



République de Guinée  
Travail-Justice-Solidarité



## NOTE TECHNIQUE SUR LES INNOVATIONS APPORTEES PAR LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

### 1. Bref aperçu historique

Le Code du travail en vigueur à ce jour fait l'objet de l'Ordonnance N°003/PRG/88 du 28 janvier 1988 portant institution du Code du travail de la République de Guinée.

Il existe des lacunes naturelles à son application telles que l'inadaptation au secteur public d'Etat, au secteur informel en croissance continue, **la non fixation d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), la définition d'une politique des salaires et de qualification professionnelle, l'absence d'une réglementation spécifique relative au contrat de travail des étrangers, à la sous-traitance, le travail temporaire, le travail des enfants, le stage d'initiation en entreprise, l'apprentissage traditionnel, le chômage technique, le chômage économique et le dialogue social.**

Pour y remédier un exercice d'échanges sur les lacunes relevées par les usagers (les travailleurs et leurs organisations, les employeurs et leurs organisations, l'administration du travail et le corps des Inspecteurs du travail) a permis de faire un relevé exhaustif.

Notre pays a ratifié 58 conventions internationales du travail, dont 50 sont en vigueur. Pour cela, la commission des experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) a formulé plusieurs observations sur la conformité de la législation nationale aux dispositions des conventions ratifiées par la Guinée. La réforme du code du travail offre une opportunité pour réviser les textes législatifs et réglementaires dans le respect de nos engagements internationaux.

La révision de la réglementation relative au travail en République de Guinée constitue l'un des enjeux majeurs du changement en Guinée. En effet, au-delà de la nécessité de mettre à jour un certain nombre de dispositions, de tenir compte de l'évolution mondiale du droit du travail et de corriger certains dysfonctionnements, une nouvelle réglementation du travail doit pouvoir accompagner et favoriser le développement de l'activité économique de notre pays. Cependant cette entreprise doit se faire en ayant conscience qu'il s'agit d'un domaine aussi important que la gestion des relations de travail, d'emploi, de conflits et de collaboration entre les demandeurs d'emploi, les travailleurs, les employeurs, l'Etat, les partenaires sociaux, la communauté internationale et d'autres acteurs du monde du travail.

**Si le nouveau code minier a instauré des dispositions innovantes pour la promotion de l'emploi des guinéens dans le secteur minier, les autres secteurs d'activité sont encore au stade des dispositions de 1988, dont plusieurs sont aujourd'hui largement insuffisantes et/ou dépassées. De même le droit OHADA dans son volet Droit du travail doit obligatoirement être pris en compte dans toute nouvelle législation en la matière.**

Dans le nouveau projet de code du travail, le législateur a introduit certains thèmes nouveaux, tels **le harcèlement moral et sexuel et la sous-traitance**. Il développe avec plus de détails les dispositions existantes sur d'autres sujets pour clarifier le régime juridique, par exemple, concernant **la santé et**



République de Guinée  
Travail-Justice-Solidarité



**la sécurité au travail, le travail des femmes, l'apprentissage, la maternité, le tâcheronnat ou sous-entreprise, les salaires et les congés payés.**

Il faut noter également que le nouveau code de travail accorde une place plus importante à la **promotion du dialogue social tripartite**. Le rôle de la **Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales** est renforcé grâce à l'insertion dans de nombreuses parties du projet de dispositions obligeant le **Ministre en charge du Travail à consulter cette commission**.

La nomenclature adaptée pour ce nouveau code indique, le livre, le titre, le chapitre et précise l'article.

Par Exemple : **Article 110.1 : le premier chiffre 1, indique le livre I (Emploi); le deuxième chiffre 1, indique le titre 1 (placement, recrutement et conditions d'utilisation de la main d'œuvre), le chiffre 0, indique le Chapitre parce que ce titre ne comporte pas de chapitre et le dernier chiffre 1, représente l'article.**

Le projet de nouveau code du Travail est divisé en cinq parties ou livres chacun dans un champ précis défini comme suit :

#### **Livre 1 : Emploi**

Sont abordés successivement, les différents volets portant sur **le placement, le recrutement et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre, les contrats du travail (dispositions générales, dispositions particulières au contrat à durée déterminée, suspension, modification et cessation du contrat), l'apprentissage** et la taxe d'apprentissage, la formation professionnelle, et **l'utilisation des travailleurs étrangers (hors CEDEAO)**. **La sous-traitance, la création des services d'emploi privé** ainsi que **la création d'entreprise de travail temporaire** et leur exploitation sont également abordées.

Mention particulière aux dispositions relatives au stage en entreprise. Plus question pour les entreprises d'user et d'abuser du stage pour utiliser de la main d'œuvre à bon marché. Désormais les stages sont strictement réglementés.

Par ailleurs, le nouveau Code prévoit des textes d'applications pour préciser certains sujets tels que les conditions de travail des étrangers en Guinée.

**La cessation du contrat du travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, la justification du licenciement et la procédure des licenciements pour motif économique comporte des innovations importantes qui portent également sur la mise à la retraite, la démission et le décès.**

#### **Livre II : Conditions générales du travail**

Ce livre est explicite sur l'élaboration, l'adoption et la mise en application du règlement intérieur dans les entreprises, sociétés et chantiers de travail. Il innove sur le thème du droit disciplinaire et la procédure d'information et de protection des droits du travailleur dans une entreprise.

La durée légale du travail, les congés hebdomadaires et annuels, les jours fériés y sont traités avec clarté.



République de Guinée  
Travail-Justice-Solidarité



**Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie (SMIG) et les salaires dans ses différents aspects font l'objet de 30 articles et la protection de la santé des travailleurs – y compris la médecine du travail qui couvre 36 articles et les dispositions spéciales applicables aux opérations de construction y sont également traitées.**

**Le livre III : intitulé, « Représentation des partenaires sociaux », traite :**

- des organisations syndicales des employeurs ou Unions patronales ;
- des syndicats des travailleurs et de la représentation syndicale dans l'entreprise
- de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales

**Le livre IV intitulé « Conventions et conflits collectifs », présente en 57 articles, l'économie de la négociation des conventions collectives, le mode opératoire approprié, la qualité des parties chargées de négocier, l'exécution, la dénonciation et l'extension des conventions collectives.**

Les conflits collectifs (grève et lock-out et les procédures d'arbitrage), bénéficient d'éclairages utiles.

**Le livre V intitulé « Administration et juridiction du travail » apporte des développements très intéressants sur :**

- Les services de l'administration du travail comprennent la Direction Nationale du Travail, l'Inspection du Travail, les services publics d'emploi, l'Office National de Formation et de Perfectionnement professionnel.
- l'Inspection du Travail (missions, pouvoir et obligations),
- **les services publics d'emploi**
- la juridiction du travail (tribunal du travail : compétence, composition, organisation et procédure).
- Les organes consultatifs (la commission consultative du travail et des lois sociales)
- **l'institutionnalisation du dialogue social.**

**En somme, ce nouveau Code du Travail vient combler les vides juridiques du Droit du Travail en Guinée. Il protège mieux les travailleurs guinéens et tient compte de l'évolution du marché du Travail.**