

RSHA

Revue Sociale de l'Homme
d'Affaires et des Organisations

NUMÉRO : 000



Maraboo

RSHA

DANS CETTE EDITION :

LES RECENTES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL IVOIRIEN

— DECOUVRIR →



GRowing Consulting

SOMMAIRE

- ◆ **PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS : COVID-19, DU STRESS AU BURN-OUT : REALITE DES TELETRAVAILLEURS.....**[Page 1 - Page 2](#)
- ◆ **COMPRENDRE LE DROIT DU TRAVAIL : LES RECENTES MODIFICATIONS DU TRAVAIL IVOIRIEN 22 DECEMBRE 2022.....**[Page 3 - Page 6](#)
- ◆ **SAINT VALENTIN : COMMENT CELEBRER L'AMOUR AU BUREAU ?.....**[Page 7 - Page 8](#)

Le monde du travail connaît un réel bouleversement en ce temps de COVID 19. En Côte d'Ivoire particulièrement, la plupart des firmes ont opté pour le « télétravail » en vue de toujours maintenir leurs chiffres d'affaires. C'est compréhensible et pratique car, selon le Code du travail, il correspond à « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

◆ Quelques bienfaits du télétravail

Pour le télétravailleur :

- Réduction voire suppression des coûts de transport ;
- La flexibilité concernant les horaires de travail et tâches à accomplir ;
- Gain en autonomie et en responsabilité ;
- Diversification des tâches (alternance tâches professionnelles et tâches domestiques).



Pour l'employeur :

- Grande flexibilité côté ressources humaines ;
- Facilitation pour l'intégration des employés handicapés et ou ayant des contraintes familiales primordiales ;
- Réduction des frais généraux et des dépenses ;
- Réduction du nombre d'accidents de travail des salariés.

◆ Lien entre stress et burn out ?

Le burn out est un état dépressif durable, négatif et lié au travail affectant des individus normaux. Il est marqué par l'épuisement professionnel accompagné d'anxiété et de stress, d'un sentiment d'amoindrissement de l'efficacité, d'une chute de la motivation et de développement de comportements dysfonctionnels au travail.

On peut simplement comprendre que c'est en subissant pendant trop longtemps, certains types de stress que l'on risque de faire un burn out. Il résulte en réalité d'une inadéquation entre les intentions et la réalité professionnelle.

◆ COVID 19 : le bond du burn-out en télétravail

Dans ce temps de COVID 19, la santé mentale des télétravailleurs est devenue un enjeu fondamental pour les entreprises.

Selon une étude menée par le cabinet GALLUP, pour seulement 18 % d'effet burn-out pour les télétravailleurs avant la pandémie, il y a désormais une hausse de 11 % passant ainsi à 29% des employes victimes de burn-out. Le télétravailleur a plus tendance à perdre son équilibre dans l'organisation de son travail et par ricochet, réduit sa productivité ainsi que la qualité du travail accompli.

Cela trouve sa justification par une multitude de facteurs :

- Intensité et complexité du travail (délais ou objectifs mal définis et irréalisables, charge de travail peu contraignante) ;
- L'isolement, manque de confiance, perte d'intérêt débouchant à une Interaction inadéquate ;
- Environnement de travail absent (absence de clarté d'objectifs, incompréhension, absence de solidarité entre collègues, carence d'encouragement et de reconnaissance) ;
- Influence familiale (contact direct obligation familiale-travail).

◆ Recommandations pour un télétravail efficace en cas de burn-out

Voici un cocktail de procédés simples et applicables spécialement mis à votre disposition :

- Apprentissage des techniques de relaxation ou de méditation ;
- Règles d'hygiène de vie : alimentation, exercices physiques, sommeil relations sociales et hobbies ;
- Apprendre la gestion des émotions ;
- Aborder le travail sous un regard optimiste ;
- Avoir un bon sens de l'organisation ;
- Ne pas facilement se laisser distraire / déconcentration ;
- Savoir s'imposer à soi-même une routine de travail ;
- Equilibre de la vie professionnelle et vie privée.

COMPRENDRE LE DROIT DU TRAVAIL : LES RECENTES MODIFICATIONS DU TRAVAIL IVOIRIEN 22 DECEMBRE 2022

Par L'ordonnance n°2021-902 du 22 décembre 2021, le Président de la République à procéder à la modification du Code du Travail qui était régie par la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015. Nous vous livrons ici in extenso, le contenu de ladite ordonnance.

Seriez-vous intéressé par le code du travail mis à jour des nouveaux textes ? Si oui, merci de remplir la fiche de précommande contenu dans le lien ci-contre ([Lien ICI](#)) et nous le renvoyer.

N.B : *Aucune commande ne sera réceptionnée en dehors de ce lien.*

ORDONNANCE n° 2021-9G2 du 22

décembre 2021 modifiant la loi n° 20/5-532 du 20) juillet 1015 portant Code du Travail.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Sur rapport conjoint du ministre de l'Emploi et de la Protection sociale, du ministre de l'Economie numérique, des Télécommunication et de l'innovation, de la Santé, et de l'Hygiène publique et de la Couverture maladie universelle, du ministre de la femme , de la famille et de l'enfant,

Vu la Constitution ;

Vu la loi organique n°2014-336 du 5 juin 2014 relative aux lois de finances

Vu la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail des textes subséquents ;

Vu la loi n°2020-972 du 23 décembre 2020 portant Budget de l'Etat pour l'année 2021, notamment à son article 23 ;

Vu l'avis Commission consultative du Travail, objet du procès-verbal 19 mat 2021 ;

Le conseil des ministres entendu,

ORDONNE :

Article 1. – les articles 13.3, 16.6, 16.11, 18.11, 18.14, 23.1 23,13, 25.2 et 73.2 du code du travail sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 13.3 nouveau : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de dix-huit ans au moins.

Article 16.6 nouveau : L'employeur ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat, sauf cas d'urgence ou de péril et pour une tâche temporaire.

L'employeur doit procurer le travail convenu au lieu convenu.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, le travail convenu peut être procuré sous le régime du télétravail.

Le télétravail se définit comme un mode d'organisation ou de réalisation du travail dans lequel un travail qui aurait pu être exécuté en tout ou partie dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux, formalisé par un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravailleur est le salarié de l'entreprise qui effectue du télétravail tel que défini à l'alinéa précédent,

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas de figure, la Normalisation prévue à l'alinéa 4 n'a pas lieu d'être. L'employeur informe le travailleur par tout moyen laissant trace écrite.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail sont déterminées par toute modification substantielle du contrat de travail requiert l'accord préalable du salarié.

Article 16.11. nouveau : Lorsqu'en raison de difficultés économiques graves ou d'évènements imprévus relevant de la force majeure, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible, ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider de la suspension de tout ou partie de son activité.

Le chômage technique peut être partiel ou total.

La décision indique la durée de la mise en chômage technique ainsi que les compensations salariales éventuellement proposées aux salariés.

La mise en chômage technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.

En tout état de cause, la mise en chômage technique ne peut être imposée au salarié, en une ou plusieurs fois, pendant plus de deux mois au cours d'une période de douze mois. Passé le délai de deux mois, le salarié a la faculté de se considérer comme licencié. Avant ce délai, il conserve le droit de démissionner.

Toutefois, les parties peuvent convenir d'une prorogation du délai de deux mois pour une période supplémentaire n'excédant pas quatre mois. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de verser au salarié au moins le tiers du salaire brut.

Après la période initiale de deux mois, le refus du salarié d'accepter une nouvelle période de renouvellement de chômage technique équivaut à un licenciement légitime, sauf pour le travailleur à rapporter la preuve d'une intention de nuire, susceptible d'ouvrir droit à réparation.

En cas de licenciement de plus d'un travailleur consécutif au refus de renouvellement de leur mise en chômage technique, L'employeur est tenu de suivre la procédure de licenciement collectif pour motif économique prévue aux articles 18.10 et suivants.

L'inspecteur du Travail et des Lois sociales est informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.

Article 18. 11 nouveau : Le chef d'entreprise adresse au Conseil national du Dialogue social, pour avis et propositions, aux délégués du personnel et à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort, quinze jours ouvrables au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les arrières retenus par l'entreprise, la liste du personnel concerné et la date du licenciement ainsi que tout document nécessaire à l'appréciation de la situation.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par décret.

Article 18.14 nouveau. Lorsque le licenciement de plus d'un travailleur intervient pour motif économique, le chef d'entreprise remet trois exemplaires du dossier complet de la décision prise à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales et un exemplaire au Conseil national de Dialogue social. L'employeur communique également la liste des travailleurs licenciés aux autorités chargées de la promotion de l'emploi et de la reconversion professionnelle.

Article 23. 1 nouveau. La protection à accorder aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans des conditions fixées par décret.

Article le 23. 13 nouveau : L'inspecteur du Travail et des Lois sociales peut requérir l'examen des enfants et des femmes enceintes par un médecin du Travail en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit ou la demande des intéressés.

L'enfant et la femme enceinte ne peuvent être maintenus dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de leurs forces et doivent être affectés à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

Article 25. 2 nouveau : Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, la durée annuelle du congé défini à l'article précédent est augmentée de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans ;

- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;
- 5 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;
- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans ;
- 8 jours ouvrables supplémentaires après 30 ans.

Le salarié ou l'apprenti bénéficie d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant dont il ou elle a la garde si il ou elle a moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant dont il ou elle a la garde, à compter du 4^{ème}, si il ou elle a plus de 18 ans au dernier jour de la période de référence.

Le travailleur titulaire de la médaille d'honneur du travail bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an en sus du congé légal.

Le travailleur logé dans l'établissement dont il a la garde et astreint à une durée de présence de 24 heures continues par jour, a droit à un congé annuel payé de 2 semaines par an en sus du congé légal, et bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 du présent article.

Article 73.2. Les Conventions collectives visées par le présent chapitre contiennent obligatoirement les clauses relatives :

- au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs ;
- aux salaires applicables par catégorie professionnelle ;
- aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- à la durée de la période d'essai et de celle du préavis ;
- aux délégués du personnel ;
- à la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la Convention collective ;
- au principe d'égalité de rémunération ;
- aux congés payés

Article. 2. — La présente ordonnance sera publiée au journal officiel de la République de Côte d'Ivoire et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Abidjan, le 22 décembre 2021.

Alassane OUATTARA.

Le lien du formulaire de précommande

<http://forms.gle/cubnSPdyxgT7oHR58>

SAINT VALENTIN : COMMENT CELEBRER L'AMOUR AU BUREAU ?

Le 14 février, date symbolique de la célébration des amoureux fait référence à son origine avec le martyr Saint Valentin, condamné à mort en 269 pour avoir consacré des mariages chrétiens dans la clandestinité. Cette fête est depuis lors l'occasion pour les couples de se témoigner leur amour en se faisant de petites attentions. Aujourd'hui le champ de vision est élargi, surtout avec les entreprises qui se l'approprient de plus en plus.

PEUT-ON CELEBRER LA SAINT VALENTIN AU TRAVAIL ?

Eh oui, de nos jours la Saint Valentin n'est plus seulement une fête intime et privée, elle est l'occasion de célébrer le lien et l'attachement que l'on se porte sur la scène professionnelle ; le travail n'est pas toujours perçu comme aliénant, beaucoup de travailleurs sont passionnés de leur métier et mettent beaucoup de cœur à l'ouvrage. Cette fête est l'occasion de célébrer ce lien.

En entreprise, **nous ne sommes pas des engins**, nous ressentons des émotions, nous exprimons des sentiments. On y fait des rencontres, on échange des idées, on se soutient, on rigole souvent. On se querelle parfois, on s'influence mutuellement - on ne peut pas s'entendre avec tout le monde-, **mais on se construit dans une grande aventure collective.**

« La première richesse d'une entreprise, c'est son capital humain »

C'est une date symbolique pour aussi mettre en valeur l'attachement qui unit les membres d'une entreprise.

QUELQUES IDÉES POUR CETTE DATE ?

C'est de trouver ici, des idées originales pour **matérialiser l'attachement que l'employeur porte à son personnel et vice versa** avec pour objectif de **renforcer la cohésion au sein de l'équipe.**

- L'idée la plus simple est de réunir les collaborateurs, tous ensemble, et de prendre la parole pour remercier ceux qui contribuent au quotidien au succès de l'entreprise. Exprimer le lien qui vous unit, en toute franchise. Sans fausse naïveté, sans hypocrisie, Jouer de l'humour ;
- Une autre est de laisser chacun prendre la parole pour parler du collaborateur ou du manager qui l'influence le plus positivement au travail ;
- Vous pouvez aussi mettre à disposition un livre d'or ou un mur d'expression libre pour permettre aux collègues d'exprimer ce qu'ils aiment de cette entreprise ;

- Vous pouvez demander à ceux qui le souhaitent d'amener une spécialité (gâteau, gourmandise à partager) ? Et puisque les festivités ont lieu à la pause-café, pourquoi pas partager de nouvelles références de café.

Les idées sont nombreuses... L'essentiel est surtout de ne pas passer à côté d'un bon moment d'échange et de renforcement de lien.



GRowing Consulting

POUR NOUS CONTACTER

E-mail : info@growingconsulting-africa.com
Téléphone : (+225) 2521002282/ 0778262784

Mille et une façons de célébrer l'amour.

Pourquoi pas, nouveau départ ?

Le Cabinet GRowing Consulting vous offre un coaching gratuit sur une problématique de votre choix.

Coaching de vie, Carrière, Executive Coaching...

Pour profiter de 10 coaching gratuits, envoyez-nous un e-mail à info@growingconsulting-africa.com

