

REPUBLIQUE GABONAISE

UNION – TRAVAIL – JUSTICE

oooooooooooo



LE STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Loi N°001/2005 du 4 février 2005, portant Statut Général de la Fonction Publique

EDITE PAR LA DIRECTION DES PUBLICATIONS OFFICIELLES

B.P 563 LIBREVILLE – TELEPHONE 76.20.00

oooooooooooo

LE NOUVEAU STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Loi N°001/2005 du 4 février 2005, portant Statut général de la Fonction publique.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré et adopté;
Le Président de la République, Chef de l'Etat, promulgue la loi dont la teneur suit:

Article 1er.- La présente loi, prise en application des dispositions de l'article 47 de la Constitution, fixe le Statut général de la Fonction publique.

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1er DE LA DEFINITION ET DE LA MISSION DE LA Fonction publique

Article 2.- La Fonction publique est l'ensemble des activités d'intérêt général exercées par des agents publics qui, soumis à un régime de droit public, sauf en ce qui concerne les agents de certains organismes publics personnalisés et les agents occupant certains emplois, concourent au fonctionnement des services publics.

Elle a pour mission, dans le respect de l'intérêt général et de l'égalité des personnes auxquelles elle s'adresse ou s'applique, de fournir au public, d'une façon régulière et continue, les services d'intérêt général conformément aux politiques publiques arrêtées.

Article 3.- Les activités d'intérêt général exercées par les agents publics sont regroupées en emplois. Les emplois sont créés et gérés conformément aux textes en vigueur. Ils sont identifiés par référence à la catégorie, au corps et, le cas échéant, au grade minimum requis pour y accéder. Un emploi peut comporter un ou plusieurs postes de travail. Un poste de travail regroupe une ou plusieurs tâches ou activités. Pour être pourvu, le poste de travail doit préalablement faire l'objet d'une autorisation budgétaire.

Article 4.- Les emplois se répartissent en emplois permanents et en emplois non permanents. Les emplois permanents sont des emplois indispensables à l'accomplissement de la mission de service public. Les emplois non permanents sont des emplois d'appoint à l'accomplissement de la mission de service public.

Article 5.- Les emplois de la Fonction publique, permanents et non permanents, ont vocation à être occupés par les seuls agents permanents. Il en est de même en cas de remplacement des agents, lorsque ce remplacement correspond à un besoin prévisible et constant. Toutefois, par dérogation au principe énoncé à l'alinéa ci-dessus, les services publics peuvent faire appel à des agents non permanents dans les conditions fixées par la présente loi.

CHAPITRE 2 DE L'AGENT PUBLIC

Article 6.- Nul ne peut être agent public s'il ne remplit les conditions générales prévues par la présente loi.

Article 7.- Ont qualité d'agent public, les personnes recrutées pour exercer une ou plusieurs activités d'intérêt général, conformément à l'article 2 ci-dessus.

Article 8.- Les emplois exercés par l'agent public relèvent de la fonction administrative. La fonction administrative est distincte par ses buts, ses moyens et ses personnels de la fonction gouvernementale.

Article 9.- Les agents publics sont regroupés en deux catégories:

- les agents publics permanents;
- les agents publics non permanents.

Article 10.- Ont qualité d'agent public permanent, les personnes nommées à un emploi permanent ou non permanent d'un service public et titularisées dans un corps de la hiérarchie statutaire, pour assurer à titre permanent et à temps complet ou partiel, directement et personnellement, une tâche relevant d'une mission de service public, conformément au statut dont elles relèvent.

Article 11.- L'agent public permanent est dans une situation statutaire. Il ne peut être mis fin à cette situation que dans les conditions prévues par le statut qui lui est applicable.

Article 12.- Ont qualité d'agent public non permanent, les personnes recrutées en vertu d'un contrat, à temps complet ou à temps partiel, aux fins exclusives:

- de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel pour la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps;
- de remplacer un agent public permanent momentanément indisponible;
- d'occuper un emploi vacant qui n'a pu être pourvu par manque soit d'agent permanent disponible, soit de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondant à cet emploi;
- d'accomplir des tâches spécifiques à certains emplois ou catégories d'emplois dont la liste est fixée par décret pris en conseil des ministres.

Les agents publics non permanents sont dits vacataires lorsqu'ils sont recrutés pour des emplois saisonniers ou occasionnels.

Article 13.- Les agents publics non permanents peuvent également être recrutés pour les emplois du niveau de la première et de la deuxième catégorie.

Pour les emplois de niveau autre que la première et la deuxième catégorie, ils ne peuvent être recrutés que dans les services publics situés hors du territoire national et lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

Article 14.- La durée maximale du contrat est de trois ans renouvelable.

Le contrat ne peut être renouvelé que par reconduction expresse notifiée trois mois avant son terme.

Article 15.- Sont agents publics:

- les fonctionnaires civils de l'Etat, de la Fonction publique parlementaire, de la Fonction publique hospitalière, de la Fonction publique de l'éducation et de la Fonction publique locale;
- les magistrats ;
- les greffiers ;
- les militaires des forces de défense ;
- les agents des forces de sécurité;
- les agents de l'administration pénitentiaire ;
- les agents des services publics en concession occupant certains emplois définis par les contrats de concessions;
- les agents permanents des établissements publics personnalisés;
- les contractuels de l'Etat, de la Fonction publique parlementaire, de la Fonction publique hospitalière, de la Fonction publique de l'éducation et de la Fonction publique locale;
- les contractuels des forces de défense;
- les contractuels des forces de sécurité ;
- les contractuels de l'administration pénitentiaire ;
- Les contractuels des organismes publics personnalisés.

Article 16.- Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents occupant les fonctions ci-après :

- Président de la République;
- Vice-Président de la République;
- Membres du Parlement;
- Membres du Gouvernement;
- élus locaux;

- membres des cabinets politiques et particuliers;
- agents des services publics en concession autres que ceux visés à l'article 15 ci-dessus.

Des textes particuliers déterminent les statuts qui leur sont applicables.

Les dispositions du titre 3 de la présente loi s'appliquent à tous les agents des services publics en concession, à l'exception des dispositions relatives à la rémunération.

Article 17.- Les agents occupants certains emplois permanents de l'Etat et des collectivités locales ne sont pas soumis aux règles énoncées par la présente loi en matière de rémunération et d'âge limite de mise à la retraite. Il s'agit des emplois ci- après:

- les emplois supérieurs de l'Etat;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains organismes publics personnalisés, en raison du caractère particulier de leurs missions, figurant sur une liste établie par décret sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique après avis de la Commission nationale du Service public créée à l'article 29 ci-dessous ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions juridictionnelles ou administratives de l'Etat dotées, de par la loi, d'un statut spécifique garantissant le libre exercice de leurs missions; la liste de ces institutions et catégories d'emplois concernées est fixée par décret après avis de l'organe consultatif compétent et de la Commission nationale du Service public sur saisine du Ministre chargé de la Fonction publique ;
- les emplois des centres hospitaliers, des centres universitaires et des centres de recherche occupés par des personnels médicaux et scientifiques dont la liste est fixée par décret après avis de l'organe consultatif compétent et de la Commission nationale du Service public sur saisine du Ministre chargé de la Fonction publique.

Des textes particuliers déterminent les statuts applicables aux emplois permanents visés ci-dessus.

CHAPITRE 3 DES COMPOSANTES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 18.- La Fonction publique est composée de:

- La Fonction publique d'Etat;
- La Fonction publique parlementaire;
- La Fonction publique hospitalière;
- La Fonction publique de l'éducation;
- La Fonction publique locale.

Article 19.- La Fonction publique d'Etat comprend:

- les fonctionnaires civils de l'Etat;
- les magistrats ;
- les greffiers ;
- les militaires des forces de défense;
- les agents des forces de sécurité;
- les agents de l'administration pénitentiaire ;
- les contractuels de l'Etat;
- les contractuels des forces de défense ;
- les contractuels des forces de sécurité;
- les agents des organismes publics personnalisés.

Article 20.- La Fonction publique parlementaire comprend les fonctionnaires civils et les agents contractuels du Parlement.

Article 21.-La Fonction publique locale comprend les agents civils, les agents des forces de police des collectivités locales, les sapeurs pompiers des collectivités locales, les fonctionnaires ou contractuels des collectivités locales.

Article 22.- La Fonction publique hospitalière comprend les fonctionnaires civils et les agents contractuels des hôpitaux publics, des centres de santé, des centres de protection maternelle et infantile et des dispensaires du secteur public.

Article 23.- La Fonction publique de l'éducation comprend les fonctionnaires civils et les agents contractuels des établissements d'enseignement pré-primaire, primaire, secondaire général, technique et professionnel, du supérieur et de la formation des adultes du secteur public.

Article 24.- A l'exception de la Fonction publique d'Etat, chacune des composantes de Fonction publique visées à l'article 18 ci-dessus, fait l'objet d'un statut particulier.

Les différents groupes d'agents publics de la Fonction publique d'Etat visés à l'article 19 ci-dessus, font l'objet chacun d'un statut particulier.

Les statuts particuliers visés ci-dessus, comportent obligatoirement des dispositions relatives aux agents permanents et des dispositions applicables aux agents contractuels.

Les dispositions relatives aux agents des organismes publics personnalisés sont soumises aux dispositions de la présente loi et contenues dans les règlements intérieurs respectifs de ces organismes.

CHAPITRE 4 DE LA MOBILITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 25.- La mobilité dans la Fonction publique est garantie aux agents publics permanents et s'effectue par:

- le détachement par équivalence pouvant aboutir, le cas échéant, à une intégration aux conditions du statut particulier d'accueil ;
- le concours interne pour l'accès à un grade ou à une catégorie supérieure dans une autre composante de la Fonction publique.

TITRE 2 DES ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 26.- Les organes de la Fonction publique se répartissent en trois groupes :

- les organes de décision;
- les organes consultatifs;
- les organes de gestion.

Le texte de création, d'organisation ou de réorganisation et de fonctionnement d'un organe de la Fonction publique détermine le groupe auquel il appartient.

CHAPITRE 1er DES ORGANES DE DECISION

Article 27.- Les organes de décision de la Fonction publique désignent les instances ou les autorités investies d'un pouvoir général, selon le cas, d'organisation, de gestion des structures et des emplois, des activités, des agents et des autres moyens et de la qualité du service dans les services publics.

Ils sont également chargés de veiller au respect de la déontologie et de la qualité du service dans les services publics.

Ces organes sont régis par des textes particuliers.

CHAPITRE 2 DES ORGANES CONSULTATIFS

Article 28.- Les organes consultatifs de la Fonction publique désignent les instances ou les autorités ayant compétence d'avis sur toute question soumise aux organes de décision. Ils sont composés, à parité, de représentants de l'administration d'une part et des représentants des agents syndiqués et des agents non syndiqués d'autre part.

Article 29.- Les organes consultatifs de la Fonction publique sont :

- la Commission nationale du Service public;
- les organes consultatifs de chaque composante de Fonction publique.

Les attributions, l'organisation ou la réorganisation et le fonctionnement des organes consultatifs font l'objet de textes particuliers.

Article 30.- La Commission nationale du Service public est un organe non permanent dont la mission générale est de donner des avis sur toute question d'ordre général concernant la Fonction publique dont elle est saisie par le Premier Ministre, à son initiative ou sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique.

Article 31.- La Commission nationale du Service public comprend :

- un organe délibérant: l'assemblée plénière ;

- un organe exécutif: le secrétariat technique.

Le secrétariat technique est assuré par le Ministère chargé de la Fonction publique.

Un décret pris en conseil des ministres fixe les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationale du Service public.

CHAPITRE 3 DES ORGANES DE GESTION

Article 32.- Les organes de gestion de la Fonction publique désignent les instances ou autorités chargées de préparer les décisions, d'en assurer la mise en oeuvre, le suivi, le contrôle et l'évaluation. Ils peuvent être des organes de niveau national, de niveau central, ou de niveau délégué et jouir de la personnalité juridique.

Les décisions visées ci-dessus sont celles relatives aux normes, aux actes d'administration et aux actes de gestion.

Les attributions, l'organisation ou la réorganisation et le fonctionnement des organes de gestion font l'objet de textes particuliers.

Article 33.- Les organes de gestion de la Fonction publique sont:

- Le Ministère chargé de la Fonction publique pour la coordination et l'harmonisation des normes de gestion entre les différentes composantes de Fonction publique;
- les organes centraux de gestion pour la gestion des actes d'administration;
- les organes délégués de gestion pour les actes de gestion.

Section 1 : Du Ministère chargé de la Fonction publique

Article 34.- Le Ministère chargé de la Fonction publique oriente, prépare, coordonne et met en oeuvre la politique du gouvernement en matière de Fonction publique, en liaison avec les différentes composantes de Fonction publique.

Un texte organique précise les attributions du ministère chargé de la Fonction publique.

Section 2 : Des organes centraux de gestion

Article 35.- Les organes centraux de gestion sont des organes qui, dans la Fonction publique concernée, assurent la gestion des actes d'administration, en liaison avec le Ministère chargé de la Fonction publique.

A ce titre, ils sont notamment chargés:

- des projets de réglementation et des normes en matière de déontologie, de gestion des personnels et des activités des services ;
- des projets d'harmonisation et d'adaptation de la réglementation et des normes, notamment en ce qui concerne la gestion des corps;
- des projets de création et de suppression des structures et des emplois.

Ils sont, en outre, chargés :

- de la mise en oeuvre, du suivi, du contrôle et de l'évaluation des normes et de la réglementation;
- de la centralisation des projets de service ainsi que des données produites par les centres délégués de gestion relatives à la gestion des structures et des emplois, des personnels et de la déontologie;
- du contrôle des centres délégués de gestion;
- de la validation des dérogations dans le cadre de la mise en place des centres de responsabilité ;
- de la préparation des éléments de politique de formation et de perfectionnement d'une part, et des éléments de politique et du système de rémunération applicable aux agents publics, d'autre part;
- de l'établissement et de la mise à jour du répertoire général des services publics et du répertoire général des emplois publics;
- de la détermination du nombre, de la qualité et de la répartition sectorielle des emplois susceptibles de faire l'objet d'une autorisation budgétaire;
- de l'élaboration des projets de répartition des autres moyens d'action des services ;
- du rapport annuel d'activités des services.

Article 36.- L'organe central de gestion de la Fonction publique d'Etat est chargé de donner des orientations sur la préparation du programme annuel de réglementation en matière de Fonction publique.

Article 37.- Les organes centraux de gestion se répartissent en :

- directions générales pour:
 - les agents civils de l'Etat ;
 - les magistrats les greffiers ;
 - les militaires des forces de défense ;
 - les agents des forces de sécurité ;
 - les agents de l'administration pénitentiaire ;
- offices pour les agents des Fonctions Publiques:
 - parlementaire;
 - hospitalière ;
 - de l'éducation;
 - locale.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement des organes cités ci-dessus font l'objet de textes particuliers.

Section 3 : Des organes délégués de gestion

Article 38.- Les organes délégués de gestion sont des organes qui, sous l'autorité et pour le compte des organes centraux de gestion, assurent la gestion des structures et des emplois, des pratiques opérationnelles, des ressources humaines, des activités et de la déontologie des agents dans les services publics.

Les organes délégués de gestion de la Fonction publique d'Etat:

- assurent la gestion des corps de la Fonction publique;
- assistent l'organe central de gestion de la Fonction publique d'Etat dans la préparation du programme annuel de réglementation en matière de Fonction publique.

Les corps de la Fonction publique font l'objet chacun d'un statut préparé par l'organe délégué de gestion concerné. Leur liste est établie par la Commission nationale du Service public et adoptée par décret pris en conseil des ministres sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique.

Article 39.- La création et le niveau hiérarchique des organes délégués de gestion sont fonction de la nature, du volume de travail à accomplir ainsi que des normes et ratios d'encadrement.

Dans les services territoriaux de l'Etat et les services situés en dehors du territoire national, les organes délégués de gestion sont placés sous l'autorité du représentant de l'Etat à l'exception des cas expressément prévus par la loi.

TITRE 3 DES DISPOSITIONS COMMUNES AUX AGENTS PUBLICS

Article 40.- L'agent public est au service de l'intérêt général. A ce titre, il est tenu en toutes circonstances au respect:

- du principe de changement ou de mutabilité par lequel les pouvoirs publics peuvent modifier à tout moment les règles d'organisation et de fonctionnement des services publics, les conditions dans lesquelles les prestations sont fournies au public, afin d'adapter les services publics au progrès et à l'évolution des besoins à satisfaire ;
- du principe de régularité ou de continuité qui oblige les services publics à fournir leurs prestations quotidiennement, de façon régulière et continue;
- du principe d'égalité des usagers ou clients du service public qui exige que toute personne se trouvant dans les conditions fixées par la loi ou le règlement du service, puisse bénéficier des avantages ou des prestations de ce service et en supporter les charges sans discrimination.

CHAPITRE 1er DES SERVITUDES DE L'AGENT PUBLIC

Article 41.- Dans le but de servir l'intérêt général, il est interdit à l'agent public de :

- passer des contrats d'approvisionnement, d'exécution des travaux ou de prestation de services en dehors des procédures prévues par les textes en vigueur en matière de marchés publics ;
- procéder, dans l'exercice de ses fonctions, à des arbitrages ou à des transactions, notamment avec les usagers ou clients du service public, en dehors des dispositions légales et réglementaires prévues à cet effet ;
- renoncer à accomplir un acte de sa fonction, de le déléguer ou de l'exercer en dehors des cas prévus par la loi ou autrement que dans le but de servir l'intérêt général.

CHAPITRE 2

DES OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC

Article 42.- L'agent public est tenu:

- d'occuper l'emploi auquel il est nommé et le poste d'affectation correspondant, sous peine de sanctions disciplinaires pour abandon de poste;
- de respecter les horaires de travail, sous réserve des nécessités de service l'obligeant à travailler au-delà des horaires réglementaires.
- de remplir personnellement les charges de son emploi, sans préjudice des délégations consenties conformément à la réglementation en vigueur;
- de veiller à l'exécution des tâches de ses subordonnés et de s'assurer de la désignation de leur remplaçant en cas d'absence;
- de s'informer sur les réglementations, les techniques, l'évolution et les recherches relatives à sa fonction.
- de se soumettre aux règles d'éthique, de déontologie de l'administration et de sa profession, notamment les principes d'honnêteté et d'intégrité.

Article 43.- Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est également soumis à :

- l'obligation de loyauté.
- l'obligation d'obéissance aux ordres hiérarchiques, qu'il s'agisse des prescriptions générales ou des ordres individuels écrits, sauf s'ils sont contraires à la loi, à l'éthique ou à la déontologie
- l'obligation de neutralité et d'impartialité en se gardant notamment de manifester ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques ;
- l'obligation de réserve en se gardant notamment de donner à l'expression de ses opinions une forme excessive ou insultante à l'égard des collègues, des chefs hiérarchiques ou des pouvoirs publics ;
- l'obligation de probité et de désintéressement;
- l'obligation de dignité dans sa vie professionnelle et dans sa vie privée, y compris l'agent retraité ayant acquis l'honorariat;
- l'obligation de déclarer à l'Administration ses biens ainsi que ceux de son ou de ses conjoints, lorsque celui-ci ou ceux-ci exercent une activité privée lucrative.

Article 44.- Il est interdit à tout agent public :

- de solliciter ou de recevoir, directement ou par personne interposée, en raison de ses fonctions, des dons, promesses, gratifications ou avantages quelconque afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction;
- d'avoir des activités de nature à compromettre son indépendance ou à réduire son rendement professionnel;
- de tenir des propos, de se livrer à des actes ou comportements contraires à l'éthique ou de nature à perturber le fonctionnement du service.

Article 45.- Sans préjudice des dispositions régissant le secret professionnel, tout agent public a l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a ou a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il s'agit de documents, de faits ou d'informations dont la divulgation ne tombe pas sous le coup d'une interdiction particulière ou qui n'affectent pas le fonctionnement ou la crédibilité du service.

Toute communication non autorisée d'objets, d'informations sur support électronique ou de documents de service est expressément interdite.

Article 46.- En dehors des cas expressément prévus par les textes en vigueur, l'agent public ne peut être délié de l'obligation de secret professionnel que par une décision formelle de l'autorité dont il relève. La décision est prise soit à la demande de l'agent pour assurer sa défense en cas de poursuite devant une juridiction quelconque ou un conseil de discipline, soit d'office pour des nécessités de service.

Même délié de cette obligation, l'agent public demeure responsable de ses actes.

L'obligation visée au présent article vaut également pour l'agent public dont les fonctions ont pris fin pour quelque motif que ce soit.

Article 47.- En raison de la nature de l'emploi l'agent public peut être astreint, selon le cas, à résider au lieu d'exercice de ses fonctions, au port d'uniforme et d'insigne ou à l'utilisation d'un véhicule.

Des textes réglementaires déterminent, dans ces cas, les conditions d'octroi et d'utilisation ainsi que la liste des emplois concernés.

Article 48.- Sans préjudice des dispositions disciplinaires ou pénales, l'autorité hiérarchique est tenue de mettre en demeure l'agent public défaillant de cesser immédiatement les activités contraires aux dispositions du présent titre.

CHAPITRE 3 DES DROITS ET DES GARANTIES

Article 49.- L'accès aux emplois de la Fonction publique est un droit garanti à tous les citoyens selon leurs capacités et sans autre distinction que celle de leur moralité et de leurs aptitudes.

L'agent public permanent a droit à une carrière dans les conditions prévues par la présente loi, par le statut particulier qui le régit et par le statut du corps auquel il appartient.

L'agent public contractuel est recruté pour occuper un emploi déterminé conformément aux dispositions de la présente loi et du statut particulier régissant les agents de sa composante de Fonction publique ou le statut du corps des agents de son secteur d'activité selon le cas.

Article 50.- Dans les conditions fixées par les lois et règlements, l'agent public a droit à la protection sociale et sanitaire pour lui-même, pour son ou ses conjoints, ainsi que pour ses enfants à charge.

En cas d'accident intervenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'agent public a droit à l'application des dispositions relatives à la protection sociale et sanitaire.

Article 51.- L'Etat, les collectivités locales et les organismes publics personnalisés ont l'obligation d'assurer, sur les lieux de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, de nature à préserver la santé physique et mentale des agents publics.

Des textes particuliers organisent, dans les départements ministériels, les collectivités locales et les organismes publics personnalisés, des comités d'hygiène et de sécurité en fixent les attributions, l'organisation, le fonctionnement et les modalités de désignation de leurs membres.

Article 52.- Dans le cadre de la préservation de la santé, l'Etat, les collectivités locales et les organismes publics personnalisés, sont tenus d'assurer des visites médicales périodiques aux agents publics exposés aux risques des maladies liées à l'activité exercée.

Les soins occasionnés par ces maladies sont pris en charge en totalité par l'employeur, conformément aux textes en vigueur.

La liste des maladies professionnelles est fixée par voie réglementaire et révisable périodiquement.

Article 53.- Tout agent public est libre de ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Aucune mention de ces opinions ne peut figurer dans son dossier personnel.

Article 54.- L'agent public ne peut, en aucun cas, faire l'objet de mesures discriminatoires ou être démis de ses fonctions pour avoir dénoncé à l'autorité supérieure des pratiques contraires aux lois, aux règlements ou aux normes et standards d'intégrité et d'honnêteté du service public dont il fait partie.

Toutefois, il demeure responsable de ses actes.

Article 55.- L'agent public ne peut être sanctionné, ni déplacé pour ses opinions ou prises de position dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous réserve des dispositions du 4ème tiret de l'article 43 ci-dessus.

Article 56.- Tout agent public a droit, selon l'administration dont il relève, à la protection de l'Etat, de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé contre les menaces, les agressions, les outrages, les injures ou diffamations dont il est l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

A ce titre, l'Etat, la collectivité locale ou l'organisme public personnalisé concerné est tenu à réparation du préjudice qui pourrait résulter de ces menaces, agressions physiques, outrages, injures ou diffamations. Dans ce cas, l'Etat, la collectivité locale ou l'organisme public personnalisé concerné est subrogé dans les droits de l'agent.

De même, l'Etat, la collectivité locale ou l'organisme public personnalisé concerné est civilement responsable des conséquences dommageables des actes commis par leur agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sous réserve d'une action récursoire en cas de faute personnelle.

Article 57.- L'agent public a droit à la communication de ses notes et appréciations d'évaluation, conformément aux dispositions du statut ou cadre juridique qui le régit.

Article 58.- Il est tenu, pour tout agent public, un dossier individuel qui doit contenir tous les documents relatifs à la gestion de sa situation administrative, numérotés et classés chronologiquement et sans discontinuité.

Aucune mention, ni document étranger à sa situation administrative ne peut figurer dans ce dossier.

Les décisions et autres actes de procédure disciplinaire sont également versés au dossier, dans une partie réservée à cet effet.

Article 59.- L'agent public a le droit de prendre connaissance de son dossier et d'en recevoir copie à ses frais.

Il est obligatoirement informé des données qui le concernent et qui sont enregistrées dans les bases de données électroniques.

Article 60.- Un texte réglementaire fixe la liste limitative des rubriques, des documents qui doivent figurer dans le dossier personnel de l'agent et les éléments pouvant faire l'objet d'un enregistrement dans les bases de données.

Article 61.- L'agent public a droit à un congé annuel dans les conditions fixées par le statut ou cadre juridique qui le régit.

Article 62.- Sous réserve des dispositions de l'article 43 ci-dessus, l'agent public ne peut être ni sanctionné ni déplacé pour ses opinions ou prises de position dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 63.- L'agent public bénéficie également des voies de recours prévues et organisées par les textes en vigueur.

CHAPITRE 4 DES INCOMPATIBILITES

Article 64.- L'exercice d'un emploi de la Fonction publique est incompatible avec :

- le mandat de Président de la République;
- le mandat de parlementaire;
- les fonctions de Vice-Président de la République, de membre du gouvernement, de membre de corps constitué autre que le Conseil économique et Social et de membre de bureau d'un conseil d'une collectivité locale;
- les fonctions de:
 - membre de cabinet politique ou particulier;
 - membre permanent du bureau directeur ou exécutif d'un parti politique, d'un syndicat ou d'une fédération sportive;
 - membre de conseil d'administration d'un organisme public personnalisé ou de membre élu d'une collectivité locale lorsque ledit organisme ou ladite collectivité est ou a été, directement ou indirectement, sous le contrôle, la supervision ou la tutelle de l'agent concerné.

Article 65.- L'agent public, candidat à l'une des fonctions électives visées à l'article 64 ci-dessus, doit préalablement y être autorisé, dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

En cas de contestation de la décision par l'agent, le recours doit être examiné sans délais par la commission paritaire compétente et une décision rendue dans les quinze jours à compter de la date de dépôt du recours.

Le défaut de décision, dans les conditions et les délais fixés ci-dessus, vaut autorisation d'absence pour l'agent concerné.

En cas de nomination ou d'élection, l'agent public concerné est placé d'office :

- en position de détachement, s'il occupe un emploi permanent;
- en congé sans solde pendant la durée des vacances, s'il s'agit d'un emploi permanent.

Article 66.- Il est interdit à l'agent public :

- d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, des intérêts ou d'être employé dans des opérations ou entreprises dans lesquelles il a assuré une intervention ou un contrôle, pendant une période de cinq ans;
- d'avoir une participation directe ou indirecte dans un organisme sous contrôle de l'Etat ou ayant des relations commerciales avec celui-ci, ou qui peut engendrer un conflit d'intérêt entre l'intérêt personnel de l'agent public et les devoirs de ses fonctions.

Dans tous les cas, l'agent public est tenu d'informer sa hiérarchie de tout fait pouvant le placer ou le plaçant dans une situation de conflit d'intérêt. Sous réserve des poursuites pénales, l'inobservation des dispositions du présent article, expose l'agent public défaillant à des sanctions disciplinaires.

Article 67.- L'agent public ne peut cumuler ni plusieurs emplois publics ni un emploi public avec un emploi privé. Celui-ci peut, toutefois, donner dans les services publics, des consultations, des expertises et enseigner des matières relevant de sa compétence, sous réserve de l'autorisation de l'administration dont il relève.

L'agent public peut également, en dehors des heures de service et sans que cela nuise à la préparation quotidienne de ses tâches ou au respect par lui des autres obligations qui lui incombent, conformément à la présente loi et aux textes en vigueur :

- participer à des activités culturelles ou sportives;
- produire des oeuvres littéraires, artistiques ou scientifiques.

CHAPITRE 5 DES DROITS SYNDICAUX ET DES ORGANES CONSULTATIFS PARITAIRES

Article 68.- Dans les limites fixées par les textes en vigueur, l'exercice des droits syndicaux, notamment du droit de grève, est reconnu aux agents publics à l'exclusion des agents occupant des emplois hiérarchiques, des militaires des forces de défense, des agents des forces de sécurité et des agents de l'administration pénitentiaire.

Toutefois, les agents occupant des emplois hiérarchiques, les militaires des forces de défense, les agents des forces de sécurité et les agents de l'administration pénitentiaire disposent chacun d'un comité consultatif chargé de veiller à leurs intérêts catégoriels.

Les conditions de désignation des membres des comités consultatifs visés ci-dessus, ainsi que leurs attributions, leur organisation et leur fonctionnement sont fixées par voie réglementaire.

Article 69.- En vue de garantir l'intérêt général, la grève doit être précédée d'un préavis et de la mise en place d'un service minimum.

Toute entrave à l'organisation ou au fonctionnement du service minimum constitue une violation du principe de continuité du service public et de la liberté de travail exposant son ou ses auteurs à des sanctions disciplinaires.

Article 70.- Le service minimum est organisé par les autorités de la ligne hiérarchique.

A cet effet, les représentants des agents syndiqués et non syndiqués sont tenus de mettre à leur disposition les agents nécessaires pour y procéder.

Article 71.- Sans préjudice des prestations familiales ou suppléments pour charges de famille, les journées de grève ne sont pas rémunérées sauf lorsque la grève résulte du non paiement de la rémunération due.

Article 72.- Il est institué, dans chaque corps de la Fonction publique, une commission administrative paritaire consultée pour avis sur toute question relative aux actes de gestion des agents relevant du corps concerné.

Article 73.- Les commissions administratives paritaires sont composées à parité de représentants de l'administration, d'une part et, de représentants des personnels syndiqués et non syndiqués, d'autre part. Les attributions, l'organisation et le fonctionnement des commissions administratives paritaires sont fixés par voie réglementaire.

Article 74.- Il est institué, pour chaque corps de la Fonction publique, un conseil de discipline soumis aux dispositions du chapitre 9 du présent titre.

Article 75.- Les conseils de discipline sont composés à parité de représentants de l'administration, d'une part et, de représentants des personnels syndiqués et non syndiqués, d'autre part.

CHAPITRE 6 DE L'EVALUATION DES PERFORMANCES

Article 76.- Il est procédé périodiquement à l'évaluation des performances de l'agent public sur une fiche individuelle d'évaluation, conformément aux textes en vigueur.
L'évaluation consiste en l'attribution à l'agent par les supérieurs hiérarchiques, d'une note assortie d'une appréciation générale motivée.
Elle est fondée obligatoirement sur le descriptif de l'emploi, le manuel de procédures, les critères de performances attendues de l'agent au cours de l'année de référence et les dispositions en matière de déontologie qui lui sont applicables.

Article 77.- L'évaluation permet aux autorités de gestion de conduire une politique d'amélioration des prestations des services publics par l'identification des agents aux meilleures prestations.

Elle a pour but:

- de mesurer les performances de l'agent et de le responsabiliser par rapport à la mission de service public dont il fait partie ;
- d'établir le lien entre les objectifs du service et les performances de l'agent de manière à accroître sa satisfaction professionnelle.

CHAPITRE 7 DE LA REMUNERATION

Article 78.- L'agent public adroit, après service fait à une juste rémunération. La rémunération comprend:

- la solde indiciaire, les indemnités et les primes pour l'agent public permanent;
- le salaire de base, les indemnités et les primes pour l'agent public contractuel ;
- les honoraires pour le vacataire.

Article 79.- Les primes sont des suppléments de la solde indiciaire ou du salaire de base. Elles relèvent obligatoirement de l'une des catégories suivantes :

- prime de responsabilité, destinée à rétribuer les responsabilités attachées à certaines fonctions d'encadrement;
- prime de rendement, attachée à la manière de servir et à la productivité de l'agent ou du service;
- prime de risque ou contrepartie de certaines conditions de travail dangereuses;
- prime de fonction, destinée à valoriser certains emplois en raison de leur importance, de leur difficulté ou de leur localisation.

La prime de fonction est exclusive de la prime de responsabilité.

Article 80.- Le total des primes dont peut bénéficier un agent ne peut excéder le tiers de la solde indiciaire moyenne de la catégorie à laquelle il appartient ou du salaire de base de l'emploi.

Article 81.- Les indemnités ont pour objet de compenser les droits non couverts, les astreintes, les charges ou aléas professionnels, de rembourser des frais exposés ou susceptibles d'être exposés du fait des fonctions exercées. Elles ne sont pas imposables.

Article 82.- Les primes et indemnités sont exclusivement attachées à l'emploi occupé et non à un grade, à un corps ou à une catégorie statutaire d'agents.

La liste des primes et indemnités, ainsi que les conditions et les limites de leur octroi, sont fixées par décret.

CHAPITRE 8 DES AVANTAGES, DES RECOMPENSES ET DES SERVICES RENDUS

Section 1 : Des avantages

Article 83.- Des avantages en nature peuvent être accordés à l'agent public en fonction de l'emploi qu'il occupe.

Des textes réglementaires fixent la liste des emplois ouvrant droit à ces avantages et en déterminent les conditions d'octroi et d'utilisation.

Article 84.- Dans les conditions fixées par les textes en vigueur, l'agent public a droit à des prestations familiales et sociales et à des congés payés.

En outre, les frais funéraires de l'agent, de son ou ses conjoints, des enfants mineurs à charge décédés, sont pris en charge par l'Etat, la collectivité locale ou l'organisme public personnalisé concerné. Il en est de même des frais de transport du corps jusqu'au lieu d'inhumation.

Le ou les conjoints survivants et les enfants mineurs à charge de l'agent public décédé bénéficient du rapatriement à leur lieu de résidence habituelle aux frais de l'Etat, de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé concerné.

Section 2 : Des récompenses

Article 85.- Le dévouement à la chose publique, la probité, la disponibilité, la loyauté et les résultats professionnels obtenus dans des circonstances normales ou exceptionnelles par l'agent peuvent faire l'objet de récompenses, de distinctions honorifiques ou de décorations, conformément aux textes en vigueur.

Section 3 : De l'indemnité de services rendus

Article 86.- En cas de cessation définitive d'activité, à l'exception de la révocation ou du licenciement, tout agent public a droit à une indemnité de services rendus.

Les modalités de versement de cette indemnité sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE 9 DE LA DISCIPLINE

Article 87.- Tout manquement aux prescriptions de la présente loi constitue une faute passible d'une sanction disciplinaire.

Les différents statuts particuliers des agents publics fixent la liste des sanctions et réglementent leur application.

Article 88.- Sous réserve des délégations aménagées par les textes en vigueur, le pouvoir de sanction disciplinaire appartient à l'organe de décision.

L'organe de décision est assisté d'un organe consultatif appelé conseil de discipline chargé, après instruction du dossier, de proposer, s'il y a lieu, une sanction.

Article 89.- Lorsque les faits reprochés à l'agent requièrent une enquête, le dossier est transmis au conseil de discipline qui désigne en son sein un rapporteur chargé de l'instruction. Dans ce cas, l'agent bénéficie des garanties des droits de la défense, notamment:

- une procédure contradictoire;
- la communication de son dossier dans les délais requis;
- l'assistance d'un conseil de son choix.

Article 90.- La proposition de sanction du conseil de discipline et la sanction de l'organe de décision doivent expressément mentionner l'obligation violée, les faits et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis ainsi que les voies de recours, s'il y a lieu.

En cas de faute du service, l'agent est dégagé de toute responsabilité.

Article 91.- Les sanctions disciplinaires y compris les mesures conservatoires prononcées contre un agent sans que la saisine du conseil de discipline ait été nécessaire, sont susceptibles de recours devant ledit conseil.

Article 92.- Les attributions, l'organisation et le fonctionnement des conseils de discipline sont fixés par voie réglementaire.

CHAPITRE 10 DES PERSONNES RESSOURCES

Article 93.- Certains agents publics atteints par la limite d'âge de mise à la retraite, peuvent être maintenus en activité en raison de leur compétence ou de leur expertise par un contrat de service lorsque l'intérêt supérieur de l'Etat ou

les nécessités de service l'exigent, après accord du Président de la République sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique.

Article 94.- Le contrat de service est conclu pour une période de deux ans renouvelable une fois.

Article 95.- Les prestations des personnes ressources doivent être autorisées par la loi de finances ou par le budget de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé, conformément au projet de service du service public concerné.

CHAPITRE 11 DE LA PENSION DE RETRAITE

Article 96.- L'agent public mis à la retraite a droit à une pension de retraite dans les conditions fixées par la loi.

Article 97.- Aux conjoints survivants et aux orphelins mineurs d'un agent public décédé, il est alloué une fraction de la pension à laquelle il aurait eu droit au jour de son décès.

Cette pension de réversion est également allouée aux conjoints survivants et aux orphelins mineurs d'un agent public retraité décédé.

Cumulativement avec cette pension, il est alloué aux conjoints et aux orphelins mineurs d'un agent en exercice décédé, un capital-décès.

Les modalités d'attribution et de calcul du capital-décès sont déterminées par les textes en vigueur.

Article 98.- Une pension dite rente d'invalidité peut être attribuée dans certains cas à l'agent public mis dans l'impossibilité de continuer ses fonctions. Cette rente est cumulable avec la pension de retraite et réversible aux conjoints survivants et aux orphelins mineurs en cas de décès du titulaire.

Les modalités d'attribution et de calcul de cette rente sont fixées par un décret pris en application de la loi relative aux pensions.

Article 99.- Sans préjudice des mutuelles ni des souscriptions à des plans de retraite complémentaires auxquelles peuvent participer les agents publics, il est prévu un Fonds de Pension des Agents publics.

La création, les attributions, l'organisation, le fonctionnement et les modalités de gestion du Fonds de Pension des Agents publics font l'objet de textes particuliers.

CHAPITRE 12 DE LA CAISSE D'ASSURANCE MALADIE

Article 100.- Sans préjudice des mutuelles ni des souscriptions à des assurances maladie complémentaires auxquelles peuvent souscrire les agents publics, il est institué une Caisse d'Assurance maladie.

Des textes particuliers déterminent les attributions, l'organisation et le fonctionnement et les modalités de financement et de gestion de la Caisse d'Assurance maladie.

TITRE 4 DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS PERMANENTS

CHAPITRE 1er DES STATUTS PARTICULIERS

Article 101.- Les statuts particuliers visés à l'article 24 ci-dessus, sont fixés par une loi et déterminent :

- le cadre institutionnel de gestion, les organes et les principes de la gestion des ressources humaines;
- le système de classification et les structures statutaires des agents publics, les principes régissant le recrutement, la période probatoire et la titularisation ;
- les garanties fondamentales accordées aux agents publics du secteur considéré, les droits et obligations respectifs de l'agent et de l'autorité publics, les régimes disciplinaires ;
- les positions statutaires ;
- les modalités d'application du régime des rémunérations et des avantages salariaux divers;
- les principes régissant l'évaluation des performances et la prise en compte des résultats ;

- les modalités régissant la progression salariale et le système de promotion;
- les modes et conditions de cessation définitive d'activités
- les mesures de protection sanitaire et sociale;
- les dispositions relatives au contrat d'engagement, à la cessation des fonctions et aux dispositions diverses.

Article 102.- Les statuts particuliers déterminent en outre :

- les modalités de gestion des structures et des emplois, des pratiques opérationnelles et des activités des services, de la déontologie et des agents de ces services ;
- la liste et les catégories d'emplois, les conditions d'accès et les modalités de nomination.

Article 103.- Les agents permanents sont regroupés en corps.

On entend par corps, l'ensemble des agents permanents ayant vocation aux mêmes emplois, portant la même dénomination, appartenant à la même hiérarchie d'une même spécialité et d'un même secteur d'activité.

Aucun corps ne peut être créé ni maintenu s'il n'existe un besoin et un effectif minimum.

Un décret fixe les conditions de création des corps et en établit la liste.

Article 104.- L'affectation ou la nomination à un poste ou à un emploi d'un service ne confère pas à

l'agent concerné la qualité de membre du corps ayant vocation à occuper cet emploi ou ce poste.

Le changement de corps est subordonné à la présentation des diplômes requis pour l'accès à ce corps et à la réussite au concours de recrutement.

Article 105.- En fonction de l'acquisition des connaissances sanctionnées par un diplôme reconnu par l'Etat, les corps sont regroupés en quatre catégories :

- la première catégorie correspondant à une formation sanctionnée au moins par un diplôme de fin de second cycle d'études secondaires d'enseignement général ou professionnel et d'un diplôme d'études supérieures d'au moins quatre années;
- la deuxième catégorie correspondant à une formation sanctionnée par au moins un diplôme de fin de second cycle d'études secondaires d'enseignement général ou professionnel et par un diplôme d'études supérieures de courte durée, d'au moins deux années, ou par un diplôme d'études universitaires générales ou d'un cycle professionnel équivalent;
- la troisième catégorie correspondant à une formation sanctionnée au moins par un diplôme de fin de second cycle d'études secondaires d'enseignement général ou professionnel;
- la quatrième catégorie correspondant à une formation sanctionnée au moins par un diplôme de fin de premier cycle d'études secondaires d'enseignement général ou professionnel.

Article 106.- Les catégories sont subdivisées en trois grades le grade normal, le grade intermédiaire, le grade supérieur.

Chaque grade comprend, de manière uniforme, douze échelons groupés en quatre classes hiérarchiques dénommées: quatrième classe, troisième classe, deuxième classe et première classe.

Chaque classe comprend uniformément trois échelons. A chaque échelon correspond un indice de la grille salariale.

CHAPITRE 2 DE L'ACCES A LA CARRIERE

Article 107.- Au sens de la présente loi, la carrière est l'ensemble des grades auxquels peut prétendre l'agent public et des garanties lui assurant la permanence de l'emploi.

Section I : Du recrutement

Article 108.- Le recrutement des agents publics permanents se fait sur concours ou exceptionnellement sur titre, conformément aux dispositions prévues par les différents statuts particuliers.

Toutefois, les fonctionnaires internationaux et les cadres du secteur privé exerçant des fonctions équivalentes à celles confiées aux agents permanents des différentes catégories de la Fonction publique, peuvent être recrutés, d'office ou à leur demande, dans un corps de la catégorie concernée, après avis du ministre chargé de la Fonction publique.

Des textes particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux agents visés à l'alinéa ci-dessus ainsi que les modalités de recrutement.

Article 109.- Nul ne peut être recruté dans un emploi public en qualité d'agent permanent, s'il ne réunit les conditions ci-après :

- être de nationalité gabonaise;
- jouir de ses droits civiques et civils et avoir un casier judiciaire dont les mentions sont compatibles avec l'exercice d'une Fonction publique ;
- posséder les diplômes requis et remplir, s'il y a lieu, les conditions particulières d'accès au corps concerné;
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice d'une Fonction publique dûment constatées par un médecin agréé par l'administration;
- jouir d'une bonne moralité dûment constatée par les autorités compétentes;
- remplir la condition d'âge fixée par le statut qui régit le corps.

Toutefois, les personnes n'étant pas titulaires d'un diplôme peuvent, dans les conditions fixées par la loi, être autorisées à se présenter à un concours spécial, suivi d'une formation dans une école professionnelle.

La liste des emplois auxquels ce concours ouvre droit est fixée par décret pris en conseil des ministres, sur proposition du ministre chargé de la composante de Fonction publique concernée et validée par le Ministre chargé de la Fonction publique. Dans tous les cas, les agents ainsi recrutés ne peuvent appartenir qu'à la 3ème ou à la 4ème catégorie.

Article 110.- Par dérogation au principe énoncé à l'alinéa 1er de l'article 109 ci-dessus, les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées sur titre en qualité d'agents contractuels dans les emplois de 1ère, 2ème, 3ème et 4ème catégorie pendant une période d'un an renouvelable une fois.

A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés dans un corps de la hiérarchie statutaire, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de l'emploi ou de la catégorie d'emplois concernés.

Un décret pris en conseil des ministres sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique fixe les modalités d'application du présent article, notamment :

- les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel de 1ère et de 2ème catégorie;
- les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en 3ème et 4ème catégorie;
- les conditions de renouvellement éventuel du contrat;
- les modalités d'appréciation de l'aptitude à exercer les fonctions avant titularisation.

Article 111.- Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux grades et emplois publics et la condition d'aptitude physique prévues à l'article 109 ci-dessus, ne sont pas opposables aux personnes reconnues travailleurs handicapés et dont le handicap a été déclaré compatible avec l'emploi postulé.

Les candidats n'ayant plus la qualité de travailleur handicapé peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susvisées égal à la durée des traitements et soins qu'ils ont eu à subir en cette qualité. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Article 112.- Le recrutement s'effectue d'une part, en fonction des emplois déclarés vacants parmi les emplois inscrits au budget de l'Etat ou de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé et d'autre part, conformément au plan de recrutement approuvé, selon le cas, par les pouvoirs publics, le conseil de la collectivité locale ou le conseil d'administration de l'organisme public personnalisé.

Le plan de recrutement indique obligatoirement le nombre et le profil des agents à recruter soit à titre définitif, soit à titre temporaire, ainsi que le coût induit du recrutement au cours de l'année budgétaire concernée.

Article 113.- La liste des emplois vacants, les conditions de candidature aux concours de recrutement ainsi que l'avis d'appel aux candidats doivent être affichés et publiés au Journal officiel ou dans un journal d'annonces légales.

Article 114.- Le plan de recrutement peut autoriser la constitution d'un portefeuille de candidatures pour des recrutements éventuels ou pour pourvoir à des remplacements inopinés au cours de l'année.

Article 115.- La liste des candidats déclarés admis au concours de recrutement dans une composante de Fonction publique ou dans un organisme public personnalisé est publiée par voie d'affichage, par voie de presse ou d'annonce au Journal officiel. En outre, le candidat déclaré admis est informé par courrier.

Article 116.- Après la publication des résultats, les candidats admis aux concours de recrutement entrent en fonction et sont soumis à une période probatoire en vertu d'une attestation de prise de service délivrée par l'autorité compétente, sous réserve de se soumettre préalablement à l'identification et à l'enregistrement bio - métriques.

Article 117.- La prise de service est l'acte par lequel l'agent public prend et exerce effectivement ses fonctions. Elle ouvre droit à la rémunération et aux avantages attachés à l'emploi concerné. Elle ne peut être antérieure à l'obtention du poste budgétaire.

Section 2 : De la période probatoire

Article 118.- La période probatoire est la période d'évaluation pendant laquelle le candidat au statut d'agent public permanent doit faire la preuve de son aptitude à servir dans la Fonction publique. Elle est réglementée par les différents statuts particuliers.

Section 3 : De la titularisation, de la nomination à un emploi, de l'affectation, de la mutation et de la mise à disposition

Article 119.- A l'issue de la période probatoire, l'agent public est, soit titularisé, soit astreint à une nouvelle période probatoire, soit licencié.

La titularisation est l'acte par lequel l'agent public, au terme de sa période probatoire, reçoit la qualité d'agent public permanent et obtient un grade dans la hiérarchie statutaire. Elle intervient dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

La titularisation, le renouvellement de la période probatoire ou le licenciement sont prononcés à la demande du supérieur hiérarchique, après avis de l'organe consultatif compétent, conformément aux textes en vigueur.

Article 120.- Après sa titularisation, l'agent public est tenu, le cas échéant, de prêter serment.

Article 121.- La nomination à un emploi d'un agent public est l'acte qui lui confère le droit d'exercer les charges de son emploi.

Article 122.- L'affectation est la décision par laquelle l'autorité compétente confère à l'agent un emploi dans un service public, conformément aux dispositions du cadre organique.

Article 123.- La mutation est la décision par laquelle l'autorité compétente confère à l'agent un nouvel emploi de même niveau, dans le même service public, conformément aux dispositions du cadre organique.

Article 124.- La mise à disposition est l'acte par lequel un agent public est placé en position d'activité dans un service public à l'intérieur de la même composante de Fonction publique, mais ne relevant pas de son administration d'origine.

Section 4 : De la nomination à fonction

Article 125.- La nomination à fonction est l'acte par lequel l'autorité compétente confère à l'agent public un emploi comportant des responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, conformément aux textes en vigueur.

Les emplois hiérarchiques et fonctionnels sont ceux qui comportent un rôle d'encadrement des agents affectés dans un service donné. Cet encadrement s'effectue pour:

- les emplois hiérarchiques, par la supervision directe;
- les emplois fonctionnels, par la normalisation et la rationalisation du travail.

CHAPITRE 3 ETAPES DE LA CARRIERE

Section 1 : De l'avancement

Article 126.- L'avancement est le passage à l'échelon, à la classe ou au grade immédiatement supérieur au sein de la même catégorie statutaire.

Les avancements sont prononcés le premier janvier et le premier juin de chaque année, conformément aux dispositions de la présente loi et des statuts particuliers des agents concernés, dans la limite des emplois disponibles et autorisés aux budgets de l'Etat, de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé, en fonction du plan d'avancement approuvé, selon le cas, par les pouvoirs publics, le Conseil de la collectivité locale ou le conseil d'administration de l'organisme public personnalisé.

Article 127.- L'avancement d'échelon est l'accession, au sein de la même classe, à l'échelon immédiatement supérieur. Il est basé sur l'ancienneté.

La durée de séjour dans un échelon de la quatrième classe est de un an. Elle est de deux ans pour les autres classes.

Article 128.- L'avancement de classe est subordonné à l'obtention d'une note supérieure à la moyenne et à une durée de séjour minimum de un an au dernier échelon de la quatrième classe et de deux ans au dernier échelon pour les autres classes.

L'obtention de notes inférieures à la moyenne pendant trois années consécutives entraîne le licenciement pour insuffisance professionnelle, sans préjudice des voies de recours prévues en la matière.

Article 129.- L'avancement de grade est l'accession à l'intérieur d'une même catégorie, au grade immédiatement supérieur. Il donne à son bénéficiaire vocation à occuper les emplois correspondant au nouveau grade.

L'avancement dans le nouveau grade s'effectue toujours à l'échelon dont l'indice correspondant est immédiatement supérieur au dernier indice atteint.

L'avancement de grade est subordonné à l'évaluation et à l'inscription en ordre utile au tableau d'avancement ainsi qu'au nombre d'emplois déclarés vacants.

Article 130.- Nul ne peut bénéficier de l'avancement de grade ni de classe s'il n'est en activité.

Section 2 : De la promotion

Article 131.- La promotion est le passage à la catégorie statutaire immédiatement supérieure. Elle s'effectue exclusivement par voie de concours, en fonction du niveau de formation et des places disponibles. La promotion est prononcée conformément aux dispositions de la présente loi et des statuts particuliers des agents concernés, dans la limite des emplois disponibles et autorisés aux budgets de l'Etat, de la Collectivité locale ou de l'Organisme public personnalisé, en fonction du plan de promotion approuvé, selon le cas, par les Pouvoirs publics, le Conseil de la Collectivité locale ou le Conseil d'Administration de l'Organisme public personnalisé.

Article 132.- Tout agent public permanent admis à un concours professionnel ne peut être promu à la catégorie supérieure s'il n'a subi avec succès la formation spécifique à laquelle ce concours ouvre droit.

Article 133.- En cas de nécessité ou lorsqu'un intérêt supérieur l'exige, le Président de la République peut, à titre exceptionnel et après concertation avec le Premier Ministre et avis du Ministre utilisateur et du Ministre chargé de la Fonction publique, déroger aux dispositions du présent statut en matière de recrutement et de promotion des agents publics civils permanents.

Les différents statuts particuliers précisent les conditions de cette dérogation.

Section 3 : De la solde indiciaire

Article 134.- La solde indiciaire est déterminée par le grade et l'échelon atteints dans la catégorie. Elle est calculée par application de la valeur du point d'indice à l'indice correspondant de la grille indiciaire. L'échelonnement indiciaire de la grille correspond pour chaque catégorie, à la hiérarchie statutaire des grades et des échelons. Il est applicable à tous les corps de cette catégorie sans exception.

Article 135.- La grille indiciaire est unique, commune à toutes les composantes de Fonction publique et applicable à tous les agents publics permanents. Elle est annexée au présent statut.

Article 136.- Sous réserve des dispositions de l'article 137 ci-dessous, la valeur du point d'indice est unique pour chaque composante de la Fonction publique et pour tous les indices de la grille.

Elle est fixée par voie réglementaire et révisable périodiquement en fonction de l'évolution de la situation économique et financière du pays.

Article 137.- Chaque organisme public personnalisé fixe la valeur du point d'indice applicable à la totalité de ses agents permanents.

La valeur de ce point d'indice est unique pour tous les indices de la grille.

La valeur du point d'indice est fixée et révisable périodiquement par le conseil d'administration, en fonction de l'évolution de la situation économique et financière du pays, d'une part et, du secteur concerné d'autre part.

La grille est obligatoirement celle visée à l'article 134 ci-dessus.

Section 4 : Des positions

Article 138.- L'agent permanent est placé dans l'une des positions prévues par le statut particulier qui le régit.

Article 139.- L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement un emploi d'un corps de la hiérarchie administrative.

Article 140.- Sous réserve des dispositions des 1er et 2ème alinéas de l'article 65 ci-dessus, l'agent public permanent candidat à une fonction élective, politique ou professionnelle, est placé d'office dans une position de congé spécial rémunéré pendant la durée de la campagne.

Article 141.- Le détachement est la position de l'agent public permanent autorisé temporairement, d'office ou à la demande du service d'accueil, avec l'accord de l'agent concerné, après avis de sa hiérarchie et du Ministre chargé de la Fonction publique, à exercer ses fonctions dans :

- une composante de Fonction publique autre que celle à laquelle il appartient;
- un organisme public personnalisé autre que le service d'origine de l'agent;
- un service public en concession autre que le service d'origine de l'agent;
- une organisation internationale intergouvernementale ;
- un syndicat, une association ou une institution privée reconnue d'utilité publique;
- les emplois visés à l'article 16 ci-dessus.

Le texte de mise en détachement doit en préciser la durée. Le renouvellement ou la prorogation de la période de détachement doit être expressément autorisé par l'organe de décision compétent, après avis du Ministre chargé de la Fonction publique. Pendant la durée du détachement, la rémunération de l'agent, y compris les avantages en nature, sont pris en charge par le service d'accueil, sauf dispositions contraires prévues par les textes en vigueur.

Dans tous les cas, cette rémunération ne peut être inférieure à celle versée à l'agent par son administration d'origine. A la fin du détachement, l'agent public qui réintègre sa Fonction publique d'origine perçoit une rémunération égale à celle servie aux agents de même niveau occupant des fonctions équivalentes.

Les modalités de reconnaissance d'utilité publique prévues au 5ème tiret du premier alinéa ainsi que les avantages liés à cette reconnaissance sont définis par la loi.

Article 142.- La disponibilité est la position de l'agent public permanent n'occupant aucun emploi dans une composante de la Fonction publique.

La disponibilité est limitée dans le temps.

Article 143.- Le départ en pré-retraite se fait soit d'office, soit à la demande de l'agent public. Il intervient au plus tôt trois ans avant l'âge limite de mise à la retraite du corps concerné, dans les conditions fixées par la loi.

Pendant cette période, l'agent public perçoit une rémunération fixée conformément aux textes en vigueur.

Section 5 : De la formation et du perfectionnement

Article 144.- La formation et le perfectionnement sont un droit et un devoir pour l'agent public permanent.

Article 145.- La formation et le perfectionnement, au sens de la présente loi, contribuent à l'amélioration des connaissances, aptitudes et attitudes de l'agent, en vue de réaliser les objectifs du service public auquel il appartient et d'assurer de manière efficace et efficiente les prestations servies aux clients ou usagers.

Article 146.- Le stage de formation ou de perfectionnement ne peut être accordé que par l'autorité compétente, après avis de l'organe consultatif compétent.

L'organe consultatif s'assure que le stage correspond à un besoin réel du service et au plan de carrière de l'agent public.

Toutefois, tout agent public qui sollicite pour des raisons personnelles et obtient une formation ne cadrant ni avec un besoin réel du service, ni avec son plan de carrière est mis en congé de formation.

Le congé de formation est privatif de la rémunération.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont définies par des textes particuliers.

Article 147.- Sans préjudice des mutuelles et des assurances formation auxquelles les agents publics peuvent souscrire ainsi que des ressources propres des services, il est prévu, pour chaque composante de Fonction publique, un fonds de formation destiné à financer les stages de formation, de perfectionnement ou de recyclage de l'agent public, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La création, les attributions, l'organisation, le fonctionnement et les modalités de financement et de gestion du Fonds de Formation font l'objet d'un texte particulier.

Section 6 : De la cessation définitive d'activité

Article 148.- La cessation définitive d'activité résulte :

- de la démission acceptée;
- de la révocation;
- du départ négocié;
- de la suppression d'emplois ou catégories d'emplois consécutive à la mise en oeuvre de programmes de restructuration ou de programmes de privatisation ou de reconversion;
- du départ en pré-retraite;
- de la mise à la retraite ;
- du décès.

Article 149.- Sous réserve des dispositions prévues par les différents statuts particuliers, l'âge limite de mise à la retraite est fixé à 60 ans pour les agents civils de l'Etat.

Article 150.- La cessation d'activité entraîne la radiation et la perte de la qualité d'agent public.

Article 151.- L'admission à la retraite ouvre droit à une pension de retraite.

Le versement de la pension ou le remboursement des cotisations de retraite doit intervenir sans délai dès la mise à la retraite.

TITRE 5 DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Article 152.- Les dispositions spécifiques aux agents contractuels déterminent:

- le cadre institutionnel de la gestion;
- les principes régissant le recrutement, la période d'essai et la confirmation;
- les modalités d'application du régime des rémunérations et des avantages divers ;
- les principes régissant l'évaluation des performances et la prise en compte des résultats ;
- les modalités régissant la progression salariale;
- les modes et conditions de cessation définitive de fonctions;
- les mesures de protection sanitaire et sociale.

CHAPITRE I DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

Article 153.- L'agent public non permanent ne bénéficie pas de la garantie de carrière. Il est lié à l'administration par un contrat d'engagement conformément à la présente loi.

Article 154.- Le contrat d'engagement est soit local, soit expatrié.

Le contrat local s'applique au gabonais sans exclusive ou à l'expatrié recruté au Gabon ou sur le lieu d'affectation.

Le contrat expatrié s'applique à l'étranger recruté à l'extérieur du Gabon pour servir dans un poste de travail situé, selon le cas, dans :

- les services centraux ou territoriaux;

- les collectivités locales ;
 - le territoire gabonais, pour les organismes publics personnalisés.
- Le contrat expatrié s'applique également au gabonais recruté au Gabon pour servir dans un poste de travail situé à l'étranger.
- Des avantages en nature et une indemnité d'expatriation sont accordés aux contractuels expatriés dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Section 1 : Des conditions d'engagement

- Article 155.- Nul ne peut être engagé agent public contractuel s'il ne remplit les conditions ci-après :
- réussir à un examen professionnel d'engagement dont les modalités sont définies par des textes particuliers ;
 - jouir de ses droits civiques et civils et avoir un casier judiciaire dont les mentions sont compatibles avec l'exercice d'une Fonction publique ;
 - posséder les diplômes requis et justifier, outre l'expérience professionnelle, du profil exigé pour exercer l'emploi concerné ;
 - remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de l'emploi dûment constatées par un médecin agréé par l'administration ;
 - jouir d'une bonne moralité dûment constatée par les autorités compétentes.
- La condition de nationalité n'est pas obligatoire pour les agents publics non-permanents, sauf si l'emploi à pourvoir implique des prérogatives de puissance publique.
- La condition d'expérience ne s'applique pas pour les emplois des 3ème, 4ème, 5ème et 6ème groupes.

Article 156.- Le recrutement s'effectue en fonction des emplois déclarés temporairement vacants parmi les emplois disponibles et autorisés aux budgets de l'Etat, de la collectivité locale ou de l'organisme public personnalisé d'une part et, conformément aux dispositions du cadre organique du service concerné d'autre part.

Article 157.- Le recrutement est prononcé par l'organe de décision compétent, après avis d'une commission ou d'un jury de recrutement formé à parité de représentants de l'administration et de représentants des agents publics syndiqués et non syndiqués. Les représentants de l'administration sont constitués de façon équilibrée d'hommes et de femmes.

Article 158.- Le jury ou la commission de recrutement établit une liste classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes à occuper l'emploi concerné.

Article 159.- Sous réserve des procédures de délégation aménagées par les textes en vigueur, le recrutement prend effet dès la signature du contrat d'engagement par l'organe de décision et par le candidat retenu.

- Article 160.- Le contrat d'engagement précise obligatoirement :
- la nature du contrat;
 - l'administration utilisatrice ;
 - la structure de rattachement;
 - le lieu d'affectation;
 - l'intitulé du poste ;
 - le descriptif de l'emploi;
 - les critères d'évaluation des performances;
 - la durée du contrat;
 - la période d'essai;
 - les conditions de renouvellement du contrat, s'il y a lieu ;
 - le classement de l'emploi et la rémunération afférente;
 - les avantages attachés à l'emploi;
 - les droits sociaux applicables à l'agent concerné.

Section 2 : De la période d'essai et de la confirmation

Article 161.- La période d'essai est la période au cours de laquelle l'agent recruté doit faire la preuve de sa capacité à occuper le poste de travail pour lequel il a été recruté.

Cette période est régie par des textes particuliers. Elle est fonction de la durée du contrat.

Article 162.- A l'issue de la période d'essai, l'agent recruté est soit confirmé, soit licencié. En cas de confirmation, l'agent reçoit la qualité d'agent public non permanent. Il est maintenu à son poste de travail après prestation de serment, le cas échéant.

Article 163.- Sous réserve des procédures de délégation aménagées par les textes en vigueur, la confirmation ou le licenciement est prononcé par l'organe de décision, à la demande du supérieur hiérarchique immédiat de l'agent.

Section 3 : du renouvellement du contrat

Article 164.- Le renouvellement du contrat est prononcé par l'organe de décision à la demande du supérieur hiérarchique de l'agent concerné, sous réserve des délégations aménagées par les textes en vigueur.

Article 165.- En vue du renouvellement de son contrat, l'agent public concerné doit avoir fait l'objet d'évaluations favorables pendant toute la durée de son contrat conformément aux dispositions des articles 76 et 77 de la présente loi.

Article 166.- Le renouvellement doit intervenir au plus tard trois mois avant le terme du contrat en cours. Il est matérialisé par un nouveau contrat dans les conditions fixées par la présente loi.

Section 4 : Du salaire de base

Article 167.- Le salaire de base est fonction du groupe auquel l'emploi appartient.

En vue de la fixation du salaire de base, les emplois sont classés en six groupes.

Le premier groupe est constitué des emplois de prestations intellectuelles de haut niveau et de mise en oeuvre de techniques complexes. Il requiert une formation sanctionnée par au moins un diplôme de fin du second cycle de l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle avérée dans les emplois de ce niveau.

Le deuxième groupe est constitué par des emplois de direction, de coordination, de supervision et de contrôle, de conception, de recherche, d'études et de conseil. Il requiert une formation sanctionnée par au moins un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur et une expérience professionnelle minimale de cinq ans.

Le troisième groupe est constitué des emplois principaux d'assistance aux tâches de direction et des emplois de collaboration ou d'application technique spécialisée supérieure. Il requiert une formation sanctionnée par au moins un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire.

Le quatrième groupe est constitué des emplois d'appui de cadres de direction et de collaboration dans la réalisation pratique de leurs tâches ainsi que des emplois d'application des règlements ou de mises en oeuvre des techniques professionnelles. Il requiert une formation sanctionnée par au moins un diplôme de fin du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le cinquième groupe est constitué des emplois d'exécution spécialisée, exigeant à la fois certaines connaissances générales et des connaissances techniques ou des aptitudes particulières. Il requiert une formation sanctionnée par au moins un diplôme de fin d'études primaires.

Le sixième groupe est constitué des emplois d'exécution courante ne nécessitant aucune formation particulière.

Un texte réglementaire détermine pour chaque composante de Fonction publique la liste des emplois par niveau, les salaires de base correspondants, les primes et indemnités pouvant être servies aux agents contractuels. Ces éléments de rémunération sont révisables périodiquement en fonction de la situation économique et financière du pays et du secteur concerné.

Article 168.- Les agents contractuels occupant des emplois dont la nomination et laissée à la décision du Président de la République conformément à l'article 20 de la Constitution, sont rémunérés par une solde forfaitaire globale, à l'exclusion de toute prime. Ils bénéficient, cependant, des indemnités conformément aux dispositions de la présente loi.

Article 169.- La rémunération, les avantages divers et les droits sociaux prévus par la présente loi courent à partir de la prise de service.

Article 170.- L'agent contractuel ne peut bénéficier d'augmentations de salaire qu dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

CHAPITRE 3

DE LA CESSATION DES FONCTIONS

Article 171.- La cessation définitive des fonctions de l'agent contractuel résulte de décès, du non renouvellement, de la dénonciation ou de la résiliation du contrat.
Sans préjudice des procédures de délégations aménagées par les textes en vigueur, la cessation définitive des fonctions, dans tous les cas, doit être constatée par l'organe de décision compétent sur proposition du supérieur hiérarchique.

Article 172.- La cessation définitive des fonctions entraîne la perte de la qualité d'agent public et la radiation.
A la cessation définitive des fonctions, l'agent public contractuel a droit conformément à la réglementation en vigueur, à une indemnité de services rendus, sauf en cas de résiliation du contrat.

Article 173.- L'agent contractuel atteint par la limite d'âge bénéficie des dispositions prévues en matière de droits à pension.

Section 1 : Du décès

Article 174.- En cas de décès de l'agent contractuel, les salaires de présence et de congé ainsi que les indemnités de toute nature acquises à la date du décès, reviennent de plein droit à ses héritiers.

Section 2 : Du non renouvellement du contrat

Article 175.- Le contrat ne peut être renouvelé lorsque :

- l'agent a obtenu des notes inférieures à la moyenne pendant toute la durée de son contrat;
- l'agent a atteint la limite d'âge prévue à l'article 148 de la présente loi ;
- le poste de travail est supprimé.

Article 176.- Si l'une des parties désire ne pas renouveler le contrat, notification doit en être faite à l'autre partie au moins trois mois avant la date de départ en congé. Dans ce cas, le contrat prend fin, sans préavis, à l'expiration de la période de congé.

Si ce délai n'a pas été respecté, le contrat prend également fin à l'expiration de la période de congé, mais la partie qui a pris l'initiative du non renouvellement du contrat est, dans ce cas, tenue de verser à l'autre partie une compensation égale au double de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant le temps de préavis.

Section 3 : De la dénonciation du contrat

Article 177.- Toute dénonciation de contrat par l'une ou l'autre partie doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou de telle manière qu'il ne puisse y avoir contestation sur la date de départ du délai de préavis. Cette lettre doit mentionner les motifs de la dénonciation du contrat et le délai du préavis.

La durée du délai de préavis est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La dénonciation du contrat par l'employeur est notifiée à l'agent par l'organe de décision, sous réserve des délégations aménagées par les textes en vigueur.

Article 178.- Le préavis court à compter de la date de sa notification.
L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale au double de la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis.

Article 179.- Dans tous les cas de contestation relative au délai de préavis, l'administration de la preuve incombe à la partie qui a pris l'initiative de la dénonciation.

Article 180.- Pendant la période de préavis, l'agent dispose d'un jour par semaine, afin de pouvoir rechercher un autre emploi. Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Ces jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'agent et peuvent être pris soit globalement, soit heure par heure.

Les jours accordés pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande de l'agent, être bloqués à la fin de la période de préavis.

Article 181.- En cas de dénonciation de contrat par l'employeur, l'agent ayant trouvé un emploi durant la période de préavis et qui en donne justification peut immédiatement prendre ce nouvel emploi, sous réserve de prévenir l'ancien employeur et d'effectuer, le cas échéant, la passation de service.

Dans ce cas, il n'est redevable à l'ancien employeur d'aucun dédommagement. Il ne sera versé de rémunération que pour les jours de préavis pendant lesquels l'agent aura accompli ses obligations professionnelles.

Section 4 : De la résiliation du contrat

Article 182.- L'employeur peut, en cas de faute lourde de l'agent, résilier le contrat. La résiliation est privative de toute indemnité conformément au code du travail.

La résiliation du contrat est prononcée par l'organe de décision, sous réserve des délégations aménagées par les textes en vigueur, à la demande du supérieur hiérarchique de l'agent concerné après avis du conseil de discipline.

CHAPITRE 4 DES DISPOSITIONS DIVERSES

Section 1 : Des congés et permissions

Article 183.- Les droits à congé normal des agents contractuels sont d'un mois par an, après onze mois de services effectifs.

Toutefois, des dispositions spéciales peuvent être prévues pour certaines catégories d'emplois.

Article 184.- En cas de nécessité et d'accord entre les parties, les congés peuvent être différés d'une durée n'excédant pas cinq mois.

Pour les mêmes raisons, l'employeur peut enjoindre à l'agent contractuel en congé normal de regagner son poste de travail avant l'expiration de son congé. Dans ce cas, les jours de congé non utilisés sont récupérables et le service prend à sa charge les frais occasionnés par cette décision.

Le refus par l'agent contractuel de se plier à une telle décision est considéré comme un abandon de poste, sauf cas de force majeure.

Article 185.- Les agents de sexe féminin régis par la présente loi bénéficient du régime de congé pour couches et allaitement prévu par la réglementation en vigueur.

Article 186.- En cas de maladie ou d'accident, l'agent doit aviser son chef direct dans les quarante-huit heures et fournir un certificat médical dans un délai maximum de huit jours, sauf cas de force majeure; il est tenu de se soumettre à une visite médicale devant un médecin de l'employeur ou, à défaut, un médecin agréé par lui.

Article 187.- En cas de maladie ou d'accident dûment constaté, imputable au service, l'agent perçoit la totalité de sa rémunération pendant la période de son immobilisation dans la limite de la durée restant à courir de son contrat.

Au-delà de la durée du contrat, si la maladie ou les effets de l'accident se prolongent, l'agent est soumis à la législation en vigueur en matière de protection sociale.

Article 188.- En cas de maladie ou d'accident étrangers au service, l'agent peut également être mis en congé de maladie. Il doit, à cet effet, fournir un certificat médical délivré par un médecin agréé.

La durée de ce congé est d'un mois renouvelable dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Pendant les trois premiers mois, l'agent contractuel perçoit la rémunération due au titre de son contrat. A l'issue du troisième mois, si l'agent est inapte à reprendre le service, ses droits à émoluments cessent et le contrat est dénoncé.

L'agent perçoit alors l'équivalent de trois mois de rémunération correspondant au délais de préavis. Il perçoit, en outre, une indemnité de services rendus, s'il y a lieu.

Article 189.- L'agent sous contrat expatrié, dans l'impossibilité permanente médicalement reconnue de reprendre son service, bénéficie, avant l'échéance normale de son contrat, d'un titre de transport pour lui-même et pour sa famille, du lieu de l'emploi au lieu de recrutement.

Article 190.- Les permissions d'absence à l'occasion d'évènements familiaux sont accordées à la demande de l'agent contractuel, sur production de pièces justificatives, dans les cas suivants :

- mariage de l'agent;
- mariage d'un descendant direct;
- naissance survenue au foyer, pour le père;
- décès du conjoint;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct.

Des textes d'application déterminent les conditions applicables pour chacun des cas visés ci-dessus.

Article 191.- La permission d'absence est octroyée par décision du supérieur hiérarchique. Elle ne donne lieu à aucune retenue de salaire.

Section 2 : Des voyages et du transport

Article 192.- Pour permettre de joindre son poste de travail et de rejoindre son lieu de recrutement à l'échéance de son contrat, les frais de voyage de l'agent sous contrat expatrié, de son conjoint et de ses enfants mineurs légalement à charge, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite des quotités fixées par des textes particuliers, sont à la charge de l'employeur.

TITRE 6 DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 193.- En vue de l'application de la présente loi:

- les agents contractuels sous statut de nationalité gabonaise sont reversés dans les corps des agents publics permanents correspondant à leur situation administrative à la date de promulgation de la présente loi;
- les contrats des agents sous statut de nationalité étrangère et des agents hors statut en cours de validité à la date de promulgation de la présente loi, peuvent être reconduits, selon les cas, pour une période qui n'excède pas quatre (4) ans non renouvelable.

A l'expiration de ce délai, ces contrats, sauf dénonciation ou résiliation, sont automatiquement transformés et soumis aux dispositions de la présente loi.

Article 194.- Par l'effet des dispositions de la présente loi, tous les agents publics engagés ou intégrés avant la promulgation de la présente loi sont reversés dans la composante de Fonction publique à laquelle appartient le service dans lequel ils exercent leur emploi ou leurs activités.

Article 195.- Des textes réglementaires déterminent en tant que de besoin les dispositions de toute nature nécessaires à l'application de la présente loi.

Article 196.- La présente loi, qui abroge toute dispositions antérieures contraires, sera enregistrée, publiée au Journal officiel de la République et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Libreville, le 4 février 2005

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

El Hadj Omar BONGO ONDIMBA

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

Le Ministre de la Fonction Publique, de la Réforme Administrative et de la Modernisation de l'Etat
Egide BOUNDONO SIMANGOYE

Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie, des Finances, du Budget et de la Privatisation

Paul TOUNGUI

Le Ministre d'Etat, Ministre de la Santé Publique
Paulette MISSAMBO

Le Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation
Clotaire-Christian IVALA

Ministre de l'Education Nationale
François ENGONGAH OWONO

Le Ministre de la Défense Nationale
ALI BONGO ONDIMBA

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice
Honorine DOSSOU NAKI

Le Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation Technologique
Vincent MOULENGUI BOUKOSSOU.

