

**LA PROMOTION ET LA PROTECTION DES
ENTREPRISES ET DE LA MAIN D'ŒUVRE NATIONALES
À L'ÉPREUVE DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES
L'EXEMPLE DU CONGO-BRAZZAVILLE***

Olivier BUSTIN**

Au cours de ces dernières années, plusieurs pays d'Afrique francophone ont intégré dans leurs législations nationales des règles dites de « contenu local », traduction littérale du concept de « local content » importé des droits de *common law* applicables aux industries extractives, et qui renvoie à la part de l'emploi, des ventes ou services devant être fournie localement à chaque étape de la chaîne de production et d'approvisionnement¹. En d'autres termes, ce concept vise à garantir aux nationaux une partie des emplois et des contrats de sous-traitance. L'analyse du droit interne du Congo-Brazzaville se révèle, à ce titre, extrêmement intéressante, au regard de la hiérarchie des normes mais également dans une perspective comparatiste.

In the recent years, several French-speaking African countries have incorporated into their national laws « local content » rules, literal translation of the concept of « local content » imported from legislations enacted in common law countries and applicable to the extractive industries, which refers to the part of employment, sales or services that must be provided locally at each step of the production and supply chain. In other words, this concept aims to guarantee nationals part of the jobs and subcontracts. The analysis of the domestic law of Congo-Brazzaville is, in this respect, extremely insightful, with regard to the hierarchy of standards but also from a comparative perspective.

* Cette présentation a été faite dans le cadre du colloque international organisé par l'Association Congolaise du Droit Maritime à Brazzaville et Pointe-Noire du 24 au 26 fév. 2020. Le style oral a été conservé. L'auteur tient également à remercier Moamar TIDJANI pour ses recherches, qui l'ont aidé à préparer cette intervention.

** Docteur en droit, avocat aux barreaux de Paris, de Kinshasa/Matete et de Lisbonne. Chargé d'enseignement à l'Université Sorbonne Paris Nord et l'Université Bel Campus de Kinshasa.

¹ V. Y. ANOUTI, O. E. MANZANO, S. TORDO et M. WARNER, *Local content in the oil and gas sector*, Washington, World Bank study, 2013.

Louis Vogel

Professeur à l'Université de Paris II, ancien président, ancien directeur de l'Institut de droit comparé de Paris

Simon Whittaker

Professeur au St John's College, Université d'Oxford

→ Directeur:

Bénédicte

Fauvarque-Cosson

Agrégée des facultés de droit, conseillère d'État

→ Rédacteur en chef:

Étienne Picard

Professeur émérite à l'Université de Paris I

→ Secrétaire

de rédaction:

Emmanuelle

Bouvier De Rubia

Claude Witz

Professeur à l'Université de la Sarre, co-directeur du Centre juridique franco-allemand

Reinhard Zimmermann

Professeur, directeur du Max Planck Institute for Comparative and International Private Law de Hambourg

En vertu de l'article 9 de la loi n° 3-2000 du 1^{er} février 2000 fixant les conditions d'exercice de la sous-traitance en République du Congo, l'entrepreneur principal doit, à chaque fois que cela est possible, réserver la priorité des contrats de sous-traitance aux entreprises ou aux sociétés de droit congolais, promues et dirigées par des Congolais et dont le personnel technique et d'encadrement est constitué d'au moins 60% de Congolais. Par ailleurs, une participation d'au moins 30% au capital des entreprises sous-traitantes doit être détenue par les nationaux. L'article 11 de cette même loi ajoute que, dans la passation des marchés, les services publics, les collectivités locales, les entreprises et les établissements publics confient 50 % de la sous-traitance aux nationaux. C'est dans le prolongement de cette logique, que plusieurs décrets ont été adoptés le 15 novembre 2019. Parmi eux, le décret n° 2019-342 fixant les conditions et modalités d'exercice de la sous-traitance dans le secteur pétrolier amont, lequel prévoit que les entreprises de droit congolais promues et dirigées par les nationaux et dont le personnel d'exécution, technique et d'encadrement est constitué d'au moins 60% de ressortissants congolais, sont prioritaires pour l'attribution des contrats de sous-traitance (article 4). La règle précitée de la participation minimale obligatoire de 30% du capital social de l'entreprise de sous-traitance est également réaffirmée (article 5).

En parallèle, il est attendu de l'entrepreneur principal qu'il mette en œuvre, au sein de son entreprise, une politique de formation visant à permettre aux travailleurs congolais d'acquérir la technicité et la qualification nécessaires à l'accomplissement de certaines activités. Selon l'article 2 du décret n° 2019-345 portant réglementation de l'emploi, la promotion et la formation du personnel congolais dans le secteur pétrolier, le contracteur, ses sous-traitants, ses prestataires de services et fournisseurs doivent employer en priorité du personnel congolais. Ce personnel doit obtenir auprès de son employeur une formation adéquate, un accompagnement et des perspectives d'évolution de carrière. D'ailleurs, l'article 6 du décret n° 2019-345 souligne que l'embauche du personnel étranger dans le secteur des hydrocarbures se fait uniquement sur autorisation préalable du ministre en charge de l'emploi, et la durée des contrats d'expatriation au sein de la même société ne peut excéder cinq ans, toutes périodes confondues. De même, l'article 8 du décret n° 2019-345 soumet la demande d'embauche d'expatriés à un certain formalisme, puisqu'elle doit notamment inclure le curriculum vitae du candidat à l'expatriation, ainsi que des preuves d'indisponibilité de travailleurs congolais possédant les compétences et l'expérience requises sur le marché national pour occuper un poste similaire. En toute hypothèse, les contracteurs, leurs sous-traitants, leurs prestataires de services et fournisseurs dans le secteur des hydrocarbures doivent, dans un délai de dix ans à compter de la date de leur implantation, parvenir à ce que leur personnel congolais

constitue au moins 90% de leurs effectifs respectifs, dont au moins 80% de cadres de direction (article 5 du décret n° 2019-345).

À quelle efficacité ces règles peuvent-elles véritablement prétendre ? S'il est légitime qu'un État veille à ce que sa population soit pleinement associée au développement économique du pays, des doutes peuvent toutefois exister quant à la légalité des textes susmentionnés, au regard à la fois de la Constitution et des textes de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale. Ce constat pourrait conduire à repenser la mise en place des mesures de protection et de promotion de la main d'œuvre nationale à travers des incitations fiscales², la formation professionnelle et l'apprentissage.

I. LA LÉGALITÉ DES MESURES DE PROMOTION ET DE PROTECTION DES ENTREPRENEURS ET DES TRAVAILLEURS CONGOLAIS DE LEGE LATA

La légalité des mesures de promotion et de protection des entrepreneurs et des travailleurs congolais soulève quelques incertitudes, tant au regard de la Constitution qu'au regard des textes communautaires.

A. – *Incertitudes quant à la constitutionnalité de ces mesures*

1. *En droit congolais*

La Constitution du 6 novembre 2015 rappelle, dans son préambule, que la République est notamment fondée sur le principe d'égalité. L'article 48 de la Constitution déclare que toute personne a le droit, dans le respect de la loi, d'entreprendre dans les secteurs de son choix, et l'article 49 de la loi fondamentale précise que tout étranger régulièrement établi sur le territoire de la République du Congo bénéficie des mêmes droits et libertés que les nationaux dans les conditions déterminées par les traités et les lois, sous réserve de réciprocité. En outre, font partie intégrante de la Constitution les principes fondamentaux proclamés et garantis par la Charte des Nations unies du 24 octobre 1945, la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948, la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples du 26 juin 1981, la Charte de l'unité nationale et la Charte des droits et des libertés

² Sous réserve qu'une telle aide publique soit compatible avec le marché commun de la CEMAC, ce qui ne devrait pas être problématique si la mesure est qualifiée de générale, car pouvant bénéficier à l'ensemble des entreprises du territoire national, sans discrimination sectorielle ou territoriale.

adoptées par la Conférence nationale souveraine, le 29 mai 1991, et tous les textes internationaux pertinents dûment ratifiés relatifs aux droits humains.

À cet égard, la Charte des Nations Unies affirme, en son article premier, l'objectif de développer et d'encourager le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinctions de race, de sexe, de langue ou de religion. La Déclaration universelle des droits de l'Homme énonce, quant à elle, que chacun peut se prévaloir de tous les droits proclamés dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, d'origine nationale, de naissance ou de toute autre situation (article 2). Elle proclame ainsi que tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de celle-ci (article 7) et que toute personne a droit au travail et au libre choix de son travail (article 23.1). Ces principes sont au demeurant consacrés dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (articles 2, 3 et 15).

Pourant, force est de constater que la loi n° 3-2000 du 1^{er} février 2000 et les décrets du 15 novembre 2019 contiennent plusieurs dispositions, qui pourraient entrer en contradiction avec les principes de non-discrimination précédemment énoncés. En effet, les entrepreneurs nationaux sont avantagés par rapport aux entrepreneurs étrangers, puisque ces derniers ne peuvent pas exercer au Congo une activité de sous-traitance pétrolière sans le soutien d'un entrepreneur national. Cette distinction fondée sur l'origine nationale est encore plus flagrante à la lecture de l'article 4 du décret n° 2019-342 fixant les conditions et modalités d'exercice de la sous-traitance dans le secteur pétrolier amont, puisque cet article souligne que les entreprises de droit congolais, promues et dirigées par les Congolais et dont le personnel d'exécution, technique et d'encadrement est constitué d'au moins 60% de Congolais, sont prioritaires dans le bénéfice des contrats de sous-traitance. En dépit des articles de la Constitution de la République du Congo précédemment mentionnés, le décret n° 2019-342 favorise les entrepreneurs congolais au détriment des entrepreneurs étrangers.

De même, le décret n° 2019-345 du 15 novembre 2019 portant réglementation de l'emploi, la promotion et la formation du personnel congolais dans le secteur pétrolier dispose, dans son article 2, que le contracteur, ses sous-traitants, prestataires de services et fournisseurs, doivent employer en priorité du personnel congolais. La distinction entre candidats à un emploi fondée sur la nationalité paraît a priori difficilement articulable avec les principes constitutionnels précédemment rappelés.

La légalité de certains articles de la loi de 2000 et des décrets de 2019 pourrait donc être remise en cause pour inconstitutionnalité, si ce moyen de droit devait être soulevé dans le cadre d'un procès³. C'est d'ailleurs la conclusion à laquelle peut conduire une analyse de droit comparé.

³ Constitution de 2015, art. 180.

2. *En droit comparé*

Les enseignements de la jurisprudence française quant au contrôle de la légalité de discriminations fondées sur la nationalité sont assez éclairants. Le Conseil constitutionnel⁴ a eu l'occasion d'affirmer que « les principes mêmes énoncés par la Déclaration des droits de l'Homme ont pleine valeur constitutionnelle [...] ; que la liberté qui, aux termes de l'article 4 de la Déclaration, consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui, ne saurait elle-même être préservée si des restrictions arbitraires ou abusives étaient apportées à la liberté d'entreprendre ». La Cour administrative d'appel de Marseille⁵ a, pour sa part, considéré qu'une commune ne pouvait pas légalement accorder des aides à une association qui limitait son action caritative aux ressortissants français ou, inversement, aux ressortissants étrangers, en fonction d'un critère tenant à la nationalité des personnes aidées, lequel ne présente pas un caractère objectif de nature à justifier des différences de traitement entre les bénéficiaires potentiels de l'action en cause. Sur le plan pénal, la Cour de cassation française⁶ a pareillement jugé que le fait de subordonner l'octroi d'une prime de naissance à une condition de nationalité était constitutif du délit de discrimination prévu par le Code pénal. Quant au Conseil d'État⁷, il a eu à connaître de la légalité d'une délibération de la Ligue nationale de rugby (« la Ligue »), suivant laquelle les clubs professionnels ne pourraient désormais compter dans leurs effectifs qu'un quota maximum de « joueurs non-issus des filières de formation », sous peine de pénalités sportives (retraits de points) en cas de manquement. L'article 22 du règlement administratif modifié de la Ligue définissait le joueur issu des filières de formation comme le joueur qui remplirait au moins l'un des deux critères suivants :

- avoir passé au moins trois saisons au sein d'un centre de formation agréé par le ministère des sports, dans le cadre d'une convention de formation homologuée ;
- avoir été licencié et avoir évolué de manière effective pendant au moins cinq saisons consécutives ou non à la Fédération française de rugby à XV. La dernière saison prise en compte sera celle au cours de laquelle le joueur a 22 ans au 31 décembre.

Certains avaient cru voir dans cette définition, une discrimination indirecte fondée sur la nationalité, car les conditions ainsi posées pouvaient

⁴ CC, 16 janv. 1982, n° 81-132 DC, « Loi de nationalisation ».

⁵ CAA Marseille, 30 sept. 2003, n° 99MA01302, *Commune de Vitrolles*. V. aussi, TA Marseille, 1^{er} ch., 7 avr. 1998, n° XTANMA070498X, *Préfet des Bouches-du-Rhône*, sur l'illegalité d'un traitement discriminatoire fondé sur une condition de nationalité entre les contributeurs potentiels d'une allocation municipale.

⁶ Cass. crim., 17 déc. 2002, *Bull. crim.*, n° 227, *Commune de Vitrolles*.

⁷ CE, 2^e et 7^e ch. réunies, 1^{er} avr. 2019, n° 419623, *Ligue nationale de rugby*.

être plus facilement remplies par des joueurs de nationalité française, que par des joueurs d'autres nationalités, puisque les premiers étaient présumés vivre en France et donc y être formés et licenciés. C'est sur ce fondement que l'annulation de la délibération litigieuse avait été demandée. Pourtant, le Conseil d'État a relevé qu'aucune référence n'était faite à la nationalité du joueur, son lieu de naissance ou son ascendance, et que les règles relatives aux joueurs issus des filières de formation étant indistinctement applicables à tous. C'est la raison pour laquelle la légalité de la délibération n'a pas été remise en cause. Le raisonnement suivi est assez subtil, mais il n'est pas certain qu'il serait validé par le juge de l'Union européenne, s'il devait être saisi de la question. En zone CEMAC, la problématique peut d'ailleurs être posée en des termes similaires, puisque le droit communautaire bannit les discriminations fondées sur la nationalité.

B. – *Incertitudes quant à la conformité de ces mesures au droit communautaire*

1. *En droit de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale*

Les Traités, signés et ratifiés par la République du Congo dans le respect de la Constitution, ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre Partie. Dès 1972, le Congo avait exprimé son accord au principe de libre circulation des personnes et au droit d'établissement au sein de l'Union Douanière et Économique de l'Afrique Centrale (UDEAC). En effet, le Conseil des chefs d'État avait alors adopté l'Acte n° 1/72-UDEAC-70-A, relatif à une convention commune sur la circulation des personnes et le droit d'établissement (« la Convention commune »). Cette Convention commune garantissait, dans son article premier, que les ressortissants des États membres de l'Union douanière et économique de l'Afrique centrale pouvaient librement entrer dans le territoire de l'un quelconque des États membres, y voyager, y établir leur résidence et en sortir à tout moment conformément aux dispositions de la présente Convention. La libre circulation des travailleurs y était également consacrée aux articles 7 et 8.

Née à la suite de l'UDEAC, la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC)⁸ a connu une évolution importante, puis, selon l'article 2 du Traité révisé instituant la CEMAC, lui a été confiée la

mission « de promouvoir la paix et le développement harmonieux des États membres, dans le cadre de l'institution de deux unions : une Union Économique et une Union Monétaire. Dans chacun de ces deux domaines, les États membres entendent passer d'une situation de coopération, qui existe déjà entre eux, à une situation d'union susceptible de parachever le processus d'intégration économique et monétaire ». La Convention régissant l'Union Économique de l'Afrique centrale (U.E.A.C.) a donc eu pour objectif de créer un marché commun fondé sur la libre circulation des biens, des services des capitaux et des personnes. Tout en recommandant que l'Union Économique agit dans le respect de l'identité nationale de ses États membres, l'article 10 de la Convention ajoute que les États membres s'abstiennent de toute mesure susceptible de faire obstacle à l'application de la Convention et des actes juridiques pris pour sa mise en œuvre. Il convient de ne pas porter atteinte à la mise en œuvre du principe de liberté de circulation des travailleurs, de liberté d'établissement, de liberté des prestations de services, de liberté d'investissement et de mouvements des capitaux (article 13 de la Convention régissant l'U.E.A.C.). L'article 27 précise que la libre circulation des travailleurs ou de la main d'œuvre implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne la recherche et l'exercice d'un emploi, tandis que le droit d'établissement comporte l'accès, pour les investisseurs de la sous-région, aux activités non salariées et à leur exercice ainsi que l'acquisition, la constitution et la gestion d'entreprises.

Il n'en demeure pas moins que, par ses décrets et loi précités, la République du Congo s'éloigne de certains des objectifs de la CEMAC. Or l'article 48 du Traité instituant la CEMAC prévoit que la Cour de Justice assure le respect du droit dans l'interprétation et dans l'application du Traité et des conventions subséquentes. Toute partie à tout litige peut soulever l'exception d'illégalité d'un acte juridique d'un État membre⁹, et la CEMAC pourrait en prononcer la nullité totale ou partielle. Dans ce cas, l'État membre, dont émane l'acte annulé, serait tenu de prendre des mesures que comporte l'exécution de l'arrêt rendu par la Cour¹⁰.

2. *En droit comparé*

L'article 18 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne indique que dans le domaine d'application des traités, est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité. L'article 45 du Traité précise que la libre circulation des travailleurs implique l'abolition de toute

⁸ Sont membres de la CEMAC : le Cameroun, la République centrafricaine, la République du Congo, la République gabonaise, la Guinée équatoriale et le Tchad.

⁹ Cf. art. 24 Convention régissant la Cour de Justice communautaire.

¹⁰ Cf. art. 25 Convention régissant la Cour de Justice communautaire.

discrimination en raison de la nationalité entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Quant à l'article 49 du Traité, il souligne que les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre sont interdites. Cette interdiction s'étend également aux restrictions à la création d'agences, de succursales ou de filiales, par les ressortissants d'un État membre établis sur le territoire d'un État membre. La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises. Il convient au surplus de rappeler que la règle d'égalité de traitement consacrée par le droit communautaire prohibe non seulement les discriminations fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat¹¹.

En pratique, l'État membre qui, pour reconnaître la personnalité juridique d'une association, exige, dans l'administration de cette association, la présence d'un de ses nationaux ou une présence minimale de plusieurs associés ressortissants de cet État, enfreint les textes communautaires en imposant une condition discriminatoire fondée sur la nationalité¹². Il en va de même du règlement d'une association sportive qui impose aux clubs qui lui sont affiliés, de n'aligner dans un même match qu'un nombre limité de joueurs professionnels ressortissants d'autres États membres¹³.

Au terme de cette première partie, il convient, pour être complet, de souligner que la légalité des mesures de protection des entrepreneurs et des travailleurs congolais pourrait être remise en cause sur un troisième fondement, celui du droit international public. En effet, la République du Congo est partie à un certain nombre de conventions bilatérales, qui imposent une égalité de traitement entre les ressortissants des deux États signataires de la convention¹⁴. Mais la poursuite de la réflexion sur ce point pourra se faire

¹¹ CICE, 16 fév. 1978, 61/77, Rec., 417, *Commission c/ Irlande*.

¹² CICE, 29 juin 1999, Rec., 1-3999, *Commission c/ Belgique*.

¹³ CICE, 15 déc. 1995, C-415/93, Rec., 1-5040, *Bosman*.

¹⁴ V. not., parmi les conventions bilatérales en vigueur : accord sur les droits fondamentaux des nationaux signé le 1^{er} janv. 1974 entre la République du Congo et la France (V. not. art. 4 et 7) ; traité relatif à l'encouragement et à la protection mutuelle des investissements de capitaux signé le 13 sept. 1965 entre la République du Congo et l'Allemagne (V. art. 2) ; accord de commerce, de protection des investissements et de coopération technique signé le 18 oct. 1962 entre la République du Congo et la Confédération suisse (V. art. 7) ; accord pour la promotion et la protection des investissements signé le 25 mai 1989 entre la République du Congo et le Royaume-Uni (V. art. 3) ; accord pour la promotion et la protection des investissements signé le 17 mars 1994 entre la République du Congo et l'Italie (V. art. 3) ; traité concernant l'encouragement et la protection réciproques de l'investissement signé le 12 fév. 2010 entre la République du Congo et les États-Unis d'Amérique (V. art. 2) ; accord de coopération sur la promotion et la protection des investissements signé le 20 mars 2000 entre la République du Congo et la République populaire de Chine (V. art. 3.3) ; accord pour la promotion des investissements signé le 8 novembre 2006 entre la République du Congo et la République de Côte

lors des débats qui auront lieu avec l'assistance en réaction à cette intervention.

Quoi qu'il en soit, la remise en cause de la légalité d'une règle de droit positif ne signifie pas une remise en cause de sa *ratio legis*, dont la légitimité et la pertinence peuvent ne souffrir d'aucune équivoque. C'est exactement le cas en matière de promotion et de protection des nationaux dans le développement économique de leur pays. En effet, l'enjeu n'est pas de savoir si cette approche est acceptable *in abstracto*, car elle l'est, mais de savoir comment en assurer la validité et l'effectivité *in concreto*. En d'autres termes, comment le patriotisme économique peut-il se traduire en un corpus de règles miscibles dans l'ordonnement juridique d'un pays, en l'occurrence le Congo-Brazzaville ?

II. L'EFFECTIVITÉ DES MESURES DE PROMOTION ET DE PROTECTION DES ENTREPRENEURS ET DES TRAVAILLEURS CONGOLAIS DE LEGE FERENDA

La promotion et la protection des entrepreneurs et des travailleurs congolais devraient davantage se concevoir à travers la formation professionnelle continue, les dispositifs de parrainage entreprises-étudiants, l'alternance, ou encore les contrats d'apprentissage, d'insertion ou de professionnalisation incluant des programmes de tutorat longue durée, conjugués à des incitations fiscales et sociales pour les entreprises qui se prêtent à l'exercice. À cet égard, il n'est pas inutile de recourir à nouveau au droit comparé, pour constater que la formation professionnelle peine à être envisagée dans un cadre étatique qui laisserait davantage de place aux initiatives des entreprises privées et des établissements d'enseignement, en stimulant les interactions que ceux-ci peuvent développer directement entre eux. Cette option serait pourtant une piste de réflexion intéressante pour la formation professionnelle au Congo-Brazzaville.

A. — La formation professionnelle en droit comparé d'Afrique francophone

Parmi les États d'Afrique francophone, dans lesquels la formation professionnelle fait l'objet d'un cadre juridique spécifique et détaillé, il est notable que celle-ci s'articule souvent autour d'une forte intervention de l'État et de ses services administratifs dédiés, plutôt qu' autour d'un espace de liberté

(V. art. 3) ; accord sur l'encouragement et la protection réciproque des investissements signé le 20 déc. 2010 entre la République du Congo et la République de Maurice (V. art. 3).

que les entreprises et les établissements d'enseignement seraient incités à occuper, même si ce constat tend à évoluer.

Au Togo, le fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnels (FNAPP), créé par la loi n° 10-2010 du 29 juin 2010, a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de formation et de perfectionnement professionnels, en accordant un appui financier aux institutions, organismes et entreprises intervenant dans l'étude, la conception et la réalisation des programmes d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnels. Ainsi, ce fonds finance tout ou partie des actions de formation professionnelle à la demande d'une entreprise, des organisations et syndicats professionnels ou répondant à une demande précise et identifiée du marché du travail.

Au Tchad, l'article 5 du décret n° 406/PR/MFPTPEM du 8 septembre 2000 énonce que la formation professionnelle est assurée dans les établissements de formation publics et privés et dans les entreprises des divers secteurs et branches de l'économie. L'article 92 du décret n° 406/PR/MFPTPEM précise qu'une taxe d'apprentissage et de formation professionnelle (TAFP) est perçue par le Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP), sur la base de 1,2% de la masse salariale versée par les entreprises assujetties. L'article 93 du même décret rappelle que les ressources financières destinées à la formation professionnelle proviennent notamment des subventions de l'État, des contributions des collectivités publiques et des emprunts. Concernant le contenu des programmes de formation professionnelle, l'article 20 précise qu'ils sont établis par les services techniques du Ministère de tutelle, sous forme de modules, complets ou partiels. Selon le type d'action de formation professionnelle, les acquis des apprenants sont sanctionnés, soit par une attestation, soit par un certificat d'acquisition de qualification professionnelle. C'est encore le Ministère de tutelle qui fixe la forme et les modalités d'attribution des attestations et des certificats (article 22 du décret n° 406/PR/MFPTPEM).

Au Gabon, l'État contribue à la constitution des ressources des établissements publics de formation par la dotation budgétaire de l'État, la taxe de formation professionnelle, les concours financiers obtenus des organismes nationaux ou internationaux (article 38, Loi n° 8-2001 du 12 décembre 2001). La loi n° 9-2001 du 12 décembre 2001 sur la création du fonds national de la formation professionnelle organise le financement des actions de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelles, en s'appuyant sur la collecte d'une taxe de formation professionnelle, perçue auprès des entreprises privées et publiques assujetties au régime de la Caisse nationale de sécurité sociale. Mais les entreprises privées n'en sont pas moins davantage impliquées dans la formation professionnelle. En effet, le décret n° 100-PR-MTE du 17 février 2016 sur la

mise en œuvre de l'apprentissage prévoit que les entreprises en activité depuis moins de trois ans accueillent des apprentis sur la base du volontariat, tandis que toute entreprise exerçant au Gabon depuis au moins trois ans, et employant plus de cinquante salariés, doit accueillir un nombre d'apprentis correspondant à au moins 5% de ses effectifs.

Au Cameroun, la loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 pose les bases d'une collaboration étroite avec les entreprises privées, notamment en proposant un cadre légal à la formation en alternance et la formation à distance, même si les textes réglementaires devant en fixer les conditions et les modalités restent à adopter¹⁵.

Enfin, la Côte d'Ivoire a, elle aussi, choisi de valoriser l'apprentissage, avec son décret n° 2019-118 du 6 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage. L'apprentissage y est défini comme une alternance de séquences de formation de l'apprenti, à raison de 75% de temps de formation pratique obligatoire dans l'entreprise d'accueil, et 25% de formation complémentaire dans un Centre de Formation Professionnelle (article 13). Les contrats d'apprentissage rendent les entreprises qui y ont recours éligibles à un crédit d'impôt (article 30).

B. – La formation professionnelle au Congo-Brazzaville

Le cadre juridique applicable à la formation professionnelle au Congo-Brazzaville reste à ce jour embryonnaire, puisque celle-ci est brièvement évoquée à l'article 168 du code du travail, aux articles 1^{er} et 7 du décret n° 98-125 du 12 mai 1998 et dans l'arrêté 520 du 1^{er} mars 2002 fixant les conditions d'agrément des centres et des établissements privés de formation professionnelle.

Dans ce contexte, il est permis de souhaiter que de *lege ferenda*, la formation professionnelle soit promue par un texte ambitieux et novateur, dans lequel le tuteur, l'apprentissage, l'alternance, voire le détachement à l'étranger, seraient non seulement possibles mais encouragés avec, pour les entreprises qui proposeraient de telles opportunités de carrière aux ressortissants du Congo-Brazzaville, des contreparties fiscales et sociales qui créeraient des convergences d'intérêts. Les entreprises pourraient également être incitées financièrement à embaucher un apprenti arrivé au terme de son contrat d'apprentissage ou de son programme d'alternance, ou à détacher, pendant une durée limitée, du personnel local dans une entité du groupe basée à l'étranger. Certes le régime des avantages fiscaux et sociaux proposés aux

¹⁵ Un constat similaire peut être fait au Sénégal avec la loi n° 2015-01 du 6 janv. 2015 portant loi d'orientation de la formation professionnelle et technique.

employeurs qui investissent dans la formation et la promotion de la main d'œuvre nationale, devra veiller à ne pas tomber dans la définition des aides publiques susceptibles de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises, lesquelles sont interdites en vertu de l'article 23 c) de la Convention régissant l'Union Économique de l'Afrique Centrale. L'État devrait également définir un système déclaratif permettant d'assurer régulièrement un contrôle *a priori* du contenu et du respect de ces différents programmes négociés entre les employeurs et leurs employés. Enfin, la collaboration entre les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur mériterait d'être encouragée dans un cadre légal qui garantisse les intérêts de chaque partie, là encore sous la supervision de l'État. Cela étant, il ne s'agit que de quelques suggestions visant à susciter le débat, et non de solutions clé-en-main. Il faut donc espérer que le maximum d'opinions s'invite au débat.



Abon

→ Rev
Frar
Étra

→ Per
Cot
Cot
F
É

→ Mei
Coti
Coti
F
É

(Pour la .

Les pr
Emma

— La f
— Les
par
— Les
— Les
— L'au
tani
— s
— s
le o
le C
— Les