



Corrective Action Verification Audit (CVA) Report

Organisation:	Bonus Harvest
Certificate Code:	NC-LS-065503
Report Date:	26 Février 2024

I. AUDIT PROCESS

Auditor, Qualifications:	Steve Ngapout, Lead auditor (FSC FM auditor)	
Audit Date(s):	23 février 2024	
CVA Type:	Desk review <input checked="" type="checkbox"/>	On-site <input type="checkbox"/> Location(s): MS Teams
Audit Overview:	<p>L'objectif de cet audit était la vérification des actions mises en œuvre par la société BONUS HARVEST en réponse aux écarts ayant entraîné l'émission de la RNC majeure 07/23 lors de l'audit annuel 2023.</p> <p>Afin d'atteindre cet objectif, Preferred By Nature a consulté les preuves documentaires mises à disposition par l'entreprise et des entretiens ont été effectués avec des travailleurs et le personnel de gestion de l'entreprise.</p>	
Changes to Scope since last Audit:	Pas de changement	

II. NON-CONFORMITY REPORT (NCR) EVALUATION

Non-conformité # :	07/23	
Classement des non-conformités :	Majeure <input checked="" type="checkbox"/>	Mineure <input type="checkbox"/>
Norme et exigence :	Norme LegalSource (LS-02) V2.1, F. Conformité légale au niveau de la forêt, Indicateur 3.5.1 3.5.1. Si la loi l'exige, les personnes impliquées dans les activités de gestion et d'exploitation forestières doivent être employées dans le cadre d'un contrat formel.	
Description de la non-conformité :		
<p>La consultation de la liste du personnel au 31 Mai 2023 mise à disposition par le service des ressources humaines de la société BONUS HARVEST SA, a permis aux auditeurs de constater que l'entreprise dénombre au moment de l'audit 255 employés. Sur ces 260 employés, il y a 212 nationaux et 43 expatriés.</p> <p>En ce qui concerne les employés nationaux, on dénombre 198 en CDI et le reste en CDD. La consultation des documents de travail des employés expatriés a permis de constater que les contrats de travail de plusieurs employés expatriés étaient arrivés à terme sans être renouvelés, plusieurs travailleurs expatriés étaient également détenteurs de cartes de séjour et de travail expirées et ne bénéficiaient pas de congés conformément aux dispositions des contrats signés avec l'entreprise.</p> <p>L'article 139 de la Loi 022/2021 du 19 Novembre 2021 portant Code du travail précise que le recrutement d'un travailleur étranger doit être précédé de la délivrance d'une autorisation d'emploi dans un délai d'un mois, par le Ministre en charge du Travail. Cette disposition légale est respectée par l'entreprise car tous les travailleurs expatriés étaient détenteurs d'une autorisation d'emploi au moment de l'audit.</p> <p>Les conditions de renouvellement de l'autorisation d'emploi sont précisées à l'article (15) du Décret N° 0162/PR/MTE du 07/03/2016 relatif aux modalités des travailleurs étrangers en République Gabonaise et à l'article (4) de l'arrêté N° 0050/MEFPT/SG/DGTMO/DTR du 03 Avril 2023 fixant les éléments constitutifs du dossier d'octroi et de renouvellement d'emploi de la main d'œuvre étrangère.</p> <p>Pour rendre opérationnelles les conditions de renouvellement de l'autorisation d'emploi concernant notamment la formation d'homologues gabonais aux postes nécessitant une technicité particulière, l'Etat Gabonais a rendu obligatoire pour les entreprises utilisant une main d'œuvre étrangère la signature de contrats cadres de partenariat avec le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) pour la mise en œuvre des programmes d'accompagnement à l'emploi de jeunes gabonais.</p> <p>Les article 99 et 128 du code du travail en vigueur stipulent que toute entreprise opérant au Gabon depuis plus de 3 ans et employant habituellement plus de 20 travailleurs doit accueillir au moins un nombre de travailleurs en formation ou de demandeurs d'emploi correspondant à au moins 5% de ses effectifs. Ce qui équivaut pour la société BONUS HARVEST à recruter au moins 13 travailleurs en formation ou demandeurs d'emploi sur la base de contrats avec le PNPE. Au Moment de l'audit seuls 2 contrats avec le PNPE étaient signés par l'entreprise.</p> <p>La difficulté avec ces nouvelles dispositions est que le renouvellement des autorisations de travail est conditionné par le respect du nombre de contrats avec le PNPE. Les autorisations</p>		

de séjour et même le renouvellement de contrats de travail est assujetti également au renouvellement des autorisations de travail.

Cette situation place plusieurs employés expatriés de l'entreprise en situation d'illégalité vu qu'il se retrouvent avec des contrats expirés non renouvelés, sans autorisation de travail valide et sans autorisation de séjour (carte de séjour) sur le territoire Gabonais.

Au moment de l'audit, cette situation concernait 11 travailleurs expatriés dont les contrats étaient arrivés à expiration et n'étaient pas renouvelés. Les concernés étaient actifs sur le site de Moukouagnio 2.

CVA 2023 :

Les échanges avec les représentants de l'entreprise et la consultation des preuves mises à sa disposition lors du CVA 2023 ont permis à l'auditeur de constater que :

- L'entreprise a effectué un recensement de tous ses travailleurs expatriés et a renseigné un tableau de suivi élaboré à cet effet qui précise les dates d'expiration de leurs contrats de travail, autorisations d'emploi, cartes de séjour, passeports et autres. Le suivi de ce tableau permet à l'entreprise de réaliser un suivi de la régularité de la situation de ses travailleurs expatriés et de remédier rapidement aux éventuels écarts constatés ;
- L'entreprise a contacté le PNPE pour signaler sa volonté à recruter le nombre de stagiaires recommandé par la convention cadre PNPE-BONUS HARVEST ;
- L'entreprise a fait publier sur le site web du PNPE les opportunités de stages disponibles ;
- À la suite des dossiers reçus, l'entreprise a effectivement signé 13 contrats PNPE avec des stagiaires conformément aux dispositions de la convention cadre avec le PNPE ;
- Les stagiaires retenus ont effectivement commencé les stages-emploi au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de la convention cadre avec le PNPE ;
- Les cartes de séjour de tous les travailleurs expatriés ont été renouvelées par l'Administration Gabonaise et ces derniers restent en attente du renouvellement de leurs autorisations d'emploi ;
- Un planning de congés des travailleurs expatriés a été mis en place par l'entreprise et est respecté. Les preuves de départ en congé et de retour de congé des travailleurs expatriés ont été présentés aux auditeurs ;
- L'entreprise a sollicité et obtenu l'appui de la Direction Provinciale du Travail du Haut-Ogooué pour avoir une meilleure compréhension du mécanisme contrat jeune-emploi contenus dans le nouveau code du travail ;
- Une séance de formation du personnel de l'entreprise sur les exigences du code du travail relatives aux contrats jeune-emploi a été organisée sur le site de Moukouagnio 2 par la Direction Provinciale du Travail de l'Ogooué-Lolo ;
- Suite à la signature des 13 contrats Emploi-jeunes, la société BONUS HARVEST a constitué et déposé auprès des services du Ministre du travail, les demandes de renouvellement des autorisations d'emploi de son personnel expatrié arrivées à expiration.

L'entreprise a respecté les dispositions du nouveau code du travail encadrant le renouvellement des autorisations d'emploi en mobilisant le nombre de stagiaires emploi

requis et en sollicitant officiellement auprès de l'Administration en charge du travail le renouvellement des autorisations de travail expirées de ses travailleurs.

Au moment du CVA, les demandes de renouvellement venaient d'être déposées et la réponse du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage sur ces renouvellements d'autorisations d'emploi restaient attendue.

Une extension de trois (03) mois supplémentaires devrait être accordée à l'entreprise au terme de laquelle, le niveau de signature des renouvellement des autorisations d'emploi devrait être vérifié pour statuer de la clôture ou du maintien du RNC vu que l'entreprise a fait ce qui est légalement requis pour obtenir le renouvellement des autorisations d'emploi de ses travailleurs mais que les délais de dépôt et les dates du CVA ne permettent pas de vérifier la disponibilité ou le refus de renouvellement des autorisations d'emploi des travailleurs expatriés de l'entreprise.

Preuves :

- Tableau de suivi des travailleurs asiatiques ;
- Contrat cadre de partenariat PNPE-Bonus Harvest ;
- Preuves de publication d'offres d'emploi à la PNPE
- Contrats PNPE signés (13) ;
- Formulaire plan de formation signé ;
- Dossiers de congés des travailleurs expatriés ;
- Cartes de séjour des expatriés à jour ;
- Accusés de réception demandes de renouvellement autorisations d'emploi ;
- Support de présentation initiative PNPE et nouveau code du travail par la Direction Provinciale du Travail de l'Ogooué-lolo (présentation mémo sur les contrats jeune-emploi contenus dans le nouveau code du travail) ;
- Listes de présence présentations PNPE-Direction Provinciale du Travail de l'Ogooué-lolo ;
- Soit-transmis des contrats signés par BONUS HARVEST au PNPE ;
- Courriers d'information opportunités d'apprentissage à BONUS HARVEST ;
- Demande de prise en main dossiers PNPE BONUS HARVEST ;
- Soit transmis contrats PNPE pour signature ;
- Publication d'offres de stage sur le site du PNPE ;

<p>Demande d'action corrective:</p>	<p>L'organisation devra mettre en œuvre des mesures correctives pour démontrer la conformité avec les exigences décrites ci-dessus. Les actions correctives efficaces permettent de corriger la non-conformité spécifique décrite dans le constat, permettent d'éliminer la cause racine et de prévenir la récurrence de la non-conformité.</p>
<p>Échéancier de conformité :</p>	<p>Prolongation de 3 mois à compter de la date du dernier audit de vérification le 24 novembre 2023.</p>
<p>Éléments de preuve fournis par l'organisation :</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulaire de plan de formation signé PNPE 2. Attestation de publication des offres d'emploi BH 3. Liste stagiaire PNPE recruté par l'entreprise. 4. Tableau de suivi des dossiers du personnel Expatrié <p>2024 02 22</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Anciens et nouveaux accusés de réception des demandes de renouvellement des autorisations d’emploi. 6. Autorisation d’emploi obtenu pour le nouveau personnel et autorisation d’emploi renouvelé pour : Cao Yuzhu et de Yang Ming. 7. Récépissés de demande de renouvellement de permis de séjour 8. Courrier du Délégué provincial du travail autorisation la continuité de l’emploi des travailleurs expatriés. 9. Attestation de mise en congé des travailleurs expatriés 10. Contrats de travail en attente de VISA par l’inspection du travail.
<p>Constatations pour l'évaluation des données probantes :</p>	<p>À l’issue de l’évaluation des évidences fournir par l’entreprise et des entretiens conduits, l’auditeur a pu constater que :</p> <p>L’entreprise a fait la demande de renouvellement d’autorisation d’emploi pour l’ensemble de ses travailleurs expatriés. Le tableau de suivi permet de faire un état des demandes introduites pour chaque travailleur et l’état d’avancement des demandes. Les accusés de réception de dépôts des demandes de renouvellement ont pu être consultés pour certains travailleurs : GUNAWAN-Accusé de Réception A.E 2023.11.16, JAILUDIN-Accusé de Réception A.E 2023.11.16, JIANGZHIHUA-Accusé de Réception A.E 2023.11.16, AGUNG-Accusé de Réception A.E 2023.11.16, PUJIANTO-Accusé de Réception A.E 2023.11.16, JIN BAIGE - Renouvellement AE 2024.2.9, XU JIANHUA - Renouvellement AE 2024.2.9 ; YANG JUN - Renouvellement 2024.2.9.</p> <p>L’accusé de réception a été effectué et la correspondance de la Délégué Provincial du travail atteste que les demandes sont en cours de traitement et son sujet à un avis favorable.</p> <p>D’expérience la durée moyenne d’obtention d’une autorisation d’emploi est de 3 à 6 mois, car signés uniquement par le Ministre. Et les demandes sont en attente de VISA au cabinet du ministre. La situation politique au Gabon ralentissant d’avantage le processus, ainsi que les récents mouvement à la tête du ministère. D’après la correspondance du délégué du personnel, dans la mesure où les demandes de renouvellement auraient fait l’objet de rejet, une notification motivée ainsi qu’une injonction de rapatriement Ciblée, aurait été émis à l’attention de l’entreprise conformément aux dispositions de l’article 139 du code de travail, ce qui n’était pas le cas au moment de l’audit.</p> <p>Toutefois, le demandes d’autorisation d’emploi pour le personnel nouvellement recruté a été obtenu par l’entreprise (1 employé), ceci conditionne leur arrivée sur le territoire Gabonais et leur engagement par l’entreprise.</p>

Aussi, avant la finalisation du rapport d'audit, l'entreprise a pu obtenir le renouvellement de 02 autorisations d'emploi sur les demandes introduites, notamment celui des employés : Cao Yuzhu et de Yang Ming.

L'ensemble des travailleurs expatriés disposent de leur permis de séjour (pour d'autre déjà dans le bordereau d'accord). Bien que certains des travailleurs n'aient pas encore leur autorisation d'emploi renouvelés, ils disposent chacun d'un contrat de travail conforme, les contrats ont pu être consultés pour chacun des travailleurs expatriés.

Les travailleurs expatriés sont régulièrement allés en congés sur les 12 derniers mois et les attestations de mise en congés en été consultés. L'entretien avec les travailleurs atteste que les travailleurs ont régulièrement pris leurs congés et attestent de la conformité des contrats qui ont été présentés à l'auditeur.

En cas de rejet de la demande d'autorisation l'entreprise prévoit l'arrêt de travail pour les travailleurs ayant reçu un refus et arrêt de leur contrat en attente d'obtention du permis en cas de besoin.

Les conditions de recrutement de stagiaires à hauteur de 5% des effectifs de l'entreprise est respectée par l'entreprise et le processus suit son cours. Nous avons pu consulter le contrat pour la formation professionnelle avec le PNPE, la liste des stagiaires recrutés et les publications des offres de stage. Les quotas de travailleurs étrangers, de 30% d'expatriés maximum est respecté par l'entreprise, soit 44 expatriés sur un total de 304 employés, soit 14% environ.

Sur correspondance officielle datée du 22 février 2024, le délégué provincial a donné son accord à l'entreprise pour que les travailleurs en attente de renouvellement autorisation d'emploi, qu'il s'agit de demande de renouvellement d'autorisation individuelle d'emploi, puissent continuer à vaquer en toute quiétude à leurs occupations jusqu'à notification du contraire.

Au regards de l'ensemble des éléments précédents, l'entreprise en matière de correction, a pu introduire les demandes de permis pour l'ensemble des travailleurs expatriés, elle a rempli les disposition requis par le code du travail en termes de promotion de la professionnalisation locale pour le renouvellement des autorisations d'emploi et le processus en cours, l'entreprise a obtenu une autorisation d'emploi pour de seul nouvel employé recruté, et le renouvellement pour deux autres employé, chaque

	<p>travailleur expatrié dispose d'un contrat de travail conforme , et l'entreprise respecte les quotas en termes d'emploi d'expatriés.</p> <p>L'analyse des actions correctives mises en œuvre par l'entreprise indique que tout nouveau recrutement d'expatrié est tributaire à l'obtention de l'autorisation d'emploi, l'entreprise a mis en place un système de suivi de la validité : des contrats, des permis de séjour et autorisation d'emploi afin de s'assurer de faire les demandes en temps opportun. Les retards de traitement ne dépendent pas de l'entreprise Bonus Harvest et l'administration locale du travail a donné son accord pour que les travailleurs expatriés en attente de renouvellement puissent continuer à exercer en attente de la décision du ministre du travail pour le renouvellement de l'autorisation d'emploi et chaque travailleur expatrié dispose d'un contrat de travail valide et prend régulièrement leurs congés.</p> <p>Nous proposons à cet effet la clôture de la non-conformité majeure.</p>
Statut de la RCN :	FERMÉE
Commentaires (facultatif) :	Informer Preferred by Nature des évolutions et effectuer une vérification lors du prochain audit initial Preferred by Nature Certification.

III. CONCLUSIONS

NCRs Closed:	<input checked="" type="checkbox"/> No follow-up required related to closed NCRs
	<input type="checkbox"/> Original NCRs closed and new NCR(s) issued, see section IV below
NCRs Open:	<input type="checkbox"/> Certification not approved; conformance with NCRs required
	<input type="checkbox"/> Major NCRs not closed; suspension of certification required
	<input type="checkbox"/> Minor NCRs are upgraded to Major; see section IV below
	<input type="checkbox"/> New NCR(s) issued, see section IV below
Comments/Follow-up Actions:	Informer Preferred by Nature des évolutions et effectuer une vérification lors du prochain audit initial Preferred by Nature Certification.

IV. OPEN NCRs

Pas de nouvelle NRC

V. AUDIT REPORT APPROVAL

Note: a formal Report Review and Approval (RRA) process conducted by an independent, authorized reviewer is required when the CVA results in certificate/verification/validation issuance or suspension/termination, or when there is a significant change in scope. In all other cases, the report may be approved with the 2nd checkbox below by an authorized RRA reviewer which may be the CVA auditor.

Refer to separate RRA record in NEPCon Salesforce

Report approved by way of this checkbox

Approved by: [Click here to enter text.](#)

Date: [Click here to enter text.](#)

Salesforce has been completed with applicable files uploaded, and is updated based on any changes to the Organization details or other areas relevant to the CVA.