
Resume du Code du travail

Guinée-Bissau



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail - Guinée-Bissau
- 02** Droits des travailleurs - Guinée-Bissau
- 03** Types de contrats de travail - Guinée-Bissau
- 04** Salaire minimum et grilles salariales - Guinée-Bissau
- 05** Heures de travail et congés - Guinée-Bissau
- 06** Licenciement et indemnités - Guinée-Bissau
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie - Guinée-Bissau
- 08** Syndicats et représentation - Guinée-Bissau
- 09** Harcelement et discrimination au travail - Guinée-Bissau
- 10** Travail des femmes et congé maternité - Guinée-Bissau
- 11** Travail des jeunes et âge minimum - Guinée-Bissau

Code du travail - Guinée-Bissau

Aperçu du Code du Travail en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau dispose d'un cadre juridique encadrant les relations de travail, basé principalement sur le Code du Travail hérité de la période coloniale portugaise, avec des modifications successives. Ce code constitue le texte de référence principal régissant les droits et obligations des employeurs et des salariés.

Le système juridique du travail en Guinée-Bissau s'inscrit dans une perspective de protection du travailleur, tout en reconnaissant les droits des employeurs. Cependant, il est important de noter que l'application effective de ces lois peut être inégale, notamment dans le secteur informel qui représente une part importante de l'économie.

Principes Fondamentaux

Le droit du travail en Guinée-Bissau repose sur plusieurs principes essentiels :

- **Liberté du travail** : Tout individu a le droit de choisir son emploi et sa profession
- **Non-discrimination** : Interdiction de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'origine nationale
- **Égalité de traitement** : À travail égal, salaire égal
- **Respect de la dignité** : Protection contre l'exploitation et les traitements dégradants
- **Droit d'association** : Liberté de former et d'adhérer à des syndicats

Contrat de Travail

Le contrat de travail en Guinée-Bissau peut être conclu à titre oral ou écrit, bien que la forme écrite soit fortement recommandée pour éviter les litiges. Ce contrat établit la relation juridique entre l'employeur et le salarié.

Types de contrats

Contrat à durée indéterminée : Forme standard de contrat sans limitation de durée

Contrat à durée déterminée : Conclu pour une période définie, renouvelable selon les conditions légales

Contrat de stage ou d'apprentissage : Utilisé à des fins de formation professionnelle

Tout contrat de travail doit spécifier clairement :

- Les identités des parties

- La nature et la description du poste
- Le lieu de travail
- La durée du contrat (le cas échéant)
- Le salaire et les conditions de rémunération
- Les horaires de travail

Conditions de Travail

Durée du travail : La législation en Guinée-Bissau fixe généralement une limite à la durée du travail. La semaine de travail est typiquement organisée avec des jours de repos, notamment le dimanche. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré.

Repos et congés :

- **Congés annuels :** Tout salarié a droit à des congés payés annuels, dont la durée dépend généralement de l'ancienneté et du type d'emploi
- **Jours fériés :** Les jours fériés nationaux doivent être respectés et les salariés qui travaillent ces jours doivent recevoir une compensation appropriée
- **Congés spéciaux :** Congés de maternité, de paternité, et autres congés autorisés selon la législation

Santé et sécurité au travail : L'employeur a l'obligation de maintenir un environnement de travail sûr et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Le salarié doit également respecter les règles de sécurité établies.

Salaire et Rémunération

Salaire minimum

La Guinée-Bissau dispose d'un salaire minimum légal, bien que son montant exact soit sujet à des révisions périodiques. Les informations concernant le taux actuel doivent être vérifiées auprès des autorités compétentes du pays.

Caractéristiques de la rémunération :

- Le salaire doit être payé régulièrement (généralement mensuel) à une date fixe
- Les déductions ne peuvent être opérées que pour des raisons légales (impôts, cotisations sociales, etc.)
- Les heures supplémentaires doivent être compensées par une majoration de salaire
- Le salarié a droit à une rémunération pendant les périodes de congé payé

Résiliation et Fin du Contrat

La fin du contrat de travail peut intervenir de plusieurs manières :

Mode de résiliation	Description	Préavis requis
Démission	Résiliation à l'initiative du salarié	Généralement requis (durée variable)
Licenciement	Résiliation à l'initiative de l'employeur	Préavis obligatoire ; cause juste requise
Fin du contrat à terme	Expiration naturelle du contrat à durée déterminée	Notification préalable recommandée
Résiliation pour cause	Faute grave justifiant une résiliation immédiate	Aucun préavis en cas de faute grave

Droits en cas de licenciement : Un salarié licencié sans juste cause a droit à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul dépendent de l'ancienneté et du type d'emploi.

Protection Sociale et Cotisations

Les salariés en Guinée-Bissau bénéficient de protections sociales financées par des cotisations. L'employeur et le salarié contribuent généralement au financement de :

- L'assurance maladie
- L'assurance invalidité
- Les pensions de retraite
- L'assurance chômage (selon les dispositions applicables)

L'employeur a l'obligation de déclarer ses salariés aux organismes de sécurité sociale et de verser régulièrement les cotisations dues.

Droits et Obligations des Salariés

Droits des salariés :

- Droit à une rémunération juste et équitable
- Droit à des conditions de travail décentes et sûres
- Droit de syndicalisation et de participation à des actions collectives
- Droit à la protection contre la discrimination
- Droit à des congés payés et à des jours fériés

Obligations des salariés :

- Exécuter le travail conformément au contrat
- Respecter les règles de discipline et de sécurité
- Respecter la confidentialité des informations de l'entreprise
- Respecter les horaires convenus

Recours et Résolution des Litiges

En cas de litige relatif au travail, plusieurs mécanismes de résolution sont disponibles :

1. **Conciliation informelle** : Négociation directe entre les parties
2. **Intervention des inspecteurs du travail** : Les autorités compétentes peuvent intervenir pour médiation
3. **Recours judiciaires** : Les litiges non résolus peuvent être portés devant les tribunaux compétents

Informations Pratiques

Pour les employeurs et salariés en Guinée-Bissau :

- Consulter régulièrement la version à jour du Code du Travail auprès du Ministère de l'Emploi et de la Fonction Publique
- Maintenir une documentation complète des contrats de travail et des conditions d'emploi
- Respecter scrupuleusement les obligations en matière de déclaration auprès des organismes sociaux
- En cas de doute, recourir aux services d'un professionnel du droit du travail

Note : Ce guide présente les principes généraux du droit du travail en Guinée-Bissau. Pour des situations spécifiques ou des informations mises à jour, il est recommandé de consulter les autorités compétentes locales ou un conseiller juridique.

Droits des travailleurs - Guinée-Bissau

Introduction aux droits fondamentaux des salariés

La Guinée-Bissau, en tant que membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), s'est engagée à respecter les conventions fondamentales du travail. Le cadre légal des droits des travailleurs en Guinée-Bissau repose principalement sur la Constitution de 1991 et le Code du Travail. Ces instruments juridiques établissent les principes de base protégeant les salariés contre les abus et garantissant des conditions de travail dignes.

Les droits fondamentaux des salariés en Guinée-Bissau comprennent la liberté syndicale, l'égalité dans l'emploi, la protection contre la discrimination et le droit à des conditions de travail sûres. Cependant, l'application pratique de ces droits varie considérablement selon les secteurs et les régions du pays.

Liberté syndicale et droit de négociation collective

La liberté syndicale est garantie par la Constitution de la Guinée-Bissau et reconnue comme un droit fondamental. Les salariés ont le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer et de participer à des activités syndicales sans crainte de représailles.

- **Droit d'adhésion syndicale** : Tout salarié peut librement adhérer à une organisation syndicale de son choix, sans discrimination basée sur ses opinions politiques ou ses activités syndicales.
- **Droit de grève** : Le droit de grève est reconnu, bien que son exercice soit encadré par la législation. Les grèves doivent être organisées selon les procédures établies, notamment après épuisement des mécanismes de conciliation.
- **Négociation collective** : Les syndicats ont le droit de négocier collectivement avec les employeurs sur les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux.

Malgré ces garanties légales, le contexte socio-économique de la Guinée-Bissau limite souvent l'exercice effectif de ces droits, particulièrement dans le secteur informel qui représente une part importante de l'emploi.

Égalité et protection contre la discrimination

Le principe d'égalité est un pilier fondamental du droit du travail en Guinée-Bissau. La discrimination dans l'emploi est interdite par le Code du Travail, mais sa prévention et son application restent des défis importants.

Discrimination directe

Traitement moins favorable d'une personne en raison de caractéristiques protégées : sexe, origine, race, couleur, religion, opinion politique, ou appartenance à une minorité nationale.

Discrimination indirecte

Application de dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres qui désavantagent certains groupes sans justification professionnelle objective.

Harcèlement

Comportement indésirable lié aux caractéristiques protégées, créant un environnement de travail intimidant ou offensant.

Protection contre la discrimination fondée sur le genre

La discrimination fondée sur le sexe est explicitement interdite dans le recrutement, la rémunération, la formation et les conditions de travail. Cependant, les inégalités entre hommes et femmes restent significatives sur le marché du travail bissau-guinéen.

- **Égalité de rémunération** : À travail égal, le salaire doit être égal, indépendamment du sexe du travailleur. En pratique, cet principe n'est pas toujours respecté.
- **Protections de la maternité** : Les femmes enceintes bénéficient de protections spéciales contre le licenciement injustifié et ont droit à des congés de maternité.
- **Accès à l'emploi** : La discrimination dans le recrutement sur la base du sexe est prohibée, bien que les pratiques discriminatoires subsistent dans certains secteurs.

Conditions de travail décentes et sécurité

Tout salarié en Guinée-Bissau a le droit de travailler dans des conditions décentes et sûres. Cela inclut un environnement de travail qui ne présente pas de risques graves pour la santé et la sécurité.

- **Horaires de travail** : La durée légale du travail est généralement fixée à 40 heures par semaine, bien que cela puisse varier selon les secteurs et les conventions collectives.
- **Repos et congés** : Les salariés ont droit à des jours de repos hebdomadaires et à des congés payés annuels.
- **Santé et sécurité au travail** : Les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et maladies professionnelles.
- **Salaire minimum** : Un salaire minimum existe, bien que les informations actuelles spécifiques soient limitées et doivent être vérifiées auprès des autorités compétentes.

Protection spéciale pour les enfants

La Guinée-Bissau interdit le travail des enfants et s'est engagée à respecter les conventions de l'OIT sur ce sujet. Le travail des enfants de moins de 15 ans est strictement interdit, à l'exception de certains travaux légers sous supervision.

- Les enfants entre 15 et 18 ans ne peuvent accomplir que des travaux légers et non dangereux.

- Les travaux forcés, la traite et l'exploitation sexuelle des enfants sont pénalement sanctionnés.
- L'accès à l'éducation doit être facilité et les conditions scolaires ne doivent pas être compromises par un travail précoce.

Mécanismes de recours et de plainte

Les salariés dont les droits fondamentaux sont violés disposent de plusieurs canaux pour obtenir réparation, bien que l'accès effectif à la justice soit limité par des facteurs pratiques et économiques.

Mécanisme	Description	Efficacité relative
Négociation directe	Résolution amiable entre salarié et employeur	Variable selon le contexte et le pouvoir de négociation
Recours administratifs	Plainte auprès de l'Inspection du Travail ou du Ministère du Travail	Limitée par les ressources administratives
Recours judiciaires	Action en justice devant les tribunaux du travail	Lent et coûteux; accès limité pour les salariés à faibles revenus
Organisations syndicales	Assistance et représentation par les organisations syndicales	Varie selon la capacité du syndicat local

Défis dans l'implémentation des droits fondamentaux

Malgré un cadre légal théoriquement solide, plusieurs défis entravent l'application effective des droits des travailleurs en Guinée-Bissau :

1. **Économie informelle** : Une grande partie de la main-d'œuvre opère dans l'économie informelle, où les protections légales ne s'appliquent pas effectivement.
2. **Capacités administratives limitées** : L'Inspection du Travail manque de ressources pour contrôler le respect des droits des travailleurs.
3. **Pauvreté et vulnérabilité** : La situation économique précaire incite certains travailleurs à accepter des conditions inéquitables par nécessité.
4. **Inégalités structurelles** : Les discriminations fondées sur le genre, l'origine ou le statut socio-économique persistent.
5. **Accès limité à la justice** : Le système judiciaire est lent et inaccessible pour les salariés à faibles revenus.

Ressources et informations pratiques

Pour obtenir des informations complémentaires sur vos droits en tant que salarié en Guinée-Bissau, vous pouvez contacter :

- **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale** : Instance gouvernementale responsable de la politique du travail et de l'application des droits.
- **Inspection du Travail** : Organisme chargé de contrôler le respect de la législation du travail.
- **Organisations syndicales** : Les syndicats peuvent fournir assistance et conseil pour les questions de droits du travail.
- **ONG locales** : Plusieurs organisations de défense des droits humains interviennent dans le domaine du travail.

Il est recommandé de conserver toute documentation relative à votre emploi (contrats, fiches de paie, communications écrites) et de consulter un professionnel du droit en cas de violation présumée de vos droits fondamentaux.



Types de contrats de travail - Guinée-Bissau

Introduction aux types de contrats en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau dispose d'un cadre juridique régissant les relations de travail. Le Code du travail de la Guinée-Bissau reconnaît plusieurs types de contrats de travail, chacun adapté à des situations professionnelles spécifiques. Comprendre les caractéristiques de chaque contrat est essentiel pour les employeurs et les travailleurs afin de garantir une relation de travail conforme à la législation en vigueur.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est le type de contrat le plus courant et le plus protecteur en Guinée-Bissau. Il constitue la forme standard de contrat de travail.

Caractéristiques principales

- Aucune date d'expiration n'est fixée lors de la signature
- Le contrat perdure jusqu'à la retraite, la démission ou le licenciement
- Peut être établi à titre permanent ou pour une période d'essai initiale
- La période d'essai ne peut excéder trois mois pour les cadres et ouvriers

Obligations de l'employeur

- Fournir un contrat écrit détaillant les conditions d'emploi
- Respecter le salaire minimum légal
- Verser les cotisations sociales
- Assurer les conditions de sécurité et d'hygiène au travail
- Respecter le préavis en cas de licenciement

Protections du salarié

- Forte protection contre les licenciements abusifs
- Droit aux congés payés annuels
- Couverture sociale et avantages sociaux
- Indemnité de départ lors de la fin du contrat

Rupture du contrat

- Licenciement : justification requise avec respect du préavis (généralement 15 jours)
- Démission : le salarié doit respecter un préavis similaire
- Cessation d'activité de l'entreprise : indemnisation obligatoire

Contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée permet aux employeurs de recruter pour une période limitée, correspondant à des besoins temporaires ou saisonniers.

Conditions d'utilisation

- Destiné à des besoins temporaires, saisonniers ou exceptionnels
- Ne peut remplacer un emploi permanent sans justification
- Doit prévoir une date d'expiration précise
- La durée doit être spécifiée dans le contrat écrit

Durée et renouvellement

- Durée minimale : un jour minimum
- Durée maximale : généralement 24 mois (selon le motif du CDD)
- Renouvellement possible dans les limites légales
- Au-delà de deux renouvellements, le contrat est réputé être à durée indéterminée

Droits du salarié en CDD

- Égalité de traitement avec les salariés CDI pour le même poste
- Droit aux congés payés
- Cotisations sociales obligatoires
- Indemnité de fin de contrat lors de l'expiration (sauf cas de renouvellement immédiat)
- Protection contre les discriminations

Rupture anticipée

- L'employeur peut résilier le contrat sans cause justifiée avant la date d'expiration
- Le salarié peut démissionner en respectant un préavis réduit
- En cas de rupture anticipée par l'employeur, une indemnité peut être due

Contrat de stage

Le stage est une période de formation pratique permettant aux étudiants ou demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience professionnelle.

Caractéristiques du stage

- Objectif principal : formation et acquisition de compétences
- Durée généralement comprise entre 1 et 12 mois
- Peut être obligatoire ou volontaire selon le domaine
- Stagiaire ne possède pas le statut de salarié permanent

Obligations de l'organisme d'accueil

- Fournir une convention de stage signée par l'établissement d'enseignement
- Désigner un maître de stage ou tuteur
- Assurer une couverture d'assurance accidents du travail
- Verser une allocation ou indemnité de stage (montant variable)
- Respecter les conditions d'hygiène et de sécurité

Statut et protections

- Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié
- Pas de cotisations sociales obligatoires de même nature que les CDI/CDD
- Protections réduites comparées aux contrats de travail classiques
- Droit à une évaluation et un rapport d'expérience

Fin du stage

- Expiration naturelle à la date prévue
- Possibilité de rupture anticipée par accord mutuel
- Le stage peut conduire à une embauche formelle en CDI ou CDD

Travail intérimaire

Le travail intérimaire en Guinée-Bissau représente une forme de travail temporaire encadrée par des entreprises de travail temporaire (ETT).

Structure du travail intérimaire

- Trois parties impliquées : l'entreprise de travail temporaire (ETT), l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice
- L'ETT est l'employeur formel de l'intérimaire

- Contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice

Types de missions intérimaires

- Remplacement de salariés temporairement absents
- Accroissement temporaire d'activité
- Emplois à caractère saisonnier
- Missions d'expertise ou de conseil spécialisé

Contrat et droits de l'intérimaire

- Contrat de travail avec l'ETT, pas avec l'entreprise utilisatrice
- Salaire minimum garanti par contrat
- Cotisations sociales versées par l'ETT
- Égalité de traitement avec les salariés permanents pour les conditions de travail
- Droit aux congés payés accumulés
- Absence de contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice

Obligations de l'entreprise utilisatrice

- Fournir les conditions de travail et d'hygiène équivalentes aux salariés permanents
- Respecter les horaires et durée légaux du travail
- Ne pas utiliser l'intérim pour contourner les règles de licenciement
- Assurer la sécurité de l'intérimaire sur le lieu de travail

Durée et renouvellement

- Durée généralement courte (de quelques jours à plusieurs mois)
- Possibilité de renouvellement selon les besoins
- Interdiction de chaînes indéfinies d'intérim pour le même poste

Tableau comparatif des types de contrats

Caractéristique	CDI	CDD	Stage	Intérim
Durée	Indéterminée	Déterminée (max. 24 mois)	1-12 mois généralement	Variable (court terme)

Salaire minimum et grilles salariales - Guinée-Bissau

Contexte et cadre légal en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau, comme la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest, dispose d'un cadre légal régissant les salaires minimums. Le système salarial du pays s'appuie sur le Code du travail et les conventions collectives sectorielles. La détermination des salaires minimums relève à la fois de la législation nationale et des négociations entre les partenaires sociaux (employeurs, syndicats et gouvernement).

Il est important de noter que les informations précises concernant les montants actuels du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) et du SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) en Guinée-Bissau ne sont pas publiquement disponibles de manière régulière et actualisée. Les données varient selon les années et les ajustements gouvernementaux.

SMIG : Définition et rôle

SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)

Le SMIG est le salaire minimum légal applicable à tous les travailleurs du secteur formel en Guinée-Bissau, indépendamment du secteur d'activité. Il s'agit d'un plancher salarial en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un salarié à temps complet.

Le SMIG en Guinée-Bissau remplit plusieurs fonctions essentielles :

- **Protection des travailleurs** : Garantir un revenu minimum décent aux salariés
- **Harmonisation du marché du travail** : Établir des conditions de concurrence équitables entre employeurs
- **Réduction de la pauvreté** : Contribuer à la lutte contre la précarité économique des travailleurs
- **Respect des normes internationales** : Conformité avec les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

SMAG : Application au secteur agricole

SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti)

Le SMAG est un salaire minimum spécifique au secteur agricole, généralement inférieur au SMIG, reconnaissant les particularités économiques du secteur primaire.

Le secteur agricole occupe une place importante dans l'économie de la Guinée-Bissau. Le SMAG s'applique aux :

- Ouvriers agricoles permanents et temporaires

- Travailleurs dans les exploitations de culturas (cultures alimentaires)
- Salariés des coopératives agricoles
- Personnel employé dans les domaines agricoles formels

La différence entre SMIG et SMAG tient compte de la saisonnalité, de la rentabilité variable des exploitations et des conditions de travail spécifiques au secteur rural.

Grilles salariales par secteur

En Guinée-Bissau, les grilles salariales varient selon le secteur d'activité. Bien que les montants exacts ne soient pas uniformément documentés publiquement, les principaux secteurs suivent les structures suivantes :

Secteur	Caractéristiques salariales	Paramètres de variation
Secteur public	Grille nationale avec échelons hiérarchiques	Catégories professionnelles, ancienneté, diplômes
Commerce et distribution	SMIG appliqué, primes selon conventions	Expérience, responsabilités, chiffre d'affaires
Hôtellerie et restauration	SMIG de base, complété par pourboires	Qualification, type d'établissement, saisonnalité
Secteur financier	Grille supérieure au SMIG	Diplômes, expérience, postes spécialisés
Secteur agricole	SMAG inférieur au SMIG	Saison, type de culture, nature du travail

Augmentations et ajustements périodiques

Le cadre légal prévoit que les salaires minimums soient révisés périodiquement pour tenir compte de l'inflation et de l'évolution économique. Cependant, la fréquence et la régularité de ces augmentations varient.

1. **Processus d'ajustement** : Les augmentations du SMIG et SMAG sont généralement décidées par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux
2. **Critères considérés** : Inflation, productivité, coût de la vie, capacité des entreprises
3. **Transparence** : Les augmentations doivent faire l'objet d'une publication officielle au Journal officiel

Pratiques courantes et défis d'application

Bien que la Guinée-Bissau dispose d'un cadre légal, son application présente des défis :

Secteur formel

Les entreprises enregistrées respectent généralement le SMIG, en particulier dans les grandes organisations et le secteur public.

Secteur informel

Une part importante de l'emploi échappe au contrôle officiel. Les travailleurs du secteur informel (petits commerces, artisanat, travaux indépendants) ne bénéficient pas systématiquement de la protection du salaire minimum.

Rémunération à la tâche

Certains employeurs contournent les obligations en rémunérant à la tâche ou pièce, ce qui peut aboutir à des revenus inférieurs au SMIG pour un travail à temps complet équivalent.

Retards de paiement

Bien que contraires à la loi, les retards de salaire constituent une problématique récurrente dans certains secteurs.

Conseils pratiques pour travailleurs et employeurs

Pour les travailleurs :

- Vérifier que le salaire proposé respecte au minimum le SMIG applicable à votre secteur
- Demander un contrat écrit spécifiant clairement la rémunération et les conditions de travail
- Conserver tous les justificatifs de paiement (fiches de paie, reçus)
- En cas de litige, saisir l'inspection du travail ou les syndicats professionnels
- Consulter les conventions collectives de votre secteur pour connaître les avantages supplémentaires

Pour les employeurs :

- Se tenir régulièrement informé des montants officiels du SMIG et SMAG
- Adapter les grilles salariales en cas d'augmentation légale
- Documenter toutes les décisions salariales par écrit
- Respecter les obligations de cotisation et déclaration auprès des organismes sociaux
- Consulter les conventions collectives applicables à son secteur

Ressources pour obtenir l'information actualisée

Pour connaître les montants précis et à jour du SMIG et SMAG en Guinée-Bissau :

- Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale (autorité gouvernementale compétente)
- Journal officiel de la Guinée-Bissau (publications officielles des décrets gouvernementaux)
- Organisations d'employeurs et syndicats professionnels sectoriels
- Inspection générale du travail et de la sécurité sociale (IGTSS)
- Ambassades ou représentations diplomatiques pour informations actualisées

Il est recommandé de consulter directement ces sources officielles pour obtenir les montants exacts actualisés, car ils peuvent varier selon les années et les ajustements gouvernementaux périodiques.



Heures de travail et congés - Guinée-Bissau

Durée légale du travail en Guinée-Bissau

La durée légale du travail en Guinée-Bissau est fixée à **40 heures par semaine**, conformément aux dispositions du Code du travail guinéen. Cette limite s'applique à la majorité des secteurs d'activité et constitue la référence pour le calcul des heures supplémentaires et de la rémunération.

La répartition des heures de travail peut varier selon les conventions collectives sectorielles et les accords d'entreprise, mais le total hebdomadaire ne doit pas dépasser la limite légale, sauf dans les cas expressément prévus par la loi (situations d'urgence, secteurs spécifiques).

Il est important de noter que les heures de travail doivent être raisonnablement réparties sur la semaine et que le repos quotidien doit être respecté. Les travailleurs bénéficient d'un droit au repos obligatoire qui ne peut être réduit, même par accord.

Heures supplémentaires et majoration

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine. Elles doivent être compensées, soit par une majoration salariale, soit par un repos compensateur.

Taux de majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration minimale de **25% du salaire horaire normal** pour les heures effectuées en jours ouvrables. Cette majoration peut être augmentée selon les conventions collectives sectorielles.

Heures supplémentaires nocturnes et de fin de semaine

Les majorations peuvent être plus élevées pour les heures de travail effectuées la nuit (généralement entre 22h et 6h) ou durant les jours de repos hebdomadaires, avec des taux pouvant atteindre 50% ou plus selon les secteurs.

Important : Le travail supplémentaire doit être autorisé par l'employeur et dûment documenté. Les salariés ont le droit de refuser les heures supplémentaires qui ne sont pas prévues par contrat ou par force majeure, sauf dispositions contraires dans les conventions collectives applicables.

Congés payés en Guinée-Bissau

Les congés payés constituent un droit fondamental des travailleurs en Guinée-Bissau. Ils permettent aux salariés de prendre des jours de repos rémunérés au cours de l'année.

Durée annuelle des congés

- **Minimum légal** : 20 jours de congés payés par an, soit environ 4 semaines
- **Accélération pour les travailleurs en conditions pénibles** : Les travailleurs exposés à des conditions dangereuses ou insalubres peuvent bénéficier de jours supplémentaires selon les conventions collectives sectorielles
- **Ancienneté** : Des jours supplémentaires peuvent être accordés après un certain nombre d'années d'ancienneté (généralement à partir de 5 ou 10 ans selon les secteurs)

Modalités de prise de congés

Planification

Les congés doivent être planifiés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur ne peut imposer les dates de congés sans concertation préalable.

Continuité

Une partie des congés (généralement 15 jours minimum) doit être prise de manière continue. Le reste peut être fractionné selon les besoins et les accords convenus.

Rémunération des congés

Le salarié en congé reçoit une indemnité équivalente à son salaire normal incluant les avantages (gratifications, primes, etc.). Cette indemnité est payée avant le départ en congé ou selon les modalités prévues par le contrat.

Droits et restrictions

- Les congés payés ne peuvent être reportés à l'année suivante que dans les cas exceptionnels et doivent être pris avant la fin de l'exercice conventionnel
- En cas de non-prise de congés, l'indemnité correspondante doit être versée au salarié à titre de compensation
- Les congés ne peuvent pas être remplacés par une compensation monétaire, sauf en fin de contrat de travail
- Pendant les congés, le salarié ne peut pas être appelé à travailler sauf cas d'urgence grave

Jours fériés en Guinée-Bissau

Les jours fériés sont des jours durant lesquels le travail n'est pas obligatoire et où le salarié conserve sa rémunération. Voici la liste des jours fériés officiels en Guinée-Bissau :

1. **1er janvier** - Jour de l'An
2. **20 janvier** - Jour du Sacrifice (Tabaski) - dates variables selon le calendrier lunaire
3. **8 mars** - Journée internationale de la femme
4. **Lundi de Pâques** - Date variable (religieux)

5. **1er mai** - Fête du Travail
6. **3 août** - Journée des Martyrs de la patrie
7. **15 août** - Assomption
8. **24 septembre** - Anniversaire du début de la lutte d'indépendance
9. **25 décembre** - Noël

Note importante : Certains jours fériés musulmans (Tabaski, Aïd-el-Fitr) sont variables et dépendent du calendrier lunaire. Les dates exactes sont généralement publiées par le gouvernement en début d'année.

Travail les jours fériés

Si le travail est exceptionnellement requis les jours fériés, le salarié doit recevoir :

- Une majoration de salaire (taux souvent porté à 100% du salaire journalier, soit un salaire doublé)
- Un jour de repos compensateur accordé ultérieurement
- Ou une combinaison des deux, selon les conventions collectives applicables

Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire de **24 heures consécutives minimum par semaine**, généralement le dimanche. Ce repos ne peut être ni supprimé ni réduit, même par accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de nécessité absolue du service ou de force majeure, le repos peut être décalé à un autre jour de la semaine, mais il doit toujours être accordé.

Conseils pratiques pour les travailleurs et employeurs

- **Documentation :** Conservez les justificatifs de vos heures de travail, heures supplémentaires et congés pris
- **Contrat de travail :** Vérifiez que votre contrat mentionne clairement la durée du travail, les conditions de majoration des heures supplémentaires et les modalités de congés
- **Conventions collectives :** Consultez la convention collective de votre secteur qui peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi
- **Litiges :** En cas de désaccord sur le calcul des heures supplémentaires ou la prise de congés, adressez-vous à l'inspection du travail ou à une organisation syndicale
- **Planification :** Employeurs et salariés doivent établir ensemble un calendrier de congés dès le début de l'année

Ressources utiles

Pour obtenir des informations complémentaires ou en cas de difficultés, vous pouvez consulter :

- Le Ministère de l'Emploi et de la Fonction Publique de Guinée-Bissau
- L'Inspection du Travail locale
- Les syndicats et organisations professionnelles de votre secteur
- Un conseil juridique spécialisé en droit du travail



Licenciement et indemnités - Guinée-Bissau

Cadre Légal du Licenciement en Guinée-Bissau

En Guinée-Bissau, le licenciement est réglementé par la Loi du travail, qui établit les droits et obligations des employeurs et des salariés. Le licenciement constitue une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et doit respecter des procédures strictes pour être considéré comme justifié légalement.

Le cadre juridique garantit la protection du salarié contre les licenciements arbitraires. Tout licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, sauf en cas de contrats à durée déterminée arrivant à terme naturellement.

Types de Licenciement

La législation bissau-guinéenne reconnaît plusieurs formes de licenciement :

Licenciement pour motif personnel

Fondé sur la conduite, l'incompétence ou une faute du salarié. Il doit être justifié par des éléments concrets et documentés.

Licenciement pour motif économique

Résultant de difficultés économiques, de restructuration ou de suppression de poste. Il requiert des justifications relatives à la situation de l'entreprise.

Licenciement pour inaptitude

Décidé suite à l'impossibilité médicale pour le salarié d'exercer son emploi, confirmée par un avis médical.

Fin de contrat à durée déterminée

L'arrivée au terme du contrat n'est pas techniquement un licenciement mais une fin naturelle du contrat.

Procédure de Licenciement

Le licenciement doit suivre une procédure formelle pour être considéré comme valide :

- Notification écrite** : L'employeur doit notifier le licenciement par écrit au salarié, en spécifiant les motifs précis du licenciement.
- Communication des raisons** : Les raisons doivent être claires, détaillées et communiquées directement au salarié concerné.
- Droit de réponse** : Le salarié a le droit de présenter ses arguments et observations avant la finalisation du licenciement, en particulier pour les cas de faute grave.

4. **Documentation** : L'employeur doit conserver la documentation justifiant le licenciement (avertissements antérieurs, rapports de performance, etc.).

L'absence de respect de cette procédure peut rendre le licenciement abusif et donner droit au salarié à des indemnités supplémentaires.

Délai de Préavis

Le préavis est une période de transition entre la notification du licenciement et sa date effective. En Guinée-Bissau :

- Le délai de préavis dépend généralement de la durée de l'emploi et du type de contrat
- Pour les contrats à durée indéterminée, un préavis minimum est généralement requis, dont la durée varie selon les conventions collectives ou les accords d'entreprise
- Pendant le délai de préavis, le salarié continue à recevoir sa rémunération
- Le salarié peut être dispensé d'effectuer son préavis par l'employeur, auquel cas il reçoit une indemnité compensatrice
- Le salarié peut également quitter son emploi avant la fin du préavis s'il trouve une autre situation, sous réserve d'en informer l'employeur

Note importante : Les délais précis peuvent varier selon les secteurs d'activité et les conventions collectives applicables. Il est conseillé de consulter le contrat de travail et les textes conventionnels applicables.

Indemnités de Licenciement

Le salarié licencié a généralement droit à plusieurs indemnités :

Indemnité de préavis non effectué

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, une indemnité compensatrice égale au salaire du préavis non travaillé lui est versée.

Indemnité de licenciement

Versée au titre de la rupture du contrat. Son montant varie selon l'ancienneté du salarié. Elle n'est généralement pas due en cas de faute grave ou pour les contrats à durée déterminée arrivant à terme.

Salaires et avantages dus

Tous les salaires non payés, les primes, bonus et avantages en espèces auxquels le salarié a droit jusqu'à la date du licenciement doivent être versés.

Congés payés non pris

Le salarié reçoit une indemnité compensatrice pour les congés annuels non utilisés.

Indemnité de licenciement abusif

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts supplémentaires.

Causes de Licenciement Interdites

Certains motifs ne peuvent absolument pas justifier un licenciement :

- Les discriminations (origine, genre, religion, opinions politiques, situation de famille, handicap, état de santé)
- L'exercice de droits fondamentaux (syndicalisation, participation à un mouvement de grève pacifique)
- La maternité ou les congés de maternité
- L'absence due à une maladie professionnelle ou un accident du travail
- L'exercice d'une fonction élective (représentant du personnel, délégué syndical)
- Le refus de pratiquer un acte contraire à la loi ou à l'ordre public

Un licenciement fondé sur l'une de ces causes est automatiquement considéré comme abusif.

Recours et Contestation du Licenciement

Le salarié qui estime son licenciement injustifié dispose de plusieurs recours :

1. **Recours administratif** : Demande auprès de l'inspection du travail pour vérifier la conformité procédurale du licenciement
2. **Recours judiciaire** : Action en justice auprès du tribunal du travail ou de la juridiction compétente pour contester le licenciement et demander des indemnités
3. **Recours conventionnels** : Recours auprès des instances de conciliation ou d'arbitrage prévues par les conventions collectives applicables
4. **Médiation** : Tentative de résolution amiable du différend avec l'aide d'un médiateur ou d'une tierce partie neutre

Le délai pour intenter une action en justice varie généralement de plusieurs mois à un an, selon la nature du recours. Il est recommandé de consulter rapidement un avocat spécialisé en droit du travail pour connaître les délais précis applicables.

Documentation et Preuves

Pour contester efficacement un licenciement, le salarié doit rassembler :

- La lettre de licenciement et tous les documents officiels
- Le contrat de travail original
- Les bulletins de salaire et fiches de paie

- Les attestations de présence et les rapports d'évaluation
- Les correspondances avec l'employeur (emails, lettres, etc.)
- Les témoignages de collègues si approprié
- Les avertissements ou mises en demeure antérieures, s'il y en a eu
- Toute preuve de discrimination ou de violation de droits

Conseils Pratiques pour les Salariés

- Gardez des copies de tous les documents liés à votre emploi et à votre licenciement
- Demandez toujours une notification écrite du licenciement, même si elle vous est communiquée oralement
- Consultez rapidement un avocat ou une organisation de défense des droits du travail
- Respectez les délais légaux pour exercer vos recours
- Documentez toute preuve de discrimination ou de traitement injuste
- Vérifiez les dispositions de votre contrat et les conventions collectives applicables
- Demandez un certificat de travail à la fin de votre emploi

Securite sociale et assurance maladie - Guinée-Bissau

Cadre légal de la sécurité sociale

La Guinée-Bissau dispose d'un régime de sécurité sociale encadré par plusieurs textes législatifs. Le système s'organise autour de la protection des travailleurs salariés et de leurs ayants droit. La principale institution responsable est l'Institut National de la Sécurité Sociale (INSS), qui gère les cotisations et les prestations.

Le régime s'appuie sur le principe de la solidarité et de la contributivité. Les travailleurs cotisent régulièrement, et en retour, bénéficient de protections sociales en cas de maladie, invalidité, retraite ou décès. La législation bissau-guinéenne s'inspire des normes internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Personnes affiliées et couverture

Sont obligatoirement affiliés à la sécurité sociale :

- Les travailleurs salariés du secteur public
- Les travailleurs salariés du secteur privé
- Les apprentis
- Certains travailleurs indépendants (selon des conditions spécifiques)
- Les domestiques employés de manière régulière

La couverture s'étend également aux ayants droit des assurés : épouse(s), enfants jusqu'à un certain âge (généralement 18 ans, ou plus s'ils poursuivent leurs études), et dans certains cas, les ascendants en charge.

Les travailleurs non salariés et les professions libérales peuvent bénéficier d'une affiliation volontaire, sous certaines conditions déterminées par l'INSS.

Taux de cotisations et contributions

Les cotisations à la sécurité sociale sont partagées entre l'employeur et le travailleur. Le système fonctionne selon une répartition suivante :

Part du travailleur

Déduite directement du salaire mensuel selon un pourcentage déterminé, destinée à financer les prestations de maladie, invalidité et retraite.

Part de l'employeur

Payée directement à l'INSS, généralement supérieure à celle du travailleur, contribuant au financement global du régime.

Les taux exacts peuvent varier selon les catégories professionnelles et les branches d'activité. Il est conseillé de vérifier auprès de l'INSS ou de votre employeur les pourcentages applicables à votre situation spécifique, car les régimes peuvent être ajustés périodiquement.

Les cotisations sont versées mensuellement. L'employeur a l'obligation légale de déclarer ses salariés et de verser les contributions dans les délais impartis. Le non-paiement des cotisations peut entraîner des pénalités et la suspension de certains droits.

Régime d'assurance maladie

L'assurance maladie couvre les frais médicaux et pharmaceutiques des assurés et de leurs ayants droit. Cette couverture comprend :

- Les consultations médicales auprès des professionnels conventionnés
- Les examens et analyses biologiques
- Les hospitalisations (partiellement ou totalement selon le cas)
- Les médicaments prescrits par un médecin
- Les soins dentaires de base
- Les soins ophtalmologiques dans certains cas

L'accès aux soins fonctionne généralement sur la base d'une carte d'assurance sociale délivrée par l'INSS. Les assurés doivent s'adresser aux structures de santé convenées pour bénéficier du tiers payant ou du remboursement des frais engagés.

La portée des prestations peut inclure un pourcentage de remboursement ou une prise en charge directe, selon le type de prestation et la structure de soins. Certains soins peuvent être soumis à des limitations ou des franchises.

Prestations en cas de maladie

Lorsqu'un assuré est atteint d'une maladie et dans l'incapacité de travailler, il peut bénéficier des prestations suivantes :

Type de prestation	Conditions	Durée/Montant
Indemnité journalière de maladie	Arrêt de travail prescrit par un médecin agréé	Généralement 50-66% du salaire, durée variable
Prise en charge médicale	Consultation de médecins et structures conventionnées	Selon la nature des soins
Congé de maladie rémunéré	Selon les dispositions du contrat et du code du travail	Limité à une certaine durée par année civile

L'assuré doit déclarer son incapacité de travail dans les délais prévus et fournir un certificat médical à jour. Le non-respect de ces formalités peut entraîner le refus de la prestation.

Prestations d'invalidité et retraite

En cas d'invalidité permanente, l'assuré peut prétendre à une pension d'invalidité, à condition de :

- Être déclaré inapte au travail par un médecin agréé
- Remplir les conditions de durée de cotisation requises
- Justifier que l'invalidité n'est pas due à une faute intentionnelle

La pension d'invalidité est généralement fixée en pourcentage du salaire antérieur et constitue une ressource régulière jusqu'à l'atteinte de l'âge de la retraite, moment où elle est convertie en pension vieillesse.

La retraite est accordée à l'âge fixé par la législation (généralement entre 60 et 65 ans, selon la catégorie professionnelle). Elle est calculée en fonction de la durée de cotisation et du salaire moyen des dernières années de travail. Une durée minimale de cotisation est requise pour accéder au droit à retraite.

Pension de survivants et prestations familiales

En cas de décès de l'assuré, les ayants droit peuvent bénéficier de prestations :

Pension de veuve/veuf

Accordée au conjoint survivant, sous certaines conditions d'âge ou de situation familiale.

Pension d'orphelin

Versée aux enfants du défunt jusqu'à l'âge limite fixé par la loi (généralement 18 ou 21 ans selon qu'ils étudient).

Allocation funéraire

Somme forfaitaire destinée à couvrir les frais d'obsèques.

Les prestations familiales peuvent également inclure une allocation par enfant à charge, versée mensuellement aux travailleurs cotisants.

Démarches pratiques et droits des assurés

Pour bénéficier de la sécurité sociale, tout travailleur doit :

1. Être déclaré par son employeur auprès de l'INSS
2. Obtenir un numéro d'assuré social
3. Recevoir une carte d'assurance sociale attestant son affiliation
4. Conserver cette carte pour toutes les démarches médicales ou administratives

En cas de changement d'emploi, l'assuré doit s'assurer que sa couverture demeure continue. Une période de carence peut être imposée lors du changement d'affiliation.

L'assuré a le droit de contester une décision de refus de prestation auprès de l'INSS, puis en appel si nécessaire. Il est recommandé de conserver tous les documents justificatifs (prescriptions médicales, factures, attestations d'arrêt de travail).

Financement et gestion du régime

Le régime de sécurité sociale est financé par :

- Les cotisations des travailleurs et employeurs
- Les subventions d'État pour certains secteurs ou prestations
- Les revenus du patrimoine et placements de l'INSS
- Les contributions exceptionnelles en cas de besoin

L'INSS, en tant qu'institution publique de droit social, gère les ressources selon les principes d'équilibre actuariel et de pérennité du régime. Des ajustements périodiques des taux et prestations peuvent être opérés pour assurer la viabilité du système.

Limitations actuelles et évolutions

Le système de sécurité sociale en Guinée-Bissau fait face à certains défis : couverture encore limitée en zones rurales, taux de formalisation des entreprises inégal, et ressources parfois insuffisantes pour une couverture optimale. Des réformes sont régulièrement envisagées pour renforcer l'efficacité et l'équité du régime.

Il est conseillé de se renseigner régulièrement auprès de l'INSS pour connaître les évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les modalités d'accès aux prestations dans votre région.

Syndicats et representation - Guinée-Bissau

Liberté syndicale en Guinée-Bissau

La liberté syndicale est un droit fondamental reconnu par la Constitution de la Guinée-Bissau et par la législation du travail du pays. Ce droit permet aux travailleurs de constituer des syndicats et de s'affilier à des organisations syndicales de leur choix, sans crainte de représailles ou de discrimination.

Le cadre légal repose principalement sur la Constitution de 1984 (révisée en 1996) et le Code du travail. Ces textes garantissent aux salariés la possibilité d'exercer leurs droits syndicaux dans le secteur public et privé, bien que des restrictions spécifiques s'appliquent aux forces de sécurité et aux militaires.

Les syndicats en Guinée-Bissau jouent un rôle central dans la protection des droits des travailleurs et dans la négociation collective avec les employeurs. Ils peuvent mener des actions en justice au nom de leurs membres et participer aux discussions sur les conditions de travail et les salaires.

Structures et organisations syndicales

Le paysage syndical en Guinée-Bissau comprend plusieurs niveaux d'organisation :

- **Syndicats de base** : Constitués au niveau des entreprises ou établissements, réunissant les travailleurs d'un même secteur ou métier
- **Fédérations sectorielles** : Regroupant les syndicats d'un même secteur d'activité (fonction publique, santé, éducation, commerce, etc.)
- **Confédérations nationales** : Organisations faîtières représentant l'ensemble du mouvement syndical au niveau national

Les principales confédérations syndicales incluent des organisations reconnues pour leur représentativité et leur engagement dans le dialogue social avec les autorités gouvernementales et les organisations patronales.

Droit de grève

Le droit de grève est reconnu en Guinée-Bissau comme un droit fondamental des travailleurs. Il est inscrit dans la Constitution et les lois régissant les relations de travail. Ce droit permet aux salariés, individuellement ou collectivement, de cesser temporairement le travail pour revendiquer de meilleures conditions de travail, des augmentations salariales ou pour contester des mesures employeur.

Conditions d'exercice du droit de grève :

- La grève doit généralement être décidée collectivement, souvent à travers une assemblée générale des travailleurs concernés
- Une notification préalable est généralement exigée auprès de l'employeur et des autorités compétentes
- La grève doit être liée à des enjeux professionnels ou des conditions de travail
- Les grèves abusives ou non motivées peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires
- Les services essentiels (santé, sécurité, énergie) peuvent faire l'objet de restrictions particulières

Protection contre les représailles :

Les travailleurs qui participent à une grève légale bénéficient d'une protection contre les représailles de l'employeur. Un licenciement ou une sanction discriminatoire en raison de la participation à une grève est illégal et peut donner lieu à des recours judiciaires.

Représentation des salariés dans l'entreprise

La représentation des salariés en Guinée-Bissau s'exerce à travers plusieurs mécanismes :

Délégués du personnel

Dans les entreprises ayant un nombre minimum de salariés, des délégués sont élus pour représenter les intérêts des travailleurs auprès de la direction. Ces délégués servent d'interlocuteurs privilégiés pour les réclamations individuelles et collectives.

Comités d'entreprise

Certaines entreprises, notamment les plus importantes, sont tenues de mettre en place des comités regroupant des représentants des salariés et de la direction pour discuter des questions liées aux conditions de travail, aux salaires et aux mesures sociales.

Représentants syndicaux

Les délégués syndicaux, accrédités par les organisations syndicales, représentent les intérêts collectifs des travailleurs syndiqués et participent aux négociations avec l'employeur.

Protection des représentants des salariés

La législation guinéenne prévoit des protections spécifiques pour les représentants des salariés :

- **Protection contre le licenciement :** Un représentant du personnel ne peut être licencié pour des motifs liés à l'exercice de ses fonctions de représentation, sauf pour faute grave ou motif économique justifié
- **Accès aux informations :** Les représentants ont le droit d'accéder aux informations nécessaires pour exercer efficacement leur mandat
- **Moyens de travail :** L'employeur doit mettre à disposition des représentants les moyens matériels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions

- **Liberté d'expression** : Les représentants bénéficient d'une protection spéciale pour exprimer les préoccupations des travailleurs sans crainte de représailles

Négociation collective

La négociation collective est un élément clé des relations industrielles en Guinée-Bissau. Elle permet aux syndicats et aux organisations patronales de définir les conditions de travail applicables dans leurs secteurs respectifs.

Niveaux de négociation :

1. Négociation au niveau de l'entreprise entre la direction et les représentants syndicaux
2. Négociation sectorielle entre les fédérations syndicales et les associations patronales
3. Négociation nationale impliquant les confédérations syndicales et gouvernementales

Les accords collectifs issus de ces négociations fixent des normes relatives aux salaires, horaires de travail, congés, avantages sociaux et conditions de travail. Ces accords sont contraignants pour les parties signataires.

Défis pratiques et considérations

Malgré le cadre légal favorable, la mise en œuvre effective des droits syndicaux en Guinée-Bissau rencontre certains défis :

- Le secteur informel, qui représente une part importante de l'économie, ne dispose pas toujours d'une couverture syndicale adéquate
- Les ressources limitées des organisations syndicales peuvent affecter leur capacité à défendre efficacement les intérêts des travailleurs
- La fragmentation du mouvement syndical en plusieurs organisations concurrentes peut réduire son pouvoir de négociation
- Les tensions occasionnelles entre gouvernement et syndicats reflètent des enjeux politiques et économiques plus larges

Conseils pratiques pour les travailleurs

Si vous êtes travailleur en Guinée-Bissau et souhaitez exercer vos droits syndicaux :

- Informez-vous auprès des organisations syndicales actives dans votre secteur ou entreprise
- Consultez un représentant syndical ou un délégué du personnel avant de prendre toute action individuelle
- Documentez tout incident lié à une discrimination syndicale ou à une représaille
- Connaissiez les mécanismes de recours disponibles en cas de violation de vos droits
- Participez aux assemblées générales et aux processus de prise de décision syndicale
- En cas de litige, contactez l'inspection du travail ou un service juridique spécialisé

Harcelement et discrimination au travail - Guinée-Bissau

Cadre Juridique Général

La Guinée-Bissau dispose d'un cadre législatif qui aborde les questions de harcèlement et de discrimination au travail, principalement à travers la Loi du Travail et la Constitution de la République. Bien que le pays soit signataire de conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Convention n° 111), la mise en application de ces dispositions reste inégale sur le terrain.

Le droit du travail bissau-guinéen stipule que tout travailleur a droit au respect de sa dignité et à un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement et de discrimination. Ces principes figurent dans le Code du Travail et constituent une base fondamentale pour la protection des travailleurs.

Définition du Harcèlement au Travail

Le harcèlement au travail est défini comme tout comportement indésirable, répété ou systématique, basé sur des éléments personnels ou professionnels, qui crée un environnement de travail hostile, dégradant ou intimidant. Cela peut inclure :

- Harcèlement moral : critiques injustifiées, humiliations publiques, isolement professionnel
- Harcèlement sexuel : avances non désirées, commentaires à connotation sexuelle, contacts physiques imposés
- Harcèlement basé sur des caractéristiques personnelles : âge, apparence physique, situation familiale
- Harcèlement hiérarchique : abus de pouvoir, menaces, dégradation délibérée des conditions de travail
- Intimidation et menaces professionnelles : mises à pied menaçantes, sanctions disproportionnées

Formes de Discrimination Interdites

La législation bissau-guinéenne interdit explicitement la discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail. Les motifs de discrimination prohibés incluent :

Genre et Sexe

Toute distinction basée sur le sexe dans l'embauche, la rémunération, la promotion ou les conditions de travail est interdite.

Race, Couleur et Origine Nationale

Aucune discrimination ne peut être exercée en raison de ces caractéristiques.

Opinions Politiques et Affiliations Syndicales

Les travailleurs ne peuvent être discriminés pour leurs convictions politiques ou leur appartenance à un syndicat.

Handicap

Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de conditions de travail adaptées et d'une égalité d'accès à l'emploi.

Statut Familial

La situation matrimoniale, le nombre d'enfants ou la responsabilité familiale ne peuvent justifier une discrimination.

Obligations de l'Employeur

Selon la législation du travail en Guinée-Bissau, les employeurs ont des obligations spécifiques pour prévenir et combattre le harcèlement et la discrimination :

1. **Devoir de vigilance** : Les employeurs doivent maintenir un environnement de travail sain et respectueux, exempt de comportements discriminatoires ou harcelants.
2. **Politique de prévention** : Mettre en place des règles claires concernant le harcèlement et la discrimination, idéalement formalisées dans un règlement intérieur.
3. **Formation du personnel** : Sensibiliser les cadres et les travailleurs aux droits et responsabilités concernant l'égalité et le respect mutuel.
4. **Mécanismes de signalement** : Établir des procédures accessibles permettant aux victimes de signaler les comportements répréhensibles sans crainte de représailles.
5. **Enquête impartiale** : Investiguer rapidement et consciencieusement tout signalement de harcèlement ou de discrimination.
6. **Protection contre les représailles** : Garantir que le travailleur qui dénonce le harcèlement ou la discrimination ne subira pas de représailles.

Droits des Travailleurs Victimes

Un travailleur victime de harcèlement ou de discrimination en Guinée-Bissau dispose de plusieurs droits :

- Le droit de travailler dans un environnement respectueux et sûr
- Le droit de signaler les comportements problématiques à la direction ou aux instances compétentes
- Le droit à une enquête diligente et impartiale
- Le droit d'être protégé contre les représailles pour avoir dénoncé du harcèlement
- Le droit à une compensation en cas de préjudice démontré
- Le droit de demander des mesures disciplinaires ou la cessation du comportement problématique

- Le droit de saisir les juridictions compétentes (conseil de prud'hommes ou tribunal de travail)

Procédures de Plainte et Recours

Face à une situation de harcèlement ou de discrimination, le travailleur peut suivre plusieurs démarches :

Étape	Description	Responsable
Signalement interne	Informer la direction, le responsable RH ou un supérieur de confiance du comportement problématique	Employeur
Plainte formelle	Déposer une plainte écrite auprès de l'employeur, en conservant une copie	Entreprise
Mediation	Recourir à un médiateur ou à une structure de conciliation si disponible	Tiers neutre
Action judiciaire	Saisir le tribunal du travail ou les instances judiciaires compétentes	Magistrature
Plainte administrative	Solliciter l'intervention du Ministère de l'Emploi ou de l'Inspection du Travail	Autorités publiques

Conséquences et Sanctions

Les actes de harcèlement ou de discrimination peuvent entraîner des conséquences graves pour le harceleur et l'employeur :

- **Pour le harceleur :** Avertissement, suspension, licenciement pour faute grave selon la gravité du comportement
- **Pour l'employeur :** Amende administrative, condamnation civile à verser des dommages-intérêts à la victime, ordonnance de cesser le comportement discriminatoire
- **Conséquences pénales :** Selon la gravité, poursuite pénale pour atteinte à l'intégrité personnelle, violences ou harcèlement sexuel
- **Compensation :** Indemnisation des préjudices matériels (perte de salaire, frais médicaux) et moraux

Défis dans l'Application

Bien que la législation existe, sa mise en œuvre en Guinée-Bissau rencontre des obstacles significatifs :

- Manque de sensibilisation générale aux droits des travailleurs
- Ressources limitées des autorités de contrôle (Inspection du Travail)
- Crainte des représailles et faible signalement des cas réels
- Faiblesse des structures formelles de justice du travail
- Inégalités dans l'accès à la justice selon la position économique et sociale

Recommandations Pratiques pour les Travailleurs

Les travailleurs confrontés à du harcèlement ou de la discrimination sont encouragés à :

1. Documenter les incidents : dates, lieux, témoins, nature précise du comportement
2. Conserver les preuves : emails, messages, rapports, témoignages
3. Signaler sans délai à la direction ou aux RH, de préférence par écrit
4. Chercher du soutien auprès de syndicats ou organisations de défense des droits du travail
5. Consulter un avocat spécialisé en droit du travail
6. Saisir l'Inspection du Travail si la situation ne s'améliore pas
7. Envisager des recours judiciaires si nécessaire

Ressources et Organismes de Soutien

Bien que les structures formelles soient limitées en Guinée-Bissau, les travailleurs peuvent se tourner vers :

- L'Inspection Générale du Travail du Ministère de l'Emploi
- Les organisations syndicales représentatives
- Les organisations internationales présentes dans le pays (OIT, ambassades)
- Les organisations non gouvernementales de défense des droits humains
- Les avocats spécialisés en droit du travail

Note : Ce guide est basé sur le cadre légal général de la Guinée-Bissau. Les détails spécifiques de l'application peuvent varier selon les entreprises et les contextes locaux. Il est recommandé de consulter des sources officielles actualisées ou un professionnel du droit pour les situations particulières.

Travail des femmes et conge maternite - Guinée-Bissau

Cadre légal applicable aux femmes en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau dispose d'un cadre juridique régissant les droits des femmes au travail, principalement défini par le Code du travail et la Constitution. Le pays a ratifié plusieurs conventions internationales, notamment la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération et la Convention n°111 sur la discrimination dans l'emploi. Ces instruments juridiques établissent les principes fondamentaux de non-discrimination et de protection spéciale pour les femmes en milieu professionnel.

La législation bissau-guinéenne reconnaît le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi, bien que son application pratique présente des défis. Le Code du travail contient des dispositions spécifiques destinées à protéger la maternité et à garantir des conditions de travail équitables pour les femmes.

Droits spécifiques des femmes au travail

- **Non-discrimination à l'embauche** : Les employeurs ne peuvent pas refuser d'embaucher une femme en raison de son sexe. Toute discrimination fondée sur le sexe, la grossesse ou l'état de famille est légalement interdite.
- **Égalité d'accès aux postes** : Les femmes ont le droit d'accéder à tous les postes, incluant les positions de responsabilité, sans restriction basée sur le genre.
- **Protection contre le harcèlement** : Les employées bénéficient d'une protection légale contre le harcèlement sexuel et les abus en milieu professionnel.
- **Conditions de travail adaptées** : Les travaux dangereux ou insalubres sont réglementés pour les femmes, particulièrement celles enceintes ou allaitantes.
- **Droit à la formation professionnelle** : Les femmes ont accès aux programmes de formation et de développement professionnel au même titre que les hommes.

Dispositions relatives au conge maternité

Le conge maternité en Guinée-Bissau est un droit protégé par le Code du travail. Les femmes enceintes employées ont droit à un conge spécifique autour de la période de l'accouchement.

Durée du conge

La législation accorde une période de conge maternité d'une durée globale de 60 jours : 30 jours avant la date présumée de l'accouchement et 30 jours après l'accouchement. Cette durée peut être ajustée en cas de

complications ou d'accouchements multiples.

Rémunération pendant le congé

Pendant la période du congé maternité, la femme a droit au maintien de son salaire. L'employeur ne peut pas réduire la rémunération en raison de l'absence liée à la maternité. Le salaire complet doit être versé, incluant les allocations familiales et les avantages sociaux.

Fin du congé et retour au travail

À l'issue du congé maternité, la femme réintègre son poste de travail ou un poste similaire avec des conditions au moins équivalentes. L'employeur ne peut pas modifier les conditions d'emploi au détriment de la salariée du fait de son congé.

Congé pour allaitement

Au-delà de la période de congé maternité officielle, la législation prévoit des dispositions pour l'allaitement. Les mères qui allaitent bénéficient de pauses ou d'aménagements horaires pour permettre l'allaitement de l'enfant.

Égalité salariale et rémunération

Le principe d'égalité salariale est consacré dans la législation bissau-guinéenne, bien que son application reste inégale dans la pratique. Le Code du travail stipule que le salaire doit être égal pour un travail égal, indépendamment du sexe de l'employé.

Aspect de l'égalité salariale	Dispositions légales
Salaire à travail égal	Les femmes doivent recevoir une rémunération identique aux hommes pour l'exercice d'un même emploi requérant les mêmes qualifications et responsabilités
Avantages sociaux	Les femmes bénéficient des mêmes allocations, primes et avantages que leurs homologues masculins dans les mêmes postes
Augmentations et promotions	L'accès aux augmentations salariales et aux promotions doit se faire sur la base du mérite et de l'ancienneté, sans discrimination de genre
Transparence salariale	Les employeurs sont tenus de communiquer clairement les grilles salariales et les critères de rémunération

Protection de la femme enceinte et après l'accouchement

La législation du travail en Guinée-Bissau offre des protections spéciales pour les femmes enceintes et en période post-partum :

- Interdiction de licenciement :** Une femme enceinte ne peut être licenciée en raison de sa grossesse. Le licenciement pour cette raison est nul et peut donner lieu à des dommages et intérêts.
- Aménagement du poste :** Si le poste habituel présente des risques pour la grossesse, l'employeur doit proposer un aménagement ou une mutation vers un poste compatible.

3. **Visite médicale :** Les femmes enceintes ont droit à des absences rémunérées pour les visites prénatales obligatoires.
4. **Protection post-natale :** La protection s'étend également à la période suivant l'accouchement, avec maintien de l'emploi et des avantages sociaux.
5. **Congé parental :** Au-delà du congé maternité, des dispositions peuvent exister pour un congé parental, bien que les détails varient selon les conventions collectives.

Défis et considérations pratiques

Bien que le cadre juridique soit en place, la mise en œuvre effective des droits des femmes au travail en Guinée-Bissau présente des défis. Les femmes actives doivent être conscientes que :

- Les droits théoriques ne sont pas systématiquement appliqués, particulièrement dans le secteur informel qui emploie une part importante de la population.
- Les discriminations indirectes peuvent persister, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité ou à la formation.
- Les inégalités de fait en matière salariale demeurent, bien que réduites par la loi.
- L'accès à la justice en cas de violation de droits peut être limité par des facteurs financiers et administratifs.
- Les responsabilités familiales non rémunérées continuent d'affecter disproportionnellement les femmes.

Recours en cas de violation des droits

Les femmes dont les droits ont été violés disposent de plusieurs canaux de recours. En cas de discrimination, de non-paiement du salaire pendant le congé maternité, ou de licenciement abusif lié à la maternité, elles peuvent :

- Saisir l'inspection du travail, responsable de la vérification du respect de la législation du travail.
- Déposer plainte auprès des autorités judiciaires compétentes en matière de droit du travail.
- Solliciter l'assistance d'organisations de défense des droits des femmes et des travailleurs.
- Recourir à la médiation ou à l'arbitrage en cas de litige avec l'employeur.

Il est recommandé de consulter un conseil juridique ou une organisation spécialisée pour comprendre les options disponibles dans chaque situation particulière.

Travail des jeunes et age minimum - Guinée-Bissau

Âge minimum d'emploi en Guinée-Bissau

La Guinée-Bissau, en tant que membre de l'Organisation internationale du travail (OIT), a adopté des dispositions légales encadrant l'emploi des jeunes. L'âge minimum d'admission à l'emploi en Guinée-Bissau est fixé à **15 ans**, conformément aux conventions internationales du travail, notamment la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Cette limite s'applique au travail ordinaire et régulier. Les jeunes de moins de 15 ans peuvent participer à des travaux légers durant les périodes de scolarité, sous réserve que ces activités ne compromettent pas leur scolarité ou leur développement.

Travail des mineurs et restrictions

Le cadre juridique bissau-guinéen impose des restrictions significatives concernant le travail des mineurs, notamment les enfants de moins de 18 ans :

- **Travaux interdits** : Les mineurs ne peuvent pas exercer des travaux souterrains, dans les mines, les carrières, ou tout secteur présentant des risques physiques importants
- **Travaux dangereux** : L'exploitation des enfants dans des conditions difficiles ou dangereuses est formellement interdite
- **Travail de nuit** : Les mineurs ne peuvent pas travailler entre 22h et 6h du matin
- **Durée du travail** : La journée de travail des jeunes de moins de 18 ans ne doit pas excéder 8 heures
- **Repos obligatoire** : Un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours consécutifs est obligatoire

Le travail des enfants dans l'agriculture, l'exploitation forestière et le secteur informel reste une préoccupation majeure en Guinée-Bissau, malgré le cadre légal existant. Les autorités travaillent progressivement à renforcer le respect de ces dispositions.

Protection légale spécifique des mineurs

La législation bissau-guinéenne prévoit plusieurs protections particulières pour les travailleurs mineurs :

Examen médical obligatoire

Tout jeune travailleur de moins de 18 ans doit être soumis à un examen médical avant son embauche pour vérifier son aptitude physique à l'emploi visé

Consentement parental

L'emploi de mineurs de moins de 16 ans requiert le consentement parental ou de la personne ayant la responsabilité légale

Salaire minimum

Les mineurs ont droit au salaire minimum applicable, sans discrimination par rapport aux travailleurs adultes pour un travail équivalent

Contrat de travail écrit

Un contrat de travail écrit doit être établi clairement, précisant les conditions d'emploi, les horaires et les responsabilités

Conciliation entre scolarité et emploi

La législation bissau-guinéenne reconnaît l'importance de préserver le droit à l'éducation des jeunes. Les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les jeunes âgés de 15 à 18 ans encore en scolarité obligatoire doivent bénéficier d'horaires de travail compatibles avec leurs études
- Les employeurs doivent faciliter l'accès à la formation et à l'éducation
- Les périodes de congés scolaires peuvent être utilisées pour le travail, dans le respect des durées légales
- L'absentéisme justifié par les obligations scolaires ne peut donner lieu à des sanctions

Programmes d'insertion des jeunes

La Guinée-Bissau dispose de plusieurs initiatives visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes :

Programme/Initiative	Objectif	Public cible
Formation professionnelle	Développer les compétences techniques dans divers secteurs	Jeunes de 15 à 25 ans
Apprentissage	Acquérir une expérience pratique en milieu professionnel	Jeunes sortis du système éducatif
Contrats aidés	Faciliter l'accès à l'emploi avec aide de l'État	Jeunes demandeurs d'emploi
Entrepreneuriat jeune	Soutenir la création de microentreprises	Jeunes entrepreneurs de 18 à 40 ans

Dispositifs d'apprentissage et formation

Le système d'apprentissage bissau-guinéen repose sur les principes suivants :

- **Durée** : Les contrats d'apprentissage durent généralement de 2 à 3 ans, selon le métier
- **Alternance** : Combinaison du travail en entreprise et de la formation théorique
- **Rémunération** : Les apprentis reçoivent une rémunération progressive, augmentant avec le temps
- **Accompagnement** : Un maître d'apprentissage supervise la formation pratique

- **Certification** : À la fin du cursus, une certification professionnelle est délivrée

Ces dispositifs permettent aux jeunes d'accumuler de l'expérience tout en se formant, facilitant ainsi leur accès au marché du travail formel.

Situation des jeunes dans le secteur informel

Une part importante des jeunes bissau-guinéens travaillent dans le secteur informel, où la protection légale est souvent insuffisante. Les défis incluent :

- Absence de contrats écrits et de protection sociale
- Horaires prolongés et conditions de travail précaires
- Salaires non conformes aux minima légaux
- Manque d'accès à la formation et au développement des compétences
- Travail des enfants dans le commerce, l'agriculture et les services domestiques

Le gouvernement et les organisations internationales renforcent progressivement les mesures de contrôle et de formalisation du secteur informel pour améliorer les conditions des jeunes travailleurs.

Droits et obligations des jeunes travailleurs

Les jeunes employés en Guinée-Bissau bénéficient des droits suivants :

Droit à la rémunération

Perception d'un salaire juste, au minimum conforme au salaire minimum interprofessionnel

Droit à la sécurité

Environnement de travail sûr et conditions hygiéniques adéquates

Droit à la formation

Accès à la formation continue et au développement professionnel

Droit aux congés

Jours de repos et congés payés conformément à la loi

Droit à la protection sociale

Couverture maladie et accidents du travail selon les régimes en vigueur

En contrepartie, les jeunes travailleurs ont l'obligation de respecter la discipline de l'entreprise, d'exécuter leur travail convenablement et de respecter les dispositions de sécurité.

Ressources et points de contact

Pour obtenir des informations complémentaires sur le travail des jeunes et l'emploi en Guinée-Bissau, les ressources suivantes peuvent être consultées :

- Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Affaires Sociales

- Agence Nationale de l'Emploi
- Organisations de la société civile spécialisées dans les droits des jeunes
- Bureau de l'OIT en Afrique de l'Ouest (pour les questions normatives)
- Syndicats et organisations patronales

Note : Le cadre juridique guinéen continue d'évoluer. Il est recommandé de vérifier auprès des autorités compétentes les dispositions actualisées, notamment concernant les salaires minima et les programmes gouvernementaux d'insertion professionnelle.

