect du délai, de la forme et des modalités de déclaration, exposent l'employeur ou ses préposés à une amende (Art 93 CSS).

En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la victime ou ses représentants peuvent déclarer l'accident dans un délai de deux mois à compter de la date de constatation de l'accident (Art 80 paragraphe 2 Décret d'Application).

De plus, l'employeur est tenu de faire assurer à la victime les soins de première urgence, de contacter un médecin, ou lorsque son état l'exige, de la diriger dans une structure médicale agréée (Art 82 Décret d'Application du CSS).

Comment déclarer un accident du travail ?

La déclaration est établie en quatre exemplaires, sur les imprimés délivrés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) (Art 80 paragraphe 1). L'exemplaire 1 doit être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis à mains propres à la CNSS. L'exemplaire 2 doit être adressé à l'Inspection du travail du ressort. L'exemplaire 3 doit être adressé au Médecin traitant. L'exemplaire 4 doit être conservé par l'employeur, pour archives (Art 81 paragraphe 1 du Décret d'application du Code de Sécurité sociale).

Le déclarant est tenu de remplir d'une façon précise toutes les rubriques de la déclaration (Art 81 paragraphe 3 du Décret d'Application).

Fraude et action recoursoire

Quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou tenter d'obtenir des prestations qui ne sont pas dues est passible d'une peine d'emprisonnement et d'une amende. Il sera tenu, en outre de rembourser à la Caisse les sommes indûment payées (articles 94 du Code de Sécurité Sociale et 301 du code Pénal).

Si la Caisse a servi à la victime ou à ses ayants droit des prestations et indemnités, elle est admise de plein droit à intenter contre le tiers responsable de l'accident une action en remboursement des sommes versées (article 72 CSS).

Quelques indications sur la manière de remplir la déclaration

Victime

Nom de la victime : Le nom à mentionner doit être celui qui figure sur la carte d'assuré. Si une erreur s'est glissée, la modification doit d'abord être faite auprès de la CNSS.

Accident

Lieu de l'accident : Préciser le nom et l'adresse du chantier ou est survenu l'accident.

Horaire de travail : L'horaire de travail doit être défini avec précision et par tranche. Exemple : de 07h30 à 15h30. L'accident survenu en dehors des horaires de travail doit être justifié.

Cause : collision, écrasement, piqûre, noyade, etc

Nature des lésions : blessure, brûlure, traumatisme etc.

Siège des lésions : tête, cuisse, jambe etc.

Témoins et tiers responsable

Témoin : En l'absence de témoin, la première personne qui est arrivée sur les lieux de l'accident peut être mentionnée.

Tiers : Lorsque vous avez connaissance de l'implication d'un tiers, quelle que soit sa part de responsabilité, dans un accident du travail ou de trajet, cette mention doit impérativement être reportée dans cette partie.



GUIDE D'UTILISATION

La maladie professionnelle est une manifestation morbide d'intoxication aiguë ou chronique, présentée par le travailleur exposé d'une façon habituelle à l'action des agents chimiques ou pathogènes figurant sur la liste des maladies professionnelles.

Qui doit déclarer un accident du travail ? Et quand ?

La maladie professionnelle doit être déclarée par l'employeur. La déclaration doit être faite dans un délai de 48 heures à compter de la date de constatation, selon les formes et modalités ci-dessous indiquées, conformément à l'article 57 du Code de Sécurité Sociale (CSS). La non déclaration, le non respect du délai, de la forme et des modalités de déclaration, exposent l'employeur ou ses préposés à une amende (Art 93 CSS).

En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la victime ou ses représentants peuvent déclarer la maladie dans un délai de deux mois à compter de la date de constatation de la maladie (Art 80 paragraphe 2 Décret d'Application).

De plus, l'employeur est tenu de faire assurer à la victime les soins première urgence, de contacter un médecin, ou lorsque son état l'exige, de la diriger dans une structure médicale agréée (Art 82 Décret d'Application du CSS).

Comment déclarer un accident du travail ?

La déclaration est établie en quatre exemplaires, sur les imprimés délivrés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) (Art 80 paragraphe 1). L'exemplaire 1 doit être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis à mains propres à la CNSS. L'exemplaire 2 doit être adressé à l'Inspection du travail du ressort. L'exemplaire 3 doit être adressé au Médecin traitant. L'exemplaire 4 doit être conservé par l'employeur, pour archives (Art 81 paragraphe 1 du Décret d'application du Code de Sécurité sociale).

Le déclarant est tenu de remplir d'une façon précise toutes les rubriques de la déclaration (Art 81 paragraphe 3 du Décret d'Application).

Fraude et action recoursoire

Quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou tenter d'obtenir des prestations qui ne sont pas dues est passible d'une peine d'emprisonnement et d'une amende. Il sera tenu, en outre de rembourser à la Caisse les sommes indûment payées (articles 94 du Code de Sécurité Sociale et 301 du code Pénal).

Si la Caisse a servi à la victime ou à ses ayants droit des prestations et indemnités, elle est admise de plein droit à intenter contre le tiers responsable de l'accident une action en remboursement des sommes versées (article 72 CSS).

Quelques indications sur la manière de remplir la déclaration

Victime

Nom de la victime : Le nom à mentionner doit être celui qui figure sur la carte d'assuré. Si une erreur s'est glissée, la modification doit d'abord être faite auprès de la CNSS.

Maladie

Nom de la Maladie : Préciser le nom de la maladie diagnostiquée par le médecin traitant

Référence dans la liste des MP : préciser le numéro de la maladie porté au tableau des MP ou présenté sur le certificat médical établi par le médecin.

La maladie à caractère professionnel (non portée au tableau des MP) doit être déclarée par le médecin traitant, s'il estime que celle-ci est liée à l'exercice de la profession. Cette déclaration est adressée au Ministère en charge de la santé publique qui en saisie le Ministère du Travail. (Cf art 4 du décret 00017/PR concernant la réparation des maladies professionnelles du 12/01/1967)

Agent nocif probable : Substances susceptibles de provoquer la maladie

Nature des lésions : blessure, brûlure, traumatisme etc.

Siège des lésions : tête, cuisse, jambe etc.

Renseignements sur la formation du travailleur

Niveau d'études :

Spécialité :

Lieu d'affectation

Localité :

Province :

Pays :

Je soussigné _____,

agissant en qualité de _____,

certifie que les renseignements ci-dessus sont sincères et exacts.

Les informations portées sur le présent formulaire engagent la responsabilité du déclarant.

NB: Toute demande non conforme sera purement rejetée.

Fait à _____

Signature et cachet de l'Employeur

Pièces à fournir

- ❶ Copie légalisée de l'acte de naissance ou jugement supplétif pour les nationaux
- ❷ Fiche individuelle d'état civil pour les étrangers
- ❸ Copie légalisée du certificat de nationalité pour les naturalisés (à compléter à l'acte de naissance)
- ❹ 2 photos d'identité (sur fond blanc)

Date : Jour Mois Année

Cadre réservé à la CNSS

Motif de rejet

Nous ne pouvons honorer votre demande d'immatriculation au motif de :

- Absence de cachet et/ou signature de l'employeur
- Absence de numéro cotisant de l'employeur
- Absence de date d'embauche
- Acte de naissance non conforme (illisible, copie scannée, mauvais état)
- Salarié déjà immatriculé sous le N°
 -

Autres à préciser _____

Si dossier Conforme N° Assuré :

- -

Signature / cachet de l' Agent au Front Office

Date : Jour Mois Année

Table des matières

.....	i
A Adji	iii
Remerciements	iv
Liste des principales abréviations	v
Sommaire	vii
Introduction générale.....	1
Première partie : Des garanties orientées en priorité vers la réparation des risques professionnels et la protection du contrat de travail.....	16
Titre 1 : La réparation en difficultés.....	17
Chapitre 1 : Les difficultés liées à la reconnaissance des risques professionnels	19
Section 1 : Les risques retenus par la sécurité sociale : Un découpage binaire mais une réalité complexe	20
§1/ <i>L'accident du travail et les situations assimilées, consécration des solutions traditionnelles</i>	20
A. L'accident du travail au sens strict, un risque fréquemment reconnu	21
1. L'accident : une action violente et soudaine résultant d'un événement extérieur.....	22
2. Un événement en lien direct avec l'activité professionnelle.....	24
B. L'accident de trajet assimilé à l'accident du travail	26
1. Notion et reconnaissance de l'accident de trajet.....	27
a. La détermination du trajet protégé.....	27
b. Le lien avec l'activité professionnelle	29
c. L'interruption ou le détournement du trajet.....	30
2. L'intérêt de la distinction accident du travail et accident de trajet	31
§2/ La maladie professionnelle, un risque largement méconnu	32

A. La méthode restrictive et contraignante de la liste : un système de reconnaissance désormais inadapté ?	33
B. L'adaptation nécessaire des moyens de reconnaissance, vers l'adoption d'un système complémentaire ?.....	38
Section 2 : Les procédures obligatoires en vue de la reconnaissance du risque et de l'indemnisation des victimes	41
§1/ La double obligation de déclaration de l'employeur.....	41
A. La déclaration préalable du salarié en vue de son immatriculation à la C.N.S.S. 42	
B. L'obligation de déclarer le sinistre.....	44
§2 : La déclaration supplétive du risque par la victime auprès de la Caisse et l'information de l'administration du travail	46
A. La déclaration exceptionnelle de l'accident ou de la maladie par la victime... 46	
B. Les enquêtes de l'inspection du travail et de la caisse de sécurité sociale.....	47
Chapitre 2 : Une réparation forfaitaire diversement appréciable	49
Section 1 : Des prestations forfaitaires jugées insatisfaisantes	50
§1/ Les prestations en espèce	50
A. Les indemnités journalières de maladie versées par la sécurité sociale	51
B. La rente d'incapacité permanente	53
C. La rente des survivants	54
§2/ Les prestations en nature	56
A. L'accès gratuit à un large panel de soins.....	56
B. Les stages de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle	58
Section 2 : L'impossible réparation intégrale ?.....	61
§1/ La faute de l'employeur et son incidence éventuelle sur l'indemnisation des victimes d'un risque professionnel.....	62
A. L'incidence de la faute inexcusable de l'employeur sur la réparation due à la victime d'un risque professionnel	62
1. Définition jurisprudentielle et restrictive de la faute inexcusable.....	62
2. Les conséquences sur l'indemnisation de la victime	64

B. L'incidence éventuelle de la faute intentionnelle de l'employeur sur la réparation due à la victime d'un risque professionnel.....	66
1. Définition de la faute intentionnelle.....	66
2. Les conséquences sur l'indemnisation des victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle	67
§2/ L'existence d'une faute de la victime ou d'un tiers et son incidence éventuelle sur le droit à indemnisation de la victime	68
A. La faute intentionnelle et la faute inexcusable de la victime limitant ou exonérant la responsabilité de l'employeur.....	69
1. Définition et importance de la faute du salarié	69
2. Les conséquences sur le droit à indemnisation	70
B. La faute d'un tiers	71
C. La possibilité d'un règlement amiable des conflits liés à la réparation des risques professionnels.....	71
Titre 2 : La protection du contrat de travail et le pseudo-privilège des victimes de risques professionnels.....	73
Chapitre 1 : Le maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé maladie	74
Section 1 : La suspension du contrat de travail et le maintien de certains avantages	75
§1/ Une suspension à durée indéterminée ?	75
A. La suspension du contrat en théorie plus longue.....	75
B. Un privilège très souvent remis en cause	76
§2 : La suspension du contrat de travail et ses conséquences sur les droits et les obligations du travailleur.....	78
A. Le maintien des droits acquis : l'ancienneté et les congés payés	78
1. L'ancienneté maintenue	78
2. Le droit aux congés payés conservé	79
B. Les obligations du travailleur pendant la période de suspension du contrat de travail.....	80
1. L'obligation de fidélité du salarié	81
2. L'obligation de loyauté et de confidentialité du salarié	81

Section 2 : La reprise obligatoire des relations de travail après la suspension du contrat	83
§1 : La réintégration dans les conditions antérieures d'emploi.....	83
A. La réintégration après suspension du contrat : une obligation légale.....	84
B. Le refus de réintégrer et ses conséquences sur la situation du salarié.....	88
§2 : La réintégration en cas de modification de l'état de santé du travailleur.....	89
A. Le reclassement professionnel, une mesure purement incitative ?	90
B. La nécessité de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés	92
Chapitre 2 : La restriction du droit de rompre le contrat de travail.....	96
Section 1 : Le recours restreint au droit commun de la rupture du contrat de travail	97
§1 : La rupture par manifestation de la volonté de l'employeur	97
A. Le licenciement pour motif personnel et l'exigence d'une faute grave du salarié	97
B. L'impossibilité absolue pour l'employeur de maintenir le contrat	100
§2 : La rupture du contrat en dehors de toute manifestation de volonté de l'employeur	101
A. La démission nécessairement éclairée du salarié malade.....	101
B. L'arrivée du terme du contrat et la mort du salarié	104
Section 2 : Le licenciement pour cause d'inaptitude médicale	107
§1 : Une rupture autorisée	107
A. Les conditions et les effets d'un licenciement pour inaptitude médicale régulièrement effectué.....	108
B. L'indemnisation de la rupture pour cause d'inaptitude : une indemnisation commune à toutes les causes de rupture.....	111
C. Inaptitude physique et mise à la retraite anticipée	112
§2 : Le licenciement abusif prohibé	114
A. La diversité des situations constitutives d'abus	115
B. L'abus du droit de rompre le contrat et le caractère peu sévère des sanctions prononcées.....	118

Deuxième partie : Un intérêt perceptible, mais encore hésitant pour la prévention et la promotion de la santé au travail	120
Titre 1 : Le nouveau code du travail de 1994 et la modernisation des règles relatives à l'organisation de la prévention des risques professionnels	121
Chapitre 1: L'évolution significative du rôle des partenaires sociaux	122
Section 1 : L'employeur : une diversité d'obligations, mais une responsabilité restreinte à l'application des mesures de prévention.	123
§1 : La multitude des obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail.....	123
A. L'information et la collaboration permanente avec l'inspection du travail et la Sécurité sociale.....	124
B. La surveillance médicale, la formation et l'information des travailleurs	125
1. La surveillance médicale régulière des salariés	126
2. L'éducation des salariés à la sécurité et santé au travail.....	129
a. Une information préventive régulière	130
b. Une formation appropriée, dans le domaine de la sécurité et santé au travail.....	131
§2 : Une responsabilité a priori restreinte à l'application des règles légales de prévention.....	134
A : Le principe de la responsabilité directe de l'employeur et ses implications dans la protection de la santé des travailleurs.....	135
1. Une responsabilité personnelle sauf dérogation.	135
2. Le partage des responsabilités en cas de pluralité des employeurs.....	136
B : L'article 198 du code du travail et l'idée d'une extension de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail	137
Section 2 : Les travailleurs désormais acteurs de la prévention en entreprise	141
§1 : Les droits et obligations des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité : des obligations subordonnées exemptes de toute sanction ?	141
A. L'obligation de se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail.....	141
1. Le respect de façon générale des règles de sécurité et de santé au travail	142

a.	Les prescriptions positives : respecter la loi	143
b.	Les prescriptions prohibitives.....	143
2.	L'obligation de coopérer avec l'employeur à la sécurité et à la santé au travail.....	144
B.	De nouveaux moyens de défense : Le droit de retrait et d'alerte	145
1.	Le droit de retrait et d'alerte, origine et définition.....	146
2.	Les conditions d'exercice du droit de retrait et d'alerte.....	147
a.	La notion de péril imminent ou grave.....	148
b.	Le motif raisonnable de penser qu'une situation représente un péril imminent ou grave pour sa sécurité ou pour sa santé : une appréciation objective ou subjective de la situation ?.....	148
c.	Le signalement immédiat de la situation à un supérieur hiérarchique direct ou Le droit d'alerte	149
3.	Les sanctions éventuelles du non-respect du droit de retrait et d'alerte ...	150
§2 :	Le rôle consultatif renforcé des représentants du personnel : l'action collective au cœur de la prévention des risques professionnels	151
A.	Le C.S.S.T : Une existence théorique, une obligation largement ignorée par les entreprises.....	152
1.	Une obligation peu suivie pour tous les établissements de 50 salariés et plus	152
2.	Des actions de prévention idéalement menées sur la base de la concertation et de la négociation.....	154
3.	Des consultations périodiques minimales et obligatoires	155
B.	Une mission de prévention générale, mais des actes de prévention spécifiques	157
Chapitre 2 :	L'Etat, un rôle constant de contrôle de l'application des normes et le soutien aux entreprises dans la démarche de prévention des risques professionnels	160
Section 1 :	L'inspection du travail, un rôle de contrôle et de sanction, mais des moyens limités	161
§1 :	Un rôle traditionnel et constant de contrôle de l'application des lois	162
A :	Mise en œuvre du contrôle et prérogatives de l'inspecteur du travail	162

1.	Champ d'application du contrôle.....	163
2.	Des prérogatives étendues en vue du contrôle	165
a.	Des pouvoirs de police et d'investigation.....	165
B :	L'accompagnement complémentaire des entreprises dans la démarche de prévention.....	170
§2 :	Une action entravée par l'insuffisance de moyens.....	170
A.	Le problème irrésolu des effectifs	171
B.	Des moyens matériels tout aussi insuffisants	174
Section 2 : La sécurité sociale et les services de santé au travail dans le rôle de conseil aux entreprises.....		
176		
§1 :	La sécurité sociale : conseil aux entreprises et contrôle du respect des normes de sécurité et santé au travail	177
A.	La mission de conseil et d'information	177
1.	La tenue des statistiques, une mission préalable nécessaire mais rendue difficile par plusieurs facteurs	177
2.	Les actions sur le terrain, conseiller, orienter, assister les employeurs	179
B.	Un rôle répressif mais des sanctions peu dissuasives.....	179
§2 :	Les services de santé au travail	181
A.	Des organes de prévention à l'intérieur de l'entreprise.....	181
1.	Une obligation légale pour tous les employeurs	182
2.	Des services de santé au travail adaptés à toutes les catégories d'employeur	182
3.	Des besoins en personnel suffisant et qualifié	183
a.	Le médecin du travail : un spécialiste en sécurité et santé au travail	183
b.	L'appui de quelques auxiliaires de santé au travail.....	184
B.	Les missions des services de santé au travail : un rôle jusqu'ici ambigu.....	185
1.	La surveillance du milieu de travail.....	185
2.	La surveillance et le suivi médical des travailleurs.....	186
a.	Le rôle médico-administratif du médecin du travail.....	187

a. La mission de conseil.....	188
Titre 2 : Des mesures nécessairement renforcées.....	190
Chapitre 1 : Le renforcement de la coordination des actions en prévention et de l'éducation à la santé au travail	191
Section 1 : La coordination des actions en sécurité et santé au travail	192
§1 : Les outils nécessaires à la coordination de l'action en sécurité et santé au travail	192
A. Adoption et conduite d'une politique nationale de sécurité et santé au travail	193
1. Définition et enjeux.....	193
2. La situation du Gabon	195
B : Redonner du sens aux engagements internationaux	200
1. Un rapport incertain aux normes de l'O.I.T.....	201
2. Une collaboration régionale d'un apport tout aussi mitigé.....	203
a. Les relations avec L'I.A.P.R.P., La première institution africaine expressément dédiée à la S.S.T.	204
b. Les relations avec la C.I.P.R.E.S. et son rôle potentiel en matière de sécurité et de santé au travail.....	205
c. Les relations avec l'O.H.A.D.A.....	206
§2 : La célérité dans l'adoption et la mise à jour des textes d'application.....	206
A. Des textes anciens maintenus pendant longtemps et désormais inadaptés	207
B : La tendance récente à l'actualisation des textes	210
Section 2 : L'intérêt de renforcer la promotion de la santé au travail par l'éducation..	213
§1 : Le choix des stratégies à privilégier pour l'éducation.....	213
A. Les facteurs socio culturels, des limites potentielles ?.....	214
B. Une éducation généralisée et non exclusive.....	215
§2 : L'implication attendue des groupements de travailleurs au-delà des seules exigences légales	216
A. Un rôle presque inexistant en matière d'amélioration des conditions matérielles de travail.....	217

B. L'amélioration potentielle des règles conventionnelles trop fébriles.....	219
Chapitre 2 : La promotion d'une approche globale des questions de santé au travail	222
Section 1 : L'élargissement du domaine de la santé au travail	223
§1 : La prise en compte des facteurs psychologiques	223
A. La prégnance longtemps entretenue des questions de santé physique et le désintérêt pour les risques psychologiques	224
B. La prise en compte de la santé psychologique et du bien-être au travail	226
§2 : La difficile pénétration de la logique préventive dans les secteurs non structurés	229
A. Une prévention quasi absente.....	229
B. Une prise en charge des soins et une réparation approximatifs des accidents et maladies professionnels.....	232
Section 2 : L'intégration des préoccupations écologiques et environnementales	235
§1 : L'apport éventuel du principe de précaution.....	235
A. Développement et application du principe de précaution en droit de la santé et en droit de l'environnement	236
B. L'intégration du principe de précaution dans le champ de la santé au travail	239
§2 : La responsabilité sociétale des entreprises et son incidence sur la protection de la santé des travailleurs	241
A. Développement de l'exigence d'une éthique dans la conduite des activités des entreprises.....	242
B. L'intégration de la R.S.E. au Gabon et dans les entreprises en Afrique et son apport éventuel à la protection de la santé des travailleurs	244
Conclusion.....	247
Bibliographie.....	252
Table des matières	268

Thèse de Doctorat

Olivia NONGOU MOUNDOUNGA

Travail et santé au Gabon : Quelles garanties de protection pour les salariés ?

Work and health in Gabon: What guarantees of protection for employees?

Résumé

Depuis les premières lois instituant un code du travail en République gabonaise en 1962, les règles relatives à la protection de la santé au travail reposent sur deux piliers fondamentaux, la prévention et la réparation des risques professionnels. Avec la réforme du code du travail de 1994 un accent particulier a été mis sur la prévention des risques en ce sens qu'elle doit être privilégiée, la réparation ne devant intervenir que de manière secondaire. Malgré cette évolution, 20 ans après cette réforme, la protection de la santé des travailleurs repose encore essentiellement sur la réparation des risques liés au travail et sur la préservation de l'emploi des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Un intérêt pour la prévention et la promotion de la santé au travail est perceptible mais il reste encore hésitant. Le constat général qui se dégage de l'examen de cette protection est qu'elle reste largement inappliquée, compte tenu de nombreux facteurs, liés au caractère essentiellement législatif et incomplet des textes. Les insuffisances tiennent également aux difficultés dans l'organisation de la prévention. La mise en œuvre des règles de sécurité et santé au travail pose encore beaucoup de problèmes, ce qui contribue à relativiser la protection à laquelle les travailleurs peuvent prétendre.

Mots clés : santé au travail, risques professionnels, prévention, réparation.

Abstract

Since the first laws establishing a labor code in the Gabonese Republic in 1962, the rules relating to the protection of occupational health are based on two fundamental pillars, the prevention and repair of occupational hazards. With the 1994 reform of the Labor Code, special emphasis has been placed on risk prevention in the sense that it should be privileged, with reparation only being required in a secondary way. Despite this development, 20 years after this reform, the protection of workers' health is still essentially based on the reparation of work-related risks and the preservation of the employment of victims of work-related accidents and occupational diseases. Interest in the prevention and promotion of occupational health is perceptible but it remains hesitant. The general finding that emerges from the review of this protection is that it remains largely unimplemented, given many factors related to the essentially legislative and incomplete nature of the texts. The shortcomings are also due to difficulties in the organization of prevention. The implementation of occupational safety and health rules still poses many problems, which contributes to relativizing the protection that workers can claim.

Key Words : Occupational health, occupational hazards, prevention, repair.
