*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 formalisation 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 décret.

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 même 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 du 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

---

***ORDONNANCE n° 2021-902 du 22 décembre 2021 modifiant la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 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 Télécommunications et de l'Innovation, du ministre de la Santé, 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 et ses textes subséquents ;

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

Vu l'avis de la Commission consultative du Travail, objet du procès-verbal du 19 mai 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

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 critères 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 du 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 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 à 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 4ème, 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 nouveau :* 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.

Art. 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.

# PARTIE NON OFFICIELLE

# ANNONCES

***L'administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers.***

## DECLARATION DE CONSTITUTION DE PERSONNE MORALE

**Renseignements relatifs à la personne morale**

*Dénomination :* Collège privé le REVEIL d'Issia.
*Nom commercial :* COPRI.
*Enseigne :* COPRI.
*Adresse du siège :* Issia, Zobia première extension, commune d'Issia.
*Adresse de l'établissement créé :* Issia.
*Forme juridique :* SARL.
*N° RCCM du siège :* CI-ISS-21-M- 1345.
*Capital social :* 2 000 000 de F CFA.
*Dont numéraires:* 2 000 000 de F CFA.
*Durée de vie : (à compter de son immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier) 99 ans.*

**Renseignements relatifs à l'objet social et aux établissements**

La société a pour objet en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger :

- la création, la gestion, l'exploitation d'établissements scolaires du préscolaire au supérieur ;

- la formation scolaire, préscolaire, professionnelle et conseils ;

- toutes les opérations liées à l'éducation et à la formation.

Et pour la réalisation de l'objet social

- L'emprunt de toutes sommes et en garantie l'affectation hypothécaire ou le nantissement de tout ou partie des biens sociaux.

- Et généralement, toutes opérations commerciales, industrielles,