
Resume du Code du travail

Guinée



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 en Guinée : Lois et réglementations de l'emploi
- 02** Droits fondamentaux des salariés en Guinée : Guide complet
- 03** Types de contrats de travail en Guinée : guide complet 2024
- 04** Salaire minimum et grilles salariales en Guinée : SMIG, SMAG
- 05** Heures de travail et congés en Guinée : guide complet 2024
- 06** Licenciement et indemnités en Guinée : Guide complet 2024
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie en Guinée : Guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés en Guinée : droits et cadre légal
- 09** Harcèlement et discrimination au travail en Guinée : droits et recours
- 10** Droit du travail des femmes et congé maternité en Guinée
- 11** Travail des jeunes et âge minimum d'emploi en Guinée

Code du travail en Guinée : Lois et réglementations de l'emploi

Le cadre juridique du travail en Guinée

Le droit du travail en République de Guinée est principalement régi par le **Code du travail de 2014**, qui a remplacé l'ancienne législation datant de l'époque coloniale. Ce code moderne s'inscrit dans le cadre des conventions internationales du travail et des standards de la CEDEAO.

Principales lois encadrant l'emploi

- **Loi L/2014/072/CNT** portant Code du travail de la République de Guinée
- **Loi L/2017/040/AN** relative à la sécurité sociale
- **Décret D/2015/026/PRG/SGG** portant application du Code du travail
- Convention collective interprofessionnelle (à vérifier pour la référence exacte)

Structure et contenu du Code du travail

Organisation générale

Le Code du travail guinéen de 2014 comprend **huit livres** qui couvrent l'ensemble des relations de travail :

1. Dispositions générales
2. Relations individuelles de travail
3. Relations collectives de travail
4. Hygiène, sécurité et médecine du travail
5. Main-d'œuvre étrangère
6. Emploi et formation professionnelle
7. Contrôle et contentieux
8. Dispositions pénales

Champ d'application

Le Code s'applique aux relations de travail entre employeurs et travailleurs, qu'ils soient de nationalité guinéenne ou étrangère, dans tous les secteurs d'activité sur le territoire national. Sont exclus :

- Les fonctionnaires et agents publics (régis par le statut général de la fonction publique)

- Les magistrats
- Les militaires et forces de sécurité
- Les travailleurs domestiques (régime spécial)

Relations individuelles de travail

Contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une **durée déterminée (CDD)** ou **indéterminée (CDI)**. La durée du CDD ne peut excéder **24 mois**, renouvellement compris.

Types de contrats reconnus :

- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat de stage professionnel
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de travail temporaire

Durée du travail et repos

La réglementation guinéenne fixe les durées légales suivantes :

- **Durée hebdomadaire** : 40 heures maximum
- **Durée journalière** : 8 heures pour les activités non agricoles
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés payés** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif

Rémunération

Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** est fixé par décret gouvernemental. En 2023, il s'élevait à **440 000 GNF par mois** (à vérifier pour le montant actuel).

Éléments de rémunération :

- Salaire de base
- Primes et indemnités
- Avantages en nature
- Heures supplémentaires majorées de 15% à 35%

Protection sociale et sécurité au travail

Sécurité sociale

La **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** gère le régime obligatoire qui couvre :

- Les prestations familiales
- L'assurance vieillesse
- L'assurance invalidité-décès
- Les accidents du travail et maladies professionnelles

Le taux de cotisation global est de **18% du salaire brut** (13% employeur, 5% travailleur).

Hygiène et sécurité

L'employeur a l'obligation de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
- Créer un comité d'hygiène et de sécurité dans les entreprises de plus de 50 salariés
- Déclarer les accidents du travail dans les 48 heures
- Fournir les équipements de protection individuelle

Relations collectives et syndicalisme

Liberté syndicale

Le Code reconnaît pleinement la **liberté syndicale** pour les employeurs et travailleurs. Les principales centrales syndicales incluent :

- Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)
- Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)
- Organisation Nationale des Syndicats Libres de Guinée (ONSLG)

Négociation collective

Les **conventions collectives** peuvent être conclues au niveau :

- National (interprofessionnel)
- Sectoriel (par branche d'activité)
- D'entreprise

Règlement des conflits

La procédure de règlement des conflits du travail comprend :

1. **Conciliation** devant l'inspecteur du travail
2. **Médiation** par un médiateur désigné
3. **Arbitrage** par un tribunal arbitral
4. **Juridiction** devant le tribunal du travail

Contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'**Inspection Générale du Travail**, rattachée au Ministère de l'Emploi, assure le contrôle de l'application de la législation du travail. Les inspecteurs ont le pouvoir de :

- Visiter librement les lieux de travail
- Demander communication de tout document
- Dresser des procès-verbaux d'infraction
- Ordonner des mesures de régularisation

Sanctions pénales

Les infractions à la législation du travail sont punies d'amendes pouvant aller de **500 000 à 10 000 000 GNF** selon la gravité, avec possibilité d'emprisonnement pour les cas les plus graves.

Spécificités et évolutions récentes

Main-d'œuvre étrangère

L'emploi de travailleurs étrangers est soumis à autorisation préalable. Le quota maximum est fixé à **15% de l'effectif total** de l'entreprise, avec des exceptions pour certains secteurs stratégiques.

Modernisation en cours

Le gouvernement guinéen travaille sur plusieurs réformes visant à :

- Digitaliser les services de l'emploi
- Renforcer la formation professionnelle
- Améliorer la protection des travailleurs du secteur informel
- Harmoniser avec les standards CEDEAO

Ce cadre juridique moderne place la Guinée en conformité avec les conventions internationales du travail tout en tenant compte des spécificités nationales et régionales ouest-africaines.

Droits fondamentaux des salariés en Guinée : Guide complet

Le cadre juridique des droits des travailleurs en Guinée

Les droits fondamentaux des salariés en République de Guinée sont principalement régis par le **Code du travail de 2014 (Loi L/2014/072/CNT)** qui a remplacé l'ancien code de 1988. Ce nouveau cadre juridique aligne la législation guinéenne sur les standards internationaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les principes de la CEDEAO.

La Constitution guinéenne de 2020 consacre également dans son Titre II les droits fondamentaux des citoyens, incluant les droits des travailleurs. L'article 25 garantit notamment le droit au travail et la liberté syndicale.

La liberté syndicale et le droit d'association

Droit de constituer des syndicats

Le Code du travail guinéen garantit aux travailleurs et employeurs le droit de constituer librement des organisations syndicales. Les principales dispositions incluent :

- Liberté totale d'adhésion ou de non-adhésion à un syndicat
- Possibilité de créer un syndicat avec un minimum de **7 membres fondateurs**
- Autonomie dans l'élaboration des statuts et règlements intérieurs
- Protection contre la discrimination syndicale

Organisations syndicales reconnues

La Guinée compte plusieurs centrales syndicales nationales, notamment :

- La Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)
- L'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)
- L'Organisation Nationale des Syndicats Libres de Guinée (ONSLG)

Droit de grève et négociation collective

Le droit de grève est constitutionnellement garanti, mais encadré par des procédures spécifiques :

1. Respect d'un préavis de **10 jours calendaires** minimum
2. Tentative obligatoire de conciliation préalable

3. Maintien d'un service minimum dans les secteurs essentiels
4. Protection des grévistes contre les sanctions disciplinaires

L'égalité et la non-discrimination au travail

Principe de non-discrimination

Le Code du travail guinéen interdit formellement toute discrimination basée sur :

- L'origine ethnique, sociale ou géographique
- Le sexe et la situation matrimoniale
- La religion ou les opinions politiques
- L'âge (dans les limites légales)
- Le handicap (sauf incompatibilité avec le poste)

Égalité professionnelle hommes-femmes

La législation guinéenne prévoit des mesures spécifiques pour l'égalité de genre :

- **Égalité salariale** : "À travail égal, salaire égal" consacré par l'article 142 du Code du travail
- **Protection de la maternité** : congé de maternité de 14 semaines rémunéré à 100%
- **Interdiction du travail de nuit** pour les femmes enceintes et allaitantes
- **Temps d'allaitement** : 1 heure par jour pendant 15 mois

Égalité des chances et insertion professionnelle

Le Code prévoit des dispositions particulières pour :

- L'insertion des jeunes diplômés (quota de à *vérifier*% dans la fonction publique)
- L'emploi des personnes handicapées
- La formation professionnelle continue

Protection sociale et conditions de travail

Sécurité sociale obligatoire

Tous les salariés guinéens doivent être affiliés à la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**, créée par l'Ordonnance n° 015/PRG/SGG/88. Le système couvre :

- **Prestations familiales** : allocations pour enfants à charge
- **Accident du travail et maladies professionnelles** : prise en charge à 100%

- **Pension de retraite** : après 15 ans de cotisation minimum
- **Pension d'invalidité** et de survivants

Le taux de cotisation global est de **18,5%** du salaire brut, réparti entre employeur (13%) et salarié (5,5%).

Santé et sécurité au travail

L'employeur a l'obligation légale de :

1. Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
2. Fournir les équipements de protection individuelle (EPI)
3. Former les salariés aux risques professionnels
4. Déclarer les accidents du travail dans les **48 heures**
5. Créer un comité d'hygiène et sécurité (entreprises de plus de 50 salariés)

Temps de travail et repos

La réglementation guinéenne fixe :

- **Durée légale** : 40 heures par semaine, 8 heures par jour
- **Heures supplémentaires** : majorées de 20% les jours ouvrables, 30% les dimanches
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés payés annuels** : 2,5 jours par mois travaillé (30 jours/an)
- **Jours fériés** : 11 jours chômés et payés par an

Protection contre les abus et recours

Protection contre le licenciement abusif

Le Code du travail encadre strictement les licenciements :

- **Motifs légitimes requis** : faute grave, insuffisance professionnelle, difficultés économiques
- **Procédure contradictoire** obligatoire avec convocation à entretien
- **Préavis** : de 1 à 3 mois selon l'ancienneté
- **Indemnités de licenciement** : 1 mois de salaire par année d'ancienneté

Mécanismes de recours

Les travailleurs disposent de plusieurs voies de recours :

1. **Inspection du travail** : contrôle du respect de la législation
2. **Tribunaux du travail** : juridiction spécialisée dans les conflits individuels

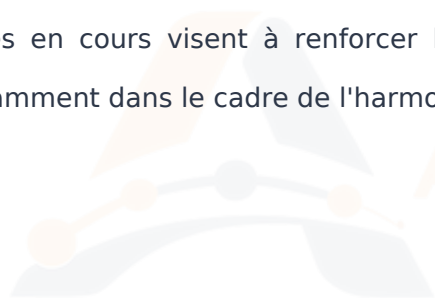
3. **Arbitrage** : pour les conflits collectifs
4. **Médiation** : procédure préalable obligatoire

Défis et perspectives d'évolution

Malgré un cadre juridique moderne, plusieurs défis persistent :

- **Secteur informel important** : à *vérifier*% de l'emploi total
- **Application limitée** des textes en zones rurales
- **Capacités limitées** de l'inspection du travail
- **Faible couverture sociale** : environ 15% de la population active couverte

Les réformes en cours visent à renforcer l'effectivité des droits des travailleurs et à étendre la protection sociale, notamment dans le cadre de l'harmonisation CEDEAO des législations du travail.



AFRICARRIERES

Types de contrats de travail en Guinée : guide complet 2024

Le cadre légal des contrats de travail en Guinée

Le droit du travail guinéen est principalement régi par le **Code du travail de la République de Guinée** (Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014) et ses textes d'application. Ce code définit les différents types de contrats de travail et leurs modalités d'exécution sur le territoire guinéen.

Tout contrat de travail en Guinée doit respecter les dispositions du Code du travail et être rédigé en français, langue officielle du pays. Les employeurs doivent également se conformer aux conventions collectives sectorielles lorsqu'elles existent.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Définition et caractéristiques

Le CDI constitue la **forme normale et générale de la relation de travail** en Guinée selon l'article 65 du Code du travail. Il se caractérise par l'absence de terme prévu pour sa cessation.

- Aucune durée maximale fixée
- Stabilité de l'emploi pour le salarié
- Période d'essai variable selon la catégorie professionnelle
- Protection renforcée contre le licenciement

Période d'essai en CDI

Les durées de période d'essai sont fixées par le Code du travail :

1. **Ouvriers** : 8 jours maximum
2. **Employés** : 1 mois maximum
3. **Agents de maîtrise** : 2 mois maximum
4. **Cadres** : 3 mois maximum

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois pour une durée égale à la période initiale.

Rupture du CDI

La rupture du CDI peut intervenir :

- Par démission du salarié avec préavis
- Par licenciement pour motif réel et sérieux
- Par accord mutuel des parties
- Pour force majeure

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Principe et encadrement

Le CDD ne peut être conclu que dans des **cas limitativement énumérés** par le Code du travail guinéen. Il constitue une exception au principe du CDI.

Cas de recours autorisés

Le CDD peut être utilisé dans les situations suivantes :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux de caractère saisonnier
- Emplois à caractère temporaire par nature
- Contrats d'apprentissage et de formation

Durée et renouvellement

Les règles de durée du CDD en Guinée :

1. **Durée initiale** : 2 ans maximum
2. **Renouvellement** : possible une fois dans la limite de 2 ans
3. **Durée totale** : ne peut excéder 4 ans
4. **Succession de CDD** : délai de carence de 3 mois minimum

Indemnité de précarité

À l'échéance du CDD, le salarié a droit à une **indemnité de fin de contrat** égale à *à vérifier* % de la rémunération totale brute versée, sauf si le contrat est suivi immédiatement d'un CDI.

Les contrats de stage

Stage étudiant

Les stages d'étudiants sont encadrés par des dispositions spécifiques :

- Convention tripartite obligatoire (établissement, entreprise, étudiant)
- Durée maximale de 6 mois par année académique
- Gratification obligatoire au-delà de 3 mois (*montant à vérifier*)
- Couverture accidents du travail obligatoire

Stage de formation professionnelle

Ces stages visent l'acquisition de compétences professionnelles :

- Durée variable selon l'objectif pédagogique
- Rémunération possible mais non obligatoire
- Évaluation et attestation de fin de stage

Le travail temporaire (intérim)

Cadre légal

Le travail temporaire en Guinée est **strictement encadré** par le Code du travail. Il nécessite une autorisation préalable du ministère du Travail.

Conditions d'exercice

Les entreprises de travail temporaire doivent :

1. Obtenir un agrément du ministère du Travail
2. Constituer une garantie financière
3. Respecter les cas de recours limitatifs
4. Assurer la protection sociale des intérimaires

Droits des travailleurs intérimaires

- Égalité de traitement avec les salariés permanents
- Formation professionnelle adaptée au poste
- Accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice
- Protection en matière de santé et sécurité

Obligations communes à tous les contrats

Formalités administratives

Tout contrat de travail en Guinée doit :

- Être déclaré auprès de l'Inspection du travail
- Mentionner l'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)
- Respecter le salaire minimum interprofessionnel (*montant actuel à vérifier*)
- Prévoir les modalités de résiliation

Clauses obligatoires

Tous les contrats doivent comporter :

1. Identité complète des parties
2. Date d'embauche et lieu de travail
3. Classification professionnelle
4. Montant de la rémunération
5. Durée du travail
6. Durée des congés payés

Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect des règles relatives aux contrats de travail expose l'employeur à :

- Des amendes administratives
- La requalification automatique du CDD en CDI
- Le versement de dommages et intérêts
- Des poursuites pénales en cas de récidive

L'Inspection du travail guinéenne dispose de pouvoirs de contrôle étendus pour faire respecter ces dispositions sur l'ensemble du territoire national.

Salaire minimum et grilles salariales en Guinée : SMIG, SMAG

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)

Le SMIG en Guinée est fixé par décret présidentiel et constitue le seuil minimum légal de rémunération pour tous les travailleurs du secteur privé et parapublic. Depuis le dernier ajustement en **2018**, le SMIG s'élève à **440 000 francs guinéens (GNF) par mois**.

Base légale du SMIG

- **Code du travail de la République de Guinée** (Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014)
- **Décret D/2018/xxx** fixant le montant du SMIG (à vérifier pour le numéro exact)
- **Articles 145 à 150** du Code du travail relatifs à la rémunération minimale

Modalités d'application du SMIG

Le SMIG s'applique selon les principes suivants :

1. **Durée légale du travail** : 40 heures par semaine maximum
2. **Base de calcul** : 173,33 heures par mois ($40h \times 52 \text{ semaines} \div 12 \text{ mois}$)
3. **Taux horaire minimum** : 2 540 GNF/heure environ
4. **Révision périodique** : par décret après consultation des partenaires sociaux

Le Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG)

Le secteur agricole bénéficie d'un régime particulier avec le SMAG, adapté aux spécificités du travail rural et saisonnier.

Montant et application du SMAG

Le SMAG est fixé à **350 000 GNF par mois** (à vérifier), soit environ **80% du SMIG**. Cette différence s'explique par :

- Les **avantages en nature** souvent fournis (logement, nourriture)
- La **saisonnalité** du travail agricole
- Les **conditions économiques** spécifiques au secteur rural

Secteurs concernés par le SMAG

- Exploitation agricole et élevage
- Pêche artisanale et aquaculture
- Foresterie et exploitation forestière
- Transformation primaire des produits agricoles

Grilles salariales par secteur d'activité

Fonction publique

La fonction publique guinéenne dispose de sa propre grille indiciaire, régie par le **Statut général de la fonction publique**.

Structure de la grille

- **Catégorie A** : Cadres supérieurs (indices 350 à 800)
- **Catégorie B** : Cadres moyens (indices 250 à 450)
- **Catégorie C** : Agents d'exécution (indices 180 à 350)
- **Catégorie D** : Agents de service (indices 120 à 250)

Valeur du point d'indice : à vérifier (dernière revalorisation en 2019)

Secteur minier

L'industrie minière, secteur stratégique en Guinée, applique des conventions collectives spécifiques :

Grandes compagnies minières

- **Ouvriers non qualifiés** : 600 000 à 800 000 GNF/mois
- **Ouvriers qualifiés** : 800 000 à 1 200 000 GNF/mois
- **Techniciens** : 1 200 000 à 2 500 000 GNF/mois
- **Cadres** : 2 500 000 à 8 000 000 GNF/mois

Note : Ces montants incluent souvent des primes de risque et d'éloignement

Secteur bancaire et financier

Le secteur financier guinéen suit une convention collective nationale :

- **Employés de banque (niveau 1)** : 800 000 GNF minimum
- **Chargés de clientèle** : 1 500 000 à 2 500 000 GNF
- **Cadres bancaires** : 2 500 000 à 6 000 000 GNF
- **Dirigeants** : Au-dessus de 6 000 000 GNF

Secteur de l'éducation privée

L'enseignement privé applique des barèmes variables selon les établissements :

- **Instituteurs** : 450 000 à 800 000 GNF/mois
- **Professeurs certifiés** : 800 000 à 1 500 000 GNF/mois
- **Professeurs agrégés** : 1 200 000 à 2 200 000 GNF/mois

Secteur des télécommunications

Les entreprises de télécommunications offrent généralement :

- **Agents commerciaux** : 600 000 à 1 000 000 GNF
- **Techniciens réseau** : 1 000 000 à 1 800 000 GNF
- **Ingénieurs** : 1 800 000 à 4 000 000 GNF

Évolution et perspectives du salaire minimum

Historique des revalorisations

1. **2014** : SMIG fixé à 300 000 GNF
2. **2016** : Augmentation à 350 000 GNF
3. **2018** : Revalorisation à 440 000 GNF
4. **2024** : Discussions en cours pour une nouvelle revalorisation (à vérifier)

Mécanisme de révision

La révision du SMIG suit une procédure définie :

- **Initiative** : Gouvernement ou partenaires sociaux
- **Consultation** : Commission nationale tripartite (État, patronat, syndicats)
- **Critères d'évaluation** : inflation, coût de la vie, situation économique
- **Adoption** : Décret présidentiel

Contrôle et sanctions

Organes de contrôle

- **Inspection du travail** : contrôle du respect du SMIG
- **Tribunaux du travail** : règlement des litiges salariaux
- **Direction nationale du travail** : supervision générale

Sanctions pour non-respect

Le non-paiement du salaire minimum expose l'employeur à :

- **Amendes administratives** : 500 000 à 2 000 000 GNF
- **Sanctions pénales** : 1 à 6 mois d'emprisonnement (articles 288-290 du Code du travail)
- **Dommmages-intérêts** : rappel de salaire et indemnités

Recommandations pratiques

Pour les employeurs

- Vérifier régulièrement les mises à jour du SMIG
- Tenir compte des conventions collectives sectorielles
- Documenter tous les avantages en nature dans le calcul salarial
- Consulter l'inspection du travail en cas de doute

Pour les salariés

- Connaître ses droits selon sa catégorie professionnelle
- Conserver tous les bulletins de paie
- Signaler les infractions à l'inspection du travail
- Se rapprocher des syndicats pour une meilleure information

Heures de travail et congés en Guinée : guide complet 2024

Durée légale du travail en Guinée

La réglementation du temps de travail en Guinée est principalement définie par le **Code du travail guinéen (Loi L/2014/072/CNT)** qui établit les règles fondamentales applicables à tous les secteurs d'activité.

Durée hebdomadaire et quotidienne

- **Durée légale hebdomadaire** : 40 heures maximum
- **Durée quotidienne** : 8 heures par jour maximum
- **Répartition** : 5 jours ouvrables (lundi à vendredi)
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum, généralement le dimanche

Dispositions particulières

Le Code du travail prévoit des aménagements spécifiques pour certaines catégories :

- **Travailleurs de nuit** : Durée réduite à 7 heures par jour maximum
- **Jeunes travailleurs (16-18 ans)** : 8 heures par jour, interdiction du travail de nuit
- **Femmes enceintes** : Aménagements d'horaires possibles sur prescription médicale

Heures supplémentaires

Définition et seuils

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine ou 8 heures par jour.

Majorations des heures supplémentaires

Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé comme suit :

- **Heures supplémentaires en jours ouvrables** : Majoration de 15% minimum
- **Travail dominical** : Majoration de 25% minimum
- **Travail de nuit (21h-6h)** : Majoration de 25% minimum
- **Jours fériés** : Majoration de 50% minimum

Limites et autorisations

- **Maximum quotidien** : 2 heures supplémentaires par jour
- **Maximum hebdomadaire** : 20 heures supplémentaires par semaine
- **Maximum annuel** : 150 heures supplémentaires par an (à vérifier)
- **Autorisation** : Accord préalable de l'Inspection du travail pour les dépassements importants

Congés payés

Droit aux congés annuels

Selon le Code du travail guinéen, tout salarié a droit à un congé payé calculé sur la base suivante :

- **Durée de base** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif
- **Congé annuel minimum** : 30 jours ouvrables (6 semaines)
- **Condition d'ancienneté** : Minimum 12 mois de service dans l'entreprise

Congés supplémentaires

Des jours de congés supplémentaires peuvent être accordés selon l'ancienneté :

- **Après 5 ans de service** : 1 jour supplémentaire
- **Après 10 ans de service** : 2 jours supplémentaires
- **Après 15 ans de service** : 3 jours supplémentaires
- **Après 20 ans de service** : 4 jours supplémentaires

Prise et indemnisation des congés

- **Période de prise** : Entre le 1er mai et le 31 octobre de préférence
- **Fractionnement** : Possible avec accord de l'employeur
- **Indemnité** : 1/12ème de la rémunération annuelle brute
- **Report** : Maximum 2 ans en cas de nécessité de service

Congés spéciaux

Congé de maternité

- **Durée** : 14 semaines (98 jours)
- **Répartition** : 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement
- **Indemnisation** : 100% du salaire pris en charge par la Sécurité sociale

Congé de paternité

- **Durée** : 3 jours ouvrables
- **Rémunération** : Maintien du salaire par l'employeur

Autres congés spéciaux

- **Mariage du salarié** : 2 jours
- **Décès du conjoint ou d'un enfant** : 3 jours
- **Décès des parents** : 2 jours
- **Examens et concours** : Selon nécessité (à vérifier)

Jours fériés en Guinée

Fêtes nationales et civiles

1. **1er janvier** : Nouvel An
2. **1er mai** : Fête du Travail
3. **27 mai** : Fête de l'Afrique (à vérifier)
4. **2 octobre** : Fête de l'Indépendance
5. **1er novembre** : Toussaint
6. **25 décembre** : Noël

Fêtes religieuses musulmanes (dates variables)

- **Aïd el-Fitr** : Fin du Ramadan (2 jours)
- **Aïd el-Adha** : Fête du Sacrifice (2 jours)
- **Mawlid** : Anniversaire du Prophète
- **Laylat al-Qadr** : Nuit du Destin (à vérifier)

Dispositions pratiques et sanctions

Contrôle et documentation

Les employeurs ont l'obligation de :

- Tenir un registre des heures de travail
- Afficher les horaires de travail dans l'entreprise
- Déclarer les heures supplémentaires à l'Inspection du travail
- Conserver les documents de congés pendant 5 ans minimum

Sanctions en cas de non-respect

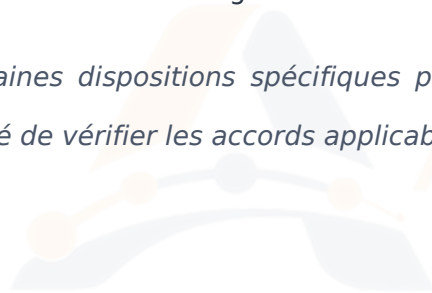
- **Amendes administratives** : De 500 000 à 5 000 000 GNF selon l'infraction
- **Sanctions pénales** : Possible emprisonnement pour infractions graves
- **Dommages-intérêts** : Compensation financière aux salariés lésés

Recours et médiation

En cas de litige, les salariés peuvent saisir :

- **L'Inspection du travail** : Pour médiation et contrôle
- **Le Tribunal du travail** : Pour contentieux judiciaire
- **Les syndicats** : Pour négociation collective

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent varier selon les conventions collectives sectorielles. Il est recommandé de vérifier les accords applicables à chaque secteur d'activité.



AFRICARRIERES

Licenciement et indemnités en Guinée : Guide complet 2024

Le cadre juridique du licenciement en Guinée

Le licenciement en République de Guinée est encadré par le **Code du travail guinéen (Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014)** qui définit les procédures, préavis et indemnités applicables. Ce texte s'applique à tous les salariés du secteur privé et aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial.

Types de licenciement reconnus

Licenciement pour motif personnel

- **Faute simple** : Négligence, retards répétés, insubordination légère
- **Faute grave** : Vol, violence, abandon de poste, révélation de secrets professionnels
- **Faute lourde** : Actes portant préjudice à l'entreprise avec intention de nuire
- **Inaptitude professionnelle** : Incompétence avérée ou insuffisance professionnelle

Licenciement pour motif économique

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Restructuration ou réorganisation
- Suppression d'emploi pour motif technologique
- Cessation d'activité de l'entreprise

Procédures de licenciement obligatoires

Procédure disciplinaire préalable

Pour tout licenciement pour motif personnel, l'employeur doit respecter la procédure suivante :

1. **Convocation à l'entretien préalable** : Lettre recommandée ou remise en main propre avec accusé de réception, minimum 48 heures avant l'entretien
2. **Entretien préalable** : Le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou un délégué syndical
3. **Notification du licenciement** : Lettre recommandée précisant les motifs, remise au plus tôt 24 heures après l'entretien

Autorisation administrative

Selon l'article 145 du Code du travail, **l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail est requise** pour le licenciement de :

- Délégués du personnel
- Représentants syndicaux
- Membres du comité d'hygiène et de sécurité
- Femmes enceintes (à vérifier)
- Salariés en congé de maladie professionnelle

Durées de préavis selon le Code du travail

Préavis à respecter par catégorie

Les durées de préavis varient selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle :

- **Ouvriers et employés :**

- Moins de 6 mois d'ancienneté : aucun préavis
- 6 mois à 2 ans : 1 mois
- Plus de 2 ans : 2 mois

- **Agents de maîtrise et cadres :**

- Moins de 1 an : 1 mois
- 1 à 5 ans : 2 mois
- Plus de 5 ans : 3 mois

Dispense de préavis

Le préavis n'est pas dû en cas de :

- Faute grave ou lourde du salarié
- Licenciement durant la période d'essai
- Force majeure

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité compensatrice de préavis

Égale au salaire que le salarié aurait perçu pendant la durée du préavis, incluant :

- Salaire de base
- Primes et avantages habituels
- Avantages en nature évalués

Indemnité de licenciement

Selon l'article 162 du Code du travail, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- **1 à 5 ans d'ancienneté** : 25% du salaire mensuel moyen par année
- **6 à 10 ans d'ancienneté** : 30% du salaire mensuel moyen par année
- **11 à 15 ans d'ancienneté** : 35% du salaire mensuel moyen par année
- **Plus de 15 ans** : 40% du salaire mensuel moyen par année

Salaire de référence : Moyenne des 12 derniers mois ou moyenne de la durée du contrat si inférieure à 12 mois.

Autres indemnités dues

- **Congés payés** : Prorata des congés acquis non pris
- **13ème mois** : Si prévu au contrat ou convention collective
- **Primes d'ancienneté** : Selon les accords d'entreprise
- **Certificat de travail** : Obligatoire et gratuit

Cas d'exonération d'indemnités

L'employeur n'est pas tenu de verser d'indemnité de licenciement dans les cas suivants :

- Licenciement pour faute grave ou lourde
- Démission du salarié
- Rupture pendant la période d'essai
- Retraite à l'initiative du salarié

Recours et contestation du licenciement

Recours amiable

Le salarié peut saisir :

- **L'Inspection du Travail** : Médiation gratuite dans les 30 jours
- **La commission de conciliation** : Tentative de règlement amiable

Recours judiciaire

En cas d'échec de la conciliation, le salarié dispose de **3 ans** pour saisir le Tribunal du Travail compétent.

Sanctions en cas de licenciement abusif

Le tribunal peut ordonner :

- **Réintégration** : Avec rappel de salaire
- **Dommages-intérêts** : Équivalent à 6 mois de salaire minimum (à vérifier)
- **Païement des indemnités** : Si elles n'ont pas été versées

Spécificités du licenciement économique

Procédure collective

Pour les licenciements économiques concernant plus de 10 salariés, l'employeur doit :

1. Informer les représentants du personnel
2. Consulter le comité d'entreprise (à vérifier)
3. Notifier l'Inspection du Travail
4. Respecter un ordre de licenciement basé sur l'ancienneté et les charges de famille

Indemnité spéciale

En cas de licenciement économique, une **indemnité spéciale majorée de 20%** peut être due en plus de l'indemnité légale (à vérifier selon les textes récents).

Conseils pratiques

- **Pour l'employeur** : Documenter tous les faits reprochés, respecter scrupuleusement les procédures
- **Pour le salarié** : Conserver tous les documents, demander les motifs par écrit, consulter un avocat en cas de doute
- **Délais** : Respecter les délais de recours sous peine de forclusion

Note : Certains éléments spécifiques peuvent nécessiter une vérification auprès des derniers textes d'application ou de la jurisprudence guinéenne récente.

Sécurité sociale et assurance maladie en Guinée : Guide complet

Le système de sécurité sociale en Guinée

La Guinée dispose d'un système de sécurité sociale géré principalement par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**, créée en 1960 et réorganisée par plusieurs textes législatifs. Le système couvre les travailleurs salariés du secteur privé et certains agents publics, avec des prestations en matière de retraite, d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de prestations familiales.

Cadre juridique

Le système de sécurité sociale guinéen est régi par :

- Le **Code du travail de 2014**
- La **Loi L/2016/059/AN** portant Code de sécurité sociale
- Les décrets d'application de la CNSS
- Les conventions collectives sectorielles

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Champ d'application

La CNSS couvre obligatoirement :

- Tous les travailleurs salariés du secteur privé
- Les apprentis et stagiaires rémunérés
- Certains agents contractuels de l'État
- Les travailleurs des entreprises publiques non dotées d'un régime spécial

Sont exclus du régime général :

- Les fonctionnaires (couverts par le régime des pensions civiles)
- Les militaires et forces de sécurité
- Les travailleurs indépendants (sauf adhésion volontaire)

Cotisations sociales

Les taux de cotisation à la CNSS sont répartis comme suit :

Part employeur : 16%

- Accidents du travail et maladies professionnelles : 2,5%
- Prestations familiales : 6%
- Pension de vieillesse : 7,5%

Part salarié : 2,5%

- Pension de vieillesse uniquement : 2,5%

Total des cotisations : 18,5% du salaire brut, avec un plafond mensuel de cotisation de à *vérifier* GNF.

Prestations de sécurité sociale

Prestations familiales

Les prestations familiales comprennent :

- **Allocations familiales** : versées pour chaque enfant à charge jusqu'à 21 ans (ou 25 ans s'il poursuit ses études)
- **Allocation de maternité** : 14 semaines de congé indemnisé à 100% du salaire
- **Allocation prénatale** : prime versée lors des visites médicales prénatales

Le montant des allocations familiales est de à *vérifier* GNF par enfant et par mois.

Pensions de vieillesse

Conditions d'attribution :

- **Âge de départ** : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes
- **Durée de cotisation minimale** : 180 mois (15 ans)
- **Pension anticipée** : possible à 55 ans (hommes) et 50 ans (femmes) avec 30 années de cotisation

Le calcul de la pension est basé sur :

1. Le salaire moyen des 10 meilleures années
2. La durée de cotisation effective
3. Un taux de remplacement progressif selon les tranches de salaire

Accidents du travail et maladies professionnelles

La CNSS prend en charge :

- **Soins médicaux** : 100% des frais médicaux liés à l'accident

- **Indemnités journalières** : 100% du salaire pendant l'arrêt
- **Rentes d'incapacité** : selon le taux d'incapacité permanent
- **Capital décès** : en cas d'accident mortel

Assurance maladie en Guinée

Système d'assurance maladie

La Guinée ne dispose pas encore d'un système d'assurance maladie universelle pleinement opérationnel. Plusieurs initiatives coexistent :

- **Assurance maladie obligatoire (AMO)** : en cours de déploiement pour les fonctionnaires
- **Mutuelles de santé** : développement communautaire en zone rurale
- **Assurances privées** : pour les entreprises et particuliers
- **Couverture d'entreprise** : certaines grandes entreprises offrent une couverture santé

Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

L'AMO, régie par *à vérifier la référence légale exacte*, vise à couvrir :

- Les fonctionnaires et agents de l'État
- Les retraités du secteur public
- Les ayants droit (conjoint et enfants)

Prestations couvertes :

- Consultations médicales
- Médicaments de la liste nationale
- Examens de laboratoire et radiologie
- Hospitalisation
- Soins dentaires de base

Mutuelles de santé

Les mutuelles de santé communautaires se développent avec l'appui d'organisations internationales :

- **Cotisation annuelle** : généralement entre 10 000 et 50 000 GNF par personne
- **Taux de remboursement** : variable selon les mutuelles (50% à 80%)
- **Plafond annuel** : limitations selon les capacités financières

Obligations des employeurs

Déclaration et immatriculation

Les employeurs ont l'obligation de :

1. **S'immatriculer** à la CNSS dans les 30 jours suivant l'embauche du premier salarié
2. **Déclarer leurs salariés** dans les 8 jours suivant l'embauche
3. **Payer les cotisations** avant le 15 de chaque mois
4. **Déclarer les salaires** mensuellement via les bordereaux de déclaration

Sanctions en cas de non-respect

Les employeurs défaillants s'exposent à :

- **Majorations de retard** : 1,5% par mois de retard
- **Amendes administratives**
- **Poursuites judiciaires** pour travail dissimulé
- **Solidarité financière** en cas d'accident du travail non déclaré

Prestations complémentaires

Assurances privées

Plusieurs compagnies d'assurance opèrent en Guinée :

- NSIA Assurances Guinée
- Saham Assurance Guinée
- Allianz Guinée (à vérifier)

Ces assurances proposent des contrats groupe pour les entreprises avec des garanties étendues incluant l'évacuation sanitaire et les soins à l'étranger.

Défis et perspectives

Le système de sécurité sociale guinéen fait face à plusieurs défis :

- **Couverture limitée** : le secteur informel représente plus de 80% de l'emploi
- **Capacités administratives** : informatisation en cours
- **Ressources financières** : dépendance aux cotisations d'un nombre limité d'entreprises
- **Extension de la couverture** : projets d'inclusion du secteur informel

Des réformes sont en cours pour moderniser le système et étendre la couverture sociale à l'ensemble de la population guinéenne, conformément aux objectifs de développement durable et aux standards de la CEDEAO.

Syndicats et représentation des salariés en Guinée : droits et cadre légal

Cadre juridique de la liberté syndicale en Guinée

La République de Guinée garantit la liberté syndicale à travers plusieurs textes fondamentaux. La Constitution de 2020 consacre ce droit dans son article à *vérifier*, tandis que le **Code du travail guinéen (Loi L/2014/072/CNT)** en définit les modalités d'exercice.

Les principales dispositions légales régissent :

- Le droit de constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Le droit d'adhérer librement à un syndicat de son choix
- L'interdiction de discrimination syndicale
- La protection des représentants syndicaux

Conditions de création d'un syndicat

Selon le Code du travail guinéen, la création d'un syndicat requiert :

1. Un minimum de **20 membres fondateurs** pour les syndicats de base
2. Le dépôt d'un dossier complet au ministère du Travail comprenant :
 - Les statuts et règlement intérieur
 - La liste des membres fondateurs
 - Le procès-verbal de l'assemblée constitutive
 - La composition du bureau exécutif
3. Un récépissé de déclaration délivré dans un délai de **30 jours**

Organisation syndicale en Guinée

Structure du mouvement syndical

Le paysage syndical guinéen s'articule autour de plusieurs centrales syndicales principales :

- **Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)** - la plus ancienne centrale
- **Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)**
- **Organisation Nationale des Syndicats Libres de Guinée (ONSLG)**

- Syndicats autonomes sectoriels

Ces organisations regroupent environ à *vérifier* travailleurs syndiqués sur une population active estimée à plus de 5 millions de personnes.

Secteurs les plus syndiqués

Les secteurs présentant les taux de syndicalisation les plus élevés sont :

1. **Fonction publique** (éducation, santé, administration)
2. **Mines** (bauxite, or, diamant)
3. **Transport** (routier, maritime)
4. **Énergie** (Électricité de Guinée)
5. **Télécommunications**

Droit de grève et modalités d'exercice

Cadre légal du droit de grève

Le droit de grève est reconnu par la Constitution guinéenne et encadré par le Code du travail. Les conditions d'exercice comprennent :

- **Préavis obligatoire** de 10 jours ouvrables minimum
- **Procédure de conciliation préalable** devant l'inspection du travail
- **Respect des services minimums** dans les secteurs essentiels
- **Interdiction des grèves politiques**

Services publics et grève

Pour les agents publics, des restrictions spécifiques s'appliquent :

1. Préavis porté à **15 jours** pour les fonctionnaires
2. Maintien obligatoire de services minimums dans :
 - Hôpitaux et centres de santé
 - Services de sécurité
 - Distribution d'eau et d'électricité
 - Contrôle aérien
3. Possibilité de réquisition par l'autorité administrative

Protection contre les représailles

Le Code du travail prévoit des sanctions contre les employeurs qui :

- Licencient abusivement des grévistes
- Refusent la réintégration après une grève légale
- Discriminent les participants à une grève licite

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

L'élection de délégués du personnel est **obligatoire** dans toute entreprise employant au moins **11 salariés**.

Leurs attributions incluent :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Veille à l'application du Code du travail
- Participation aux enquêtes d'accidents du travail
- Contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité

Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

1. 11 à 25 salariés : **1 délégué titulaire + 1 suppléant**
2. 26 à 50 salariés : **2 délégués titulaires + 2 suppléants**
3. 51 à 100 salariés : **3 délégués titulaires + 3 suppléants**
4. Plus de 100 salariés : *à vérifier pour le barème complet*

Comités d'entreprise

Les entreprises de plus de **50 salariés** doivent constituer un comité d'entreprise avec des prérogatives en matière de :

- Gestion des œuvres sociales
- Amélioration des conditions de travail
- Formation professionnelle
- Information économique (*à vérifier*)

Protection des représentants syndicaux

Statut protecteur

Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection renforcée :

- **Autorisation administrative préalable** requise pour tout licenciement
- **Heures de délégation** pour l'exercice du mandat syndical
- **Liberté de déplacement** dans l'entreprise
- **Protection contre les mutations disciplinaires**

Durée de la protection

La protection s'étend :

1. Pendant toute la **durée du mandat**
2. **6 mois après** la cessation des fonctions représentatives
3. Pendant la **période de candidature** aux élections professionnelles

Dialogue social et négociation collective

Instances de dialogue

Le dialogue social en Guinée s'organise autour de :

- **Conseil National du Travail** - instance consultative tripartite
- **Commissions de conciliation** au niveau des inspections du travail
- **Conseil d'arbitrage** pour les conflits collectifs
- **Comités sectoriels** dans certaines branches (*à vérifier*)

Conventions collectives

Plusieurs conventions collectives sectorielles sont en vigueur, notamment dans :

1. Le secteur minier
2. Les télécommunications
3. Les transports
4. Le secteur bancaire (*à vérifier*)

Ces conventions déterminent des conditions de travail souvent plus favorables que le Code du travail, particulièrement en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Harcèlement et discrimination au travail en Guinée : droits et recours

Cadre juridique de la protection contre le harcèlement et la discrimination

En République de Guinée, la protection contre le harcèlement et la discrimination au travail s'appuie sur plusieurs textes fondamentaux. Le **Code du travail de la République de Guinée (Loi L/2014/072/CNT)** constitue le principal instrument juridique régissant ces questions, complété par la Constitution guinéenne et les conventions internationales ratifiées.

Instruments juridiques nationaux

- Constitution de la République de Guinée (2020) - Article 8 sur l'égalité des citoyens
- Code du travail (Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014)
- Code pénal guinéen pour les infractions criminelles
- Loi sur la parité et l'égalité des sexes (à vérifier - statut et numéro exact)

Conventions internationales ratifiées

- Convention OIT n°111 sur la discrimination (emploi et profession)
- Convention OIT n°100 sur l'égalité de rémunération
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Définitions et formes de harcèlement et discrimination

Le harcèlement au travail

Selon le Code du travail guinéen, le harcèlement se caractérise par des comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible :

- De porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié
- D'altérer sa santé physique ou mentale
- De compromettre son avenir professionnel

Types de harcèlement reconnus

1. **Harcèlement moral** : agissements répétés de nature psychologique

2. **Harcèlement sexuel** : comportements à connotation sexuelle non désirés

3. **Harcèlement discriminatoire** : basé sur des critères prohibés

La discrimination au travail

Le Code du travail guinéen prohibe toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur :

- La race, la couleur, l'origine ethnique
- Le sexe ou la situation de famille
- La religion ou les opinions politiques
- L'origine sociale
- L'âge (dans les limites légales)
- Le handicap
- L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat

Obligations de l'employeur

Prévention et protection

L'employeur a l'obligation légale de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Prendre toutes dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement
- Informer les salariés sur les risques de harcèlement et discrimination
- Mettre en place des procédures internes de signalement
- Sanctionner les comportements répréhensibles

Mesures disciplinaires obligatoires

En cas de harcèlement ou discrimination avérés, l'employeur doit :

1. Mener une enquête interne
2. Prendre des mesures conservatoires si nécessaire
3. Appliquer des sanctions proportionnelles (avertissement, mise à pied, licenciement)
4. Protéger la victime contre les représailles

Droits et recours des victimes

Procédures internes à l'entreprise

- Signalement à la hiérarchie directe ou aux ressources humaines
- Saisine du délégué du personnel ou du représentant syndical
- Recours aux procédures internes de médiation
- Droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Recours externes

Inspection du travail

Les victimes peuvent saisir l'**Inspection du travail** qui dispose de pouvoirs d'enquête et de sanction. Les coordonnées des inspections régionales sont disponibles au Ministère de l'Emploi et de la Fonction publique.

Tribunaux du travail

Le système judiciaire guinéen prévoit :

- Tribunaux de première instance compétents en matière de travail
- Procédure de référé pour les cas urgents
- Possibilité de dommages-intérêts
- Réintégration en cas de licenciement abusif

Recours pénal

Certains actes peuvent constituer des infractions pénales :

- Agression sexuelle
- Coups et blessures
- Menaces
- Injures publiques

Protection des témoins et interdiction des représailles

Le Code du travail guinéen protège explicitement :

- Les victimes qui signalent des faits de harcèlement ou discrimination
- Les témoins qui apportent leur concours
- Les représentants du personnel qui interviennent

Sanctions des représailles : Tout licenciement, sanction ou mesure discriminatoire prise en représailles constitue une faute grave de l'employeur passible d'amendes et de dommages-intérêts.

Spécificités sectorielles et défis pratiques

Secteur minier

Avec l'importance du secteur minier en Guinée (bauxite, fer, or), des dispositions spécifiques existent concernant :

- La non-discrimination dans l'accès aux emplois qualifiés
- La protection des femmes dans les métiers traditionnellement masculins
- Les conditions de logement dans les camps miniers

Secteur informel

La majorité des travailleurs guinéens évoluant dans le secteur informel, l'application effective de ces protections reste limitée. Les associations professionnelles et syndicats jouent un rôle crucial dans la sensibilisation.

Organismes d'appui et contacts utiles

Institutions publiques

- **Ministère de l'Emploi et de la Fonction publique** - Conakry
- **Inspection générale du travail**
- **Médiateur de la République** (à vérifier - existence et statut)

Organisations de la société civile

- Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)
- Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)
- Organisations de défense des droits des femmes
- Association Guinéenne des Droits Humains (AGDH)

Évolution récente et perspectives

La Guinée s'efforce d'aligner sa législation sur les standards internationaux et régionaux de la CEDEAO. Les défis principaux restent :

- Le renforcement des capacités de l'inspection du travail
- La sensibilisation dans les langues nationales
- L'amélioration de l'accès à la justice pour les travailleurs
- La lutte contre l'impunité dans le secteur privé

Note : Certaines informations spécifiques nécessitent vérification auprès des autorités compétentes, la législation guinéenne étant en évolution constante.

Droit du travail des femmes et congé maternité en Guinée

Cadre légal du travail des femmes en Guinée

Le droit du travail des femmes en Guinée est régi principalement par le **Code du travail de 2014** (Loi L/2014/072/CNT) qui a modernisé la législation sociale du pays. Ce code s'inscrit dans le cadre des conventions internationales ratifiées par la Guinée, notamment les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité de traitement et à la protection de la maternité.

La Constitution guinéenne de 2020 garantit également l'égalité entre hommes et femmes et interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi et au travail.

Droits spécifiques des femmes au travail

Principe de non-discrimination

Le Code du travail guinéen établit plusieurs principes fondamentaux :

- Interdiction de toute discrimination à l'embauche fondée sur le sexe
- Égalité d'accès aux formations professionnelles
- Protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Droit à des conditions de travail décentes et sécurisées

Travaux interdits aux femmes

La législation guinéenne maintient certaines restrictions pour la protection des travailleuses :

- Travaux souterrains dans les mines et carrières
- Port de charges excédant 25 kilogrammes (à vérifier le poids exact)
- Travail de nuit dans certains secteurs industriels, sauf dérogations
- Travaux présentant des risques particuliers pour la santé reproductive

Congé de maternité et protection de la grossesse

Durée et conditions du congé de maternité

Selon le Code du travail de 2014, les travailleuses guinéennes bénéficient de :

- **14 semaines de congé de maternité** réparties avant et après l'accouchement
- Possibilité de prendre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- Minimum de 8 semaines de congé post-natal obligatoire
- Extension possible en cas de complications médicales

Indemnisation du congé de maternité

Le système d'indemnisation repose sur :

1. **Prise en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** pour les salariées du secteur formel
2. Versement de **100% du salaire moyen** des trois derniers mois précédant le congé
3. Conditions d'éligibilité : avoir cotisé au moins 6 mois à la CNSS (à vérifier)
4. Plafond d'indemnisation basé sur le salaire maximum soumis à cotisation

Protection de l'emploi

Les garanties légales incluent :

- **Interdiction de licenciement** pendant la grossesse et jusqu'à 14 semaines après l'accouchement
- Conservation du poste de travail et des avantages acquis
- Droit à la réintégration au même poste ou équivalent
- Nullité de tout licenciement motivé par la grossesse

Congés pour soins aux enfants

Congé d'allaitement

La législation prévoit :

- Deux pauses d'allaitement de 30 minutes chacune par jour de travail
- Ces pauses sont considérées comme temps de travail effectif
- Durée : jusqu'aux 15 mois de l'enfant (à vérifier)
- Aménagement possible des horaires de travail

Congés pour enfant malade

Les travailleuses bénéficient de :

- Congés pour soins à enfant malade de moins de 5 ans
- Durée maximale de 5 jours par an et par enfant (à vérifier)

- Justification par certificat médical obligatoire

Égalité salariale et professionnelle

Principe "à travail égal, salaire égal"

Le Code du travail guinéen consacre le principe d'égalité salariale :

- Interdiction des écarts salariaux injustifiés entre hommes et femmes
- Application des mêmes grilles de classification et de rémunération
- Égalité dans l'attribution des primes et avantages
- Sanctions prévues en cas de discrimination salariale

Situation pratique du marché du travail

Malgré le cadre légal protecteur, des défis persistent :

- Écart salarial estimé entre 15% et 25% (à vérifier - données récentes non disponibles)
- Sous-représentation des femmes dans les postes de direction
- Concentration des femmes dans le secteur informel (environ 80% - à vérifier)
- Difficultés d'application dans les zones rurales

Mécanismes de contrôle et de recours

Institutions compétentes

Plusieurs institutions veillent au respect des droits :

- **Inspection du Travail** : contrôle de l'application de la législation
- **Tribunaux du travail** : règlement des litiges
- **CNSS** : gestion des prestations de maternité
- **Ministère de l'Action Sociale et de la Promotion Féminine**

Procédures de recours

En cas de violation des droits :

1. Saisine de l'inspection du travail pour médiation
2. Recours devant le tribunal du travail
3. Possibilité de dommages-intérêts pour discrimination
4. Réintégration forcée en cas de licenciement abusif

Défis et perspectives d'évolution

Principaux obstacles

- Application limitée de la législation dans le secteur informel
- Ressources insuffisantes des services d'inspection
- Pesanteurs socioculturelles dans certaines régions
- Manque de sensibilisation des employeurs

Réformes en cours et projets

La Guinée travaille sur plusieurs axes d'amélioration :

- Renforcement des capacités de l'inspection du travail
- Extension de la couverture sociale aux travailleuses du secteur informel
- Campagnes de sensibilisation sur les droits des femmes au travail
- Harmonisation avec les standards CEDEAO en matière d'égalité professionnelle

Note : Certaines données chiffrées demandent vérification auprès des sources officielles guinéennes récentes. Il est recommandé de consulter la version actualisée du Code du travail et les textes d'application pour les informations les plus précises.

Travail des jeunes et âge minimum d'emploi en Guinée

Cadre légal et âge minimum d'emploi

En République de Guinée, la réglementation du travail des jeunes est encadrée par le **Code du travail de 2014 (Loi L/2014/072/CNT)** et ses textes d'application. Ce cadre juridique définit les conditions strictes d'emploi des mineurs et établit les mécanismes de protection des jeunes travailleurs.

Âge minimum légal

Selon l'article 152 du Code du travail guinéen :

- **Âge minimum général : 16 ans** pour l'admission à l'emploi
- **Âge minimum pour les travaux légers : 14 ans** sous conditions strictes
- **Âge minimum pour les travaux dangereux : 18 ans**
- Interdiction absolue d'emploi des enfants de moins de 14 ans

La Guinée a ratifié les **Conventions 138 et 182 de l'OIT** sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et l'élimination des pires formes de travail des enfants, renforçant ainsi son engagement contre le travail des enfants.

Conditions d'emploi des mineurs de 14-16 ans

L'emploi des jeunes de 14 à 16 ans n'est autorisé que dans des conditions très spécifiques :

1. Travaux légers ne portant pas préjudice à leur santé ou développement
2. Activités n'entravant pas leur scolarité
3. Durée de travail limitée à 4 heures par jour
4. Autorisation préalable de l'Inspection du travail
5. Accord écrit des parents ou tuteurs légaux

Protection des jeunes travailleurs (16-18 ans)

Conditions de travail spécifiques

Les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans bénéficient de protections particulières selon les articles 153 à 158 du Code du travail :

- **Durée maximale** : 8 heures par jour, 40 heures par semaine
- **Repos hebdomadaire** : Minimum 24 heures consécutives
- **Travail de nuit interdit** : Entre 20h et 6h du matin
- **Heures supplémentaires interdites** sauf dérogation exceptionnelle
- **Congés payés majorés** : 2,5 jours ouvrables par mois

Travaux interdits aux mineurs

L'arrêté ministériel (*référence à vérifier*) établit la liste des travaux dangereux interdits aux moins de 18 ans :

- Travaux dans les mines et carrières
- Manipulation de machines dangereuses
- Exposition à des substances toxiques
- Travaux en hauteur ou souterrains
- Transport de charges lourdes
- Travail dans l'industrie extractive

AFRICARRIERES

Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ)

Créée par **décret D/2017/088/PRG**, l'ANPEJ constitue le principal dispositif d'insertion des jeunes en Guinée.

Ses missions incluent :

- Facilitation de l'accès à l'emploi des jeunes de 16 à 35 ans
- Accompagnement à la création d'entreprises
- Formation professionnelle et technique
- Mise en relation employeurs-demandeurs d'emploi

L'agence dispose d'un budget annuel de (*montant à vérifier*) francs guinéens et opère dans les 8 régions administratives du pays.

Programme National d'Insertion Socio-Économique des Jeunes (PANISEJ)

Lancé en 2019, ce programme gouvernemental vise l'insertion de **25 000 jeunes par an** à travers :

1. **Formation technique** : 15 000 places annuelles dans 12 métiers porteurs
2. **Stages en entreprise** : 6 mois rémunérés à hauteur de 500 000 GNF/mois
3. **Appui à l'entrepreneuriat** : Crédits bonifiés jusqu'à 50 millions GNF
4. **Emplois temporaires** : Travaux à haute intensité de main-d'œuvre

Centres de Formation Professionnelle et Technique

La Guinée compte **47 centres publics** de formation professionnelle répartis sur le territoire national, offrant des formations dans :

- Métiers de l'agriculture et de l'élevage
- BTP et travaux publics
- Mécanique automobile et industrielle
- Électricité et électronique
- Couture et artisanat
- Hôtellerie-restauration

Contrôle et sanctions

Rôle de l'Inspection du travail

L'Inspection du travail, sous tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Fonction publique, assure le contrôle du respect de la réglementation sur le travail des jeunes. Ses pouvoirs incluent :

- Visites inopinées dans les entreprises
- Vérification des registres d'état civil
- Mise en demeure et procès-verbaux
- Saisine du tribunal du travail

Sanctions pénales

Les violations de la réglementation sur le travail des mineurs sont passibles de :

- **Amende** : 2 000 000 à 20 000 000 GNF
- **Emprisonnement** : 1 mois à 1 an
- **Fermeture administrative** : Temporaire ou définitive
- **Récidive** : Peines doublées

Défis et perspectives

Enjeux actuels

Malgré le cadre légal, plusieurs défis persistent :

- **Secteur informel** : 85% de l'emploi selon l'INS (*chiffre à vérifier*)
- **Travail des enfants** : Particulièrement dans l'agriculture et l'orpaillage

- **Insuffisance des contrôles** : Manque d'inspecteurs du travail
- **Pauvreté** : Poussant les familles vers le travail précoce

Initiatives en cours

Pour renforcer la protection des jeunes travailleurs, la Guinée développe :

1. Digitalisation du système d'inspection du travail
2. Campagnes de sensibilisation sur les droits des jeunes
3. Partenariats avec les organisations syndicales et patronales
4. Coopération avec l'OIT et l'UNICEF

Ces efforts s'inscrivent dans l'objectif gouvernemental de réduire le travail des enfants de 50% d'ici 2025 et d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes Guinéens.



AFRICARRIERES