
Resume du Code du travail

São Tomé-et-Príncipe



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

Code du travail - São Tomé-et-Príncipe

Présentation du cadre juridique du travail à São Tomé-et-Príncipe

São Tomé-et-Príncipe, petit État insulaire d'Afrique centrale, dispose d'un cadre juridique du travail hérité de son passé colonial portugais, progressivement adapté aux normes internationales. Le système juridique du travail repose principalement sur le Code du travail, complété par diverses lois spécifiques et conventions internationales ratifiées par le pays.

La Constitution de la République démocratique de São Tomé-et-Príncipe garantit le droit au travail et le droit à la protection sociale. Le Code du travail demeure l'instrument législatif fondamental encadrant les relations entre employeurs et travailleurs, établissant les droits et obligations de chaque partie.

Sources législatives principales du droit du travail

Le système juridique du travail à São Tomé-et-Príncipe s'articule autour de plusieurs textes fondamentaux :

La Constitution (1990, révisée)

Établit les principes fondamentaux de protection des travailleurs et reconnaît le droit au travail comme droit fondamental de tout citoyen.

Le Code du travail

Texte législatif central régissant l'ensemble des relations de travail, les contrats d'emploi, les conditions de travail et les procédures disciplinaires.

Lois complémentaires sectorielles

Lois spécifiques régissant certains secteurs d'activité ou catégories de travailleurs, notamment dans la fonction publique.

Conventions collectives

Accords négociés entre organisations patronales et syndicales établissant des conditions de travail spécifiques par secteur.

Conventions internationales de l'OIT

São Tomé-et-Príncipe a ratifié plusieurs conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, les intégrant au cadre juridique national.

Organisation administrative et institutions compétentes

La gestion du droit du travail à São Tomé-et-Príncipe relève de plusieurs institutions :

- **Ministère de la Qualification Professionnelle et de l'Emploi** : autorité centrale responsable de la politique de l'emploi et de la mise en application du Code du travail
- **Inspection du travail** : structure chargée du contrôle de la conformité des entreprises aux dispositions du Code du travail
- **Tribunaux du travail** : juridictions compétentes pour trancher les litiges découlant des relations de travail
- **Organisations syndicales et patronales** : acteurs sociaux participant aux négociations collectives et à la représentation des intérêts professionnels

Formes et typologies des contrats d'emploi

Le Code du travail de São Tomé-et-Príncipe reconnaît plusieurs formes de contrats d'emploi, adaptées à différentes situations professionnelles :

- **Contrat d'emploi à durée indéterminée** : forme considérée comme la norme, établissant une relation de travail permanente entre l'employeur et le salarié
- **Contrat d'emploi à durée déterminée** : conclu pour une période spécifique, justifiée par des circonstances temporaires ou des tâches spécifiques
- **Contrat d'essai** : période probatoire permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer l'adéquation de la collaboration
- **Contrat de travail à temps partiel** : arrangement permettant un horaire de travail réduit selon l'accord des parties
- **Contrat d'apprentissage** : dispositif destiné à la formation professionnelle des jeunes travailleurs

Tous les contrats doivent être établis par écrit et contenir les éléments essentiels : identification des parties, nature du travail, rémunération, durée et conditions de travail.

Droit au salaire et rémunération

Le Code du travail garantit le droit à une rémunération équitable pour le travail fourni. Les principes suivants encadrent la question salariale :

- Le salaire doit être versé régulièrement, à intervalles déterminés (généralement mensuellement)
- Le salaire minimum légal s'applique à tous les secteurs d'activité, sauf exceptions spécifiquement prévues par la loi
- L'égalité de rémunération s'applique pour un travail de même valeur, indépendamment du genre du travailleur
- Les retenues sur salaire sont strictement encadrées et ne peuvent concerner que les cotisations sociales, impôts et décisions judiciaires

- Le paiement du salaire doit intervenir dans les délais légaux ; les retards constituent une violation du Code du travail

Durée et organisation du temps de travail

Le Code du travail établit des règles encadrant la durée et l'organisation du travail :

- **Durée hebdomadaire légale** : fixée à quarante (40) heures par semaine, répartie sur cinq ou six jours selon les secteurs
- **Repos hebdomadaire** : tout salarié a droit à au moins un jour de repos complet par semaine
- **Congés annuels** : les travailleurs bénéficient d'un droit annuel aux congés payés, dont la durée varie selon l'ancienneté
- **Heures supplémentaires** : encadrées par la loi, elles donnent lieu à rémunération majorée ou compensation en repos
- **Jours fériés** : reconnus comme jours non travaillés et rémunérés selon les dispositions légales

Protection sociale et sécurité du travail

Le Code du travail intègre des dispositions relatives à la protection des travailleurs :

- Obligation de l'employeur de garantir des conditions de travail saines et sûres
- Respect des normes d'hygiène et de sécurité au travail dans tous les lieux de travail
- Affiliation des travailleurs au système de sécurité sociale
- Couverture des risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles
- Droit à la protection en cas d'incapacité temporaire ou permanente

Terminaison du contrat et règles de licenciement

La fin d'un contrat d'emploi à São Tomé-et-Príncipe obéit à un encadrement juridique strict :

Mode de terminaison	Caractéristiques principales
Démission du salarié	Acte unilatéral du salarié ; généralement exige un préavis
Licenciement pour cause justifiée	Départ imposé par l'employeur pour faute du salarié ; respecte les droits de défense
Licenciement économique	Résiliation basée sur des raisons non disciplinaires ; exige généralement une indemnité
Accord mutuel	Résiliation consensuelle convenue entre employeur et salarié
Fin de contrat à durée déterminée	Expiration automatique à l'issue du terme convenu

Le licenciement pour cause justifiée suppose une procédure disciplinaire respectant les droits du salarié, notamment le droit d'être entendu et de se défendre. Le licenciement arbitraire ou abusif peut exposer

l'employeur à des recours judiciaires et au paiement d'indemnités.

Droits collectifs et représentation syndicale

Le Code du travail reconnaît les droits collectifs des travailleurs :

- **Liberté syndicale** : droit pour les travailleurs de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer
- **Droit de négociation collective** : possibilité de négocier des accords collectifs entre organisations syndicales et patronales
- **Droit de grève** : reconnu, mais encadré par la loi avec respect de certaines obligations
- **Protection des délégués du personnel** : les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection spéciale contre les discriminations

Non-discrimination et égalité au travail

Le Code du travail et la Constitution prohibent les discriminations dans le domaine professionnel. Les critères protégés incluent :

- L'origine ethnique ou la race
- La religion ou les convictions
- Le sexe ou l'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- L'handicap
- L'âge
- L'opinion politique

Tout traitement discriminatoire en matière de recrutement, promotion, rémunération ou conditions de travail est illégal et peut donner lieu à des recours judiciaires.

Information pratique pour les employeurs et salariés

Pour les employeurs et trava

Droits des travailleurs - São Tomé-et-Príncipe

Cadre légal fondamental

São Tomé-et-Príncipe dispose d'un cadre juridique protégeant les droits fondamentaux des travailleurs salariés. La Constitution de la République Démocratique de São Tomé-et-Príncipe (révisée en 2006) et le Code du travail constituent les textes fondamentaux régissant les relations d'emploi. Le pays est signataire de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment les conventions concernant la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation (n°87 et 98).

Le droit du travail à São Tomé-et-Príncipe s'appuie sur les principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de protection contre l'exploitation. Ces principes s'appliquent à l'ensemble des travailleurs salariés du secteur privé et public.

Liberté syndicale et droit d'organisation

La liberté syndicale est un droit fondamental reconnu aux salariés de São Tomé-et-Príncipe. Tous les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer sans autorisation préalable ni restriction administrative excessive.

- **Droit d'adhésion** : Les salariés peuvent rejoindre une organisation syndicale de leur choix sans crainte de représailles
- **Liberté de constitution** : Les travailleurs peuvent créer des syndicats selon les procédures légales établies
- **Protection contre les mesures de rétorsion** : Les employeurs ne peuvent pas licencier, sanctionner ou discriminer un salarié en raison de son affiliation syndicale ou de ses activités syndicales légales
- **Négociation collective** : Les syndicats ont le droit de négocier collectivement avec les employeurs sur les conditions de travail

Les organisations syndicales représentatives jouent un rôle crucial dans la protection des intérêts des travailleurs et dans le dialogue social avec les employeurs et les autorités publiques.

Égalité et non-discrimination

Le principe d'égalité des droits entre tous les travailleurs est inscrit dans la législation santomienne. La discrimination au travail est formellement interdite.

Discrimination fondée sur le sexe

Les femmes et les hommes ont droit à l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle et de promotions. La discrimination salariale basée sur le sexe est prohibée.

Discrimination fondée sur l'origine, la religion ou les convictions

Aucun salarié ne peut être traité différemment en raison de ses origines, sa religion ou ses convictions politiques et philosophiques.

Discrimination fondée sur le handicap

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d'une protection spéciale contre la discrimination et ont droit à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail.

Discrimination fondée sur l'état de santé

Les salariés ne peuvent pas être discriminés en raison de leur état de santé, sauf si celui-ci rend véritablement impossible l'exercice des fonctions essentielles du poste.

En cas de discrimination, le salarié peut saisir les autorités compétentes, notamment l'inspection du travail ou les tribunaux du travail. Le Code du travail prévoit des sanctions pour les employeurs qui contreviendraient à ces principes.

Protection de la santé et de la sécurité

L'employeur a l'obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines. Cette protection est un droit fondamental du salarié.

- **Obligation de sécurité** : L'employeur doit mettre en place des mesures de prévention des risques professionnels et maintenir un environnement de travail conforme aux normes de sécurité
- **Fourniture d'équipements** : Les équipements de protection individuelle nécessaires doivent être fournis gratuitement aux salariés
- **Formation et information** : Les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate sur les risques spécifiques à leur poste et les mesures de prévention
- **Droit de retrait** : Un salarié peut refuser de travailler dans un environnement présentant un danger grave et immédiat, sans crainte de sanctions
- **Inspection du travail** : Les autorités compétentes peuvent inspecter les lieux de travail pour vérifier le respect des normes de sécurité et de santé

Protection contre l'exploitation et le travail forcé

São Tomé-et-Príncipe s'est engagé à combattre le travail forcé et toute forme d'exploitation des travailleurs, en particulier les enfants et les femmes.

Interdiction du travail forcé : Aucun salarié ne peut être contraint de travailler contre sa volonté. La rétention illégale de documents ou de salaires ne peut pas justifier la continuation d'un contrat.

Protection des enfants : L'âge minimum légal d'accès à l'emploi doit être respecté. Les enfants ne peuvent pas être employés dans des travaux dangereux ou incompatibles avec leur scolarité obligatoire.

Interdiction du harcèlement sexuel et des abus : Les employeurs doivent prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et tout abus sur le lieu de travail.

Droits relatifs à la rémunération

Chaque salarié a droit à une rémunération équitable pour son travail. Cette rémunération doit respecter certains principes fondamentaux.

Droit	Description
Salaire minimum	Un salaire minimum légal est fixé par l'État. L'employeur ne peut payer en dessous de ce minimum, sauf exceptions légales limitées
Égalité de rémunération	À travail égal, salaire égal. Les différences de rémunération doivent être justifiées par des critères objectifs (qualifications, ancienneté, responsabilités)
Paieement régulier	Le salaire doit être payé régulièrement, selon la périodicité convenue (mensuelle, bimensuelle, etc.). Tout retard répété constitue une violation des droits du salarié
Déductions légales	Seules les déductions légales (impôts, cotisations sociales) et les déductions autorisées par la loi ou convenues par écrit peuvent être effectuées sur le salaire
Respect du repos hebdomadaire	Les heures supplémentaires et le travail au-delà des 40-44 heures hebdomadaires doivent être rémunérées à un taux majoré

Droit au repos et aux congés

Les salariés ont droit à des périodes de repos régulier et à des congés payés pour assurer leur bien-être et leur santé.

- Repos hebdomadaire :** Chaque salarié doit bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, généralement le dimanche
- Congés annuels payés :** Les travailleurs ont droit à des congés payés annuels dont la durée est déterminée par le Code du travail ou la convention collective
- Jours fériés :** Les salariés ne peuvent être contraints de travailler les jours fériés légaux sans rémunération supplémentaire appropriée
- Congés exceptionnels :** Des congés peuvent être accordés pour des événements familiaux importants (mariage, décès, naissance)
- Congés de maternité et paternité :** Des dispositions spéciales protègent les femmes enceintes et les parents pour permettre l'équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Droits procéduraux et recours

Les salariés disposent de mécanismes de recours pour défendre leurs droits en cas de violation.

- **Accès à la justice** : Tout salarié peut saisir un tribunal du travail pour contester une décision de l'employeur ou réclamer le respect de ses droits
- **Inspection du travail** : L'inspection du travail est habilitée à vérifier le respect de la législation du travail et peut intervenir en cas de violation
- **Représentation syndicale** : Les syndicats peuvent intervenir pour défendre les droits collectifs des travailleurs
- **Protection contre les représailles** : Un employeur ne peut pas sanctionner ou licencier un salarié qui a introduit une réclamation ou participé à une procédure visant à faire respecter ses droits
- **Médiation et négociation** : Des mécanismes de médiation peuvent être mis en place pour résoudre les conflits avant une action en justice

Conseils pratiques pour les salariés

Pour faire valoir efficacement leurs droits, les salariés de São Tomé-et-Príncipe peuvent :

- Adhérer à une organisation syndicale représentative pour bénéficier du soutien collectif
- Documenter toute violation de leurs droits (communications écrites, témoins, dates précises)
- Conserver tous les documents relatifs à leur emploi (contrat, bulletins de salaire, correspondances)
- Contacter l'inspection du travail en cas de violation flagrante des droits fondamentaux
- Recher

Types de contrats de travail - São Tomé-et-Príncipe

Introduction aux types de contrats à São Tomé-et-Príncipe

Le marché du travail à São Tomé-et-Príncipe est régi par le Code du travail, qui établit les cadres juridiques des relations entre employeurs et salariés. Les contrats de travail constituent l'élément fondateur de ces relations et définissent les droits et obligations de chaque partie. Ce guide détaille les principaux types de contrats en vigueur dans cet archipel d'Afrique centrale.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le CDI représente la forme classique et privilégiée du contrat de travail à São Tomé-et-Príncipe. Il s'agit d'un engagement sans limite de temps entre l'employeur et le salarié.

Caractéristiques principales

- Durée non fixée à l'avance
- Continuité de la relation de travail jusqu'à la retraite ou la résiliation
- Garantie de stabilité professionnelle pour le salarié
- Peut être conclu à temps plein ou à temps partiel

Conditions de rupture

- Démission : le salarié doit respecter un préavis (généralement 8 jours à 1 mois selon le secteur)
- Licenciement : doit être justifié par une cause réelle et sérieuse
- Retraite : à l'âge légal défini par la législation sociale
- Décès ou incapacité permanente

Droits du salarié en CDI

- Accès aux avantages sociaux et d'assurance maladie
- Indemnités de licenciement en cas de rupture sans juste cause
- Droit aux congés payés annuels
- Protection contre les discriminations
- Couverture de la sécurité sociale

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le CDD est un contrat conclu pour une période définie, avec une date de fin stipulée dans le contrat lui-même.

À São Tomé-et-Príncipe, son usage est encadré pour éviter les abus.

Conditions de validité

- Doit correspondre à un besoin temporaire réel (remplacement, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers)
- Durée maximale généralement limitée à 24 mois, renouvelable une fois
- Doit être écrit et contenir clairement la date de fin
- Justification de la cause du recours au CDD obligatoire

Durée et renouvellement

- La durée initiale doit être déterminée avec précision
- Un renouvellement est possible, mais la durée totale ne doit pas excéder la limite légale
- La rupture anticipée est possible avec indemnités si elle est sans juste cause
- À défaut de date de fin mentionnée, le contrat peut être requalifié en CDI

Avantages et inconvénients

- **Pour l'employeur :** flexibilité de gestion, adaptation aux pics d'activité
- **Pour le salarié :** précarité relative, droits parfois limités en matière de protection sociale
- Indemnités de fin de contrat obligatoires dans plusieurs cas
- Accès aux congés payés selon les mêmes modalités que le CDI

Les Stages et Contrats de Formation

Les stages constituent un type particulier de relation, principalement réservé aux étudiants et aux demandeurs d'emploi. Ils ne sont pas des contrats de travail classiques mais des parcours pédagogiques.

Nature et objectif

- Permet à l'étudiant de développer des compétences pratiques en milieu professionnel
- Complément de la formation académique ou professionnelle
- Durée variable selon l'établissement de formation (généralement 3 à 6 mois)
- Encadrement pédagogique par l'établissement et l'entreprise

Conditions et droits du stagiaire

- Gratuité du stage ou versement d'une gratification minimale

- Signature d'une convention tripartite (étudiant, établissement, entreprise)
- Protection sociale accordée par l'établissement de formation
- Limitation de la durée de travail journalière et hebdomadaire
- Respect des droits fondamentaux (pas de discrimination, travail décent)

Modalités pratiques

- Convention de stage obligatoire et dûment complétée
- Désignation d'un tuteur pédagogique au sein de l'entreprise
- Évaluation finale du stagiaire par l'établissement
- Aucun lien de subordination persistant après la fin du stage

Le Travail Intérimaire

Le travail intérimaire implique une relation triangulaire entre le salarié intérimaire, l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Ce type de travail est moins développé à São Tomé-et-Príncipe mais existe dans certains secteurs.

Cadre juridique

- Agence d'intérim doit être légalement constituée et autorisée
- Contrat entre l'agence et le salarié intérimaire définissant les modalités
- Contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice
- Droits du travailleur intérimaire protégés par la législation du travail

Droits et protections

- Salaire minimum garanti équivalent au SMIG local
- Accès aux équipements de protection collective de l'entreprise utilisatrice
- Absence de discrimination par rapport aux autres salariés
- Couverture sociale par l'agence d'intérim
- Respect des horaires et conditions de travail établis

Limites et restrictions

- Certains postes peuvent être réservés aux salariés permanents
- Interdiction du travail intérimaire pour les postes de direction ou hautement stratégiques
- Durée maximale d'une mission généralement définie par contrat

Tableau comparatif des types de contrats

Type de contrat	Durée	Protection sociale	Préavis de rupture	Indemnités de fin
CDI	Indéterminée	Complète	Oui (8 jours à 1 mois)	Oui, en cas de licenciement injustifié
CDD	Déterminée (max 24 mois)	Partielle	Réduit ou nul	Oui, selon les cas
Stage	Variable (3-6 mois)	Par l'établissement	Non applicable	Non (gratification possible)
Intérim	Déterminée (par mission)	Par l'agence	Nul	Selon durée et conditions

Recommandations pratiques pour les travailleurs

- **Vérifier le type de contrat** : Assurez-vous que le contrat proposé correspond à votre situation et aux besoins réels de l'entreprise
- **Exiger un contrat écrit** : Tout contrat doit être formalisé par écrit, même les contrats verbaux peuvent prêter à contestation
- **Consulter un conseiller juridique** : En cas de doute sur vos droits, n'hésitez pas à consulter un spécialiste du droit du travail
- **Conserver une copie** : Gardez toujours une copie de votre contrat et des documents signés
- **Connaître**

Salaire minimum et grilles salariales - São Tomé-et-Príncipe

Cadre légal du salaire minimum à São Tomé-et-Príncipe

À São Tomé-et-Príncipe, le salaire minimum est établi par le cadre légal du Code du Travail. Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) constitue le plancher salarial en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un travailleur, indépendamment du secteur d'activité ou du statut professionnel.

Le système salarial du pays s'articule autour de plusieurs mécanismes :

- Le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) : applicable à tous les secteurs
- Le SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) : spécifique au secteur agricole
- Les grilles salariales sectorielles : établissant des barèmes par domaine d'activité
- Les accords collectifs : pouvant prévoir des rémunérations supérieures au minimum légal

La mise à jour du salaire minimum intervient généralement annuellement, tenant compte de l'inflation et de la situation économique du pays. Les autorités compétentes en matière de travail sont responsables de la publication et de l'application de ces dispositions.

Caractéristiques du SMIG

Le SMIG s'applique à l'ensemble des travailleurs du secteur privé et public, à l'exception des situations particulières prévues par la loi. Ce salaire constitue une garantie minimale obligatoire pour tous les employeurs.

Durée de référence

Le SMIG est calculé généralement sur une base mensuelle pour une durée légale de travail de 40 heures par semaine, soit environ 160 heures par mois.

Portée géographique

Le SMIG s'applique uniformément sur l'ensemble du territoire national, bien que certains secteurs ou régions puissent bénéficier de dispositions spécifiques.

Révision

Le salaire minimum est révisé annuellement par décret gouvernemental, après consultation des partenaires sociaux.

Protection légale

Tout contrat de travail fixant une rémunération inférieure au SMIG est automatiquement réputé nul ou complété jusqu'au niveau du minimum légal.

Le SMAG : spécificités du secteur agricole

Le Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) est une adaptation du salaire minimum pour les travailleurs employés dans le secteur agricole. Ce différentiel peut être justifié par les caractéristiques particulières du secteur, notamment la saisonnalité et la nature des tâches.

Caractéristiques du SMAG :

- Applicable aux exploitations agricoles et aux entreprises du secteur primaire
- Peut être inférieur ou égal au SMIG selon les périodes
- Concerne les travailleurs à temps plein et temporaires du secteur
- Sujet aux mêmes mécanismes de révision que le SMIG
- Peut varier selon le type de culture ou d'exploitation

São Tomé-et-Príncipe possède une économie largement basée sur l'agriculture, notamment la production de cacao, de coprah et de vanille. Le SMAG revêt donc une importance particulière pour la majorité de la population active rurale.

Grilles salariales par secteur d'activité

Au-delà du salaire minimum garanti, plusieurs secteurs disposent de grilles salariales établissant des barèmes selon la qualification, l'expérience et le niveau hiérarchique. Ces grilles structurent la rémunération au-dessus du minimum légal.

Secteur	Type de grille	Éléments de différenciation
Fonction publique	Grille indiciaire	Cadre, grade, ancienneté
Éducation	Grille pédagogique	Qualification, diplôme, ancienneté
Santé	Grille médicale	Catégorie professionnelle, spécialité
Commerce et services	Variable par entreprise	Expérience, poste, responsabilité
Agriculture	SMAG + primes	Type de travail, saison, production

Structure salariale de la fonction publique

Les agents de l'État suivent une grille indiciaire établie par le Statut de la Fonction Publique. Cette structure garantit une progressivité des salaires basée sur les qualifications et l'ancienneté.

Les éléments constitutifs du salaire dans la fonction publique comprennent :

1. Le traitement de base : déterminé par le grade et l'indice
2. Les indemnités : responsabilité, transport, représentation

3. Les primes : productivité, assiduité, performance
4. Les allocations familiales : selon la composition du foyer
5. Les suppléments de retraite : cotisations patronales

Grilles salariales du secteur privé

Dans le secteur privé, l'établissement des grilles salariales relève principalement de la responsabilité des employeurs, dans le respect du salaire minimum légal. Cependant, certains accords collectifs ou conventions sectorielles peuvent fixer des grilles minimales obligatoires.

Éléments généralement pris en compte :

- Le niveau de qualification et de diplôme
- L'expérience professionnelle et l'ancienneté
- La position hiérarchique et les responsabilités
- La performance individuelle et collective
- Les conditions de travail (dangerosité, isolement)
- La région géographique d'exercice

Mécanismes de revalorisation et d'indexation

Le salaire minimum à São Tomé-et-Príncipe est révisé selon des mécanismes définis par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux, notamment les syndicats et les organisations patronales.

Fréquence de révision

Généralement annuelle, coïncidant avec l'exercice budgétaire de l'État.

Critères de revalorisation

L'inflation nationale, la performance économique, le coût de la vie, et les capacités financières de l'État.

Indexation

Certains secteurs, notamment la fonction publique, bénéficient d'une indexation automatique sur des indices spécifiques.

Publication officielle

Les décrets de revalorisation sont publiés au Journal officiel et deviennent immédiatement applicables.

Calcul pratique du salaire minimum

Pour calculer si une rémunération respecte le salaire minimum légal :

1. Identifier la catégorie applicable (SMIG ou SMAG)
2. Consulter le montant en vigueur pour l'année/période concernée
3. Multiplier par le nombre d'heures ou jours de travail

4. Ajouter les éventuelles primes ou allocations non substituables

5. Vérifier que le total égale ou dépasse le minimum garanti

Important : Les avantages en nature (logement, nourriture) peuvent être partiellement comptabilisés selon les dispositions légales, mais ne doivent jamais réduire la part en espèces en dessous des seuils minimaux.

Obligations des employeurs en matière de rémunération

Tous les employeurs à São Tomé-et-Príncipe, quelle que soit la taille de l'entreprise, doivent :

- Respecter strictement le salaire minimum applicable à chaque travailleur
- Maintenir des registres de paie précis et documentés
- Verser les salaires à date régulière (généralement mensuellement)
- Respecter les délais de paiement légaux sans retard injustifié
- Communiquer la grille salariale aux travailleurs avant embauche
- Appliquer automatiquement les revalorisations du salaire minimum
- Respecter les accords collectifs conclus dans leur secteur

Ressources et recours pratiques

Les travailleurs estimant ne pas recevoir une rémunération conforme aux dispositions légales peuvent :

- Consulter le Ministère du Travail et des Ressources Humaines
- Adresser une plainte aux inspecteurs du travail
- Contacter les syndicats sectoriels ou nationaux
- Saisir les juridictions compétentes en cas de contentieux
- Demander un audit de conformité salariale

Note : Les informations précises et actualisées sur les montants exacts du SMIG et du SMAG

Heures de travail et congés - São Tomé-et-Príncipe

Durée légale du travail

À São Tomé-et-Príncipe, la durée légale du travail est encadrée par le Code du travail du pays. La semaine de travail standard est fixée à **40 heures**, réparties généralement sur cinq jours de travail, soit 8 heures par jour.

Cette durée légale s'applique aux salariés du secteur privé et public. Cependant, certains secteurs ou professions peuvent bénéficier d'arrangements particuliers, notamment dans les secteurs jugés pénibles ou à risques. Les employeurs doivent s'assurer que le temps de travail respecte ce cadre légal minimum.

Le respect de la durée légale du travail est une obligation pour l'employeur, qui doit tenir à jour des registres de présence et de suivi du temps de travail. Tout dépassement de cette durée standard constitue des heures supplémentaires et doit être compensé selon les dispositions légales.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont toutes les heures travaillées au-delà de la durée légale de 40 heures par semaine. Elles sont autorisées à São Tomé-et-Príncipe mais encadrées par la loi pour protéger les salariés.

Compensation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être compensées soit par une rémunération supplémentaire, soit par un repos compensateur. En l'absence d'accord contraire, la compensation financière est généralement la règle. Le taux de majoration varie selon que les heures supplémentaires sont effectuées en semaine, le soir, ou pendant les jours fériés.

Taux de majoration

Le Code du travail prévoit une majoration minimale pour les heures supplémentaires. Les heures effectuées en semaine bénéficient d'une majoration, tandis que celles effectuées de nuit ou les jours fériés bénéficient de majorations plus importantes. Les taux précis varient selon les conventions collectives sectorielles applicables.

Limite des heures supplémentaires

Bien que la loi autorise les heures supplémentaires, elles ne doivent pas dépasser un nombre excessif par semaine. L'objectif est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Un repos suffisant entre deux périodes de travail doit être garanti.

Les employeurs doivent documenter toutes les heures supplémentaires effectuées et assurer que les salariés reçoivent une compensation appropriée. Le non-respect de ces obligations peut donner lieu à des réclamations auprès des autorités du travail.

Congés payés

Le droit aux congés payés est un élément fondamental du droit du travail à São Tomé-et-Príncipe. Tout salarié a droit à un repos annuel rémunéré, dont la durée est fixée par la loi.

Durée minimale des congés

Tout salarié ayant travaillé pendant une année complète a droit à un minimum de **30 jours de congés payés** par an. Cette durée peut être augmentée selon les conventions collectives ou les contrats individuels, ou selon l'ancienneté du salarié.

Calcul de la rémunération en congés

La rémunération pendant les congés payés est maintenue intégralement. Elle comprend le salaire de base ainsi que tous les avantages réguliers. Le salarié ne subit aucune réduction de salaire pour la période de congés.

Période de congés

Les congés payés doivent être pris pendant l'année civile suivant leur acquisition. Un accord entre l'employeur et le salarié doit déterminer la période de prise des congés, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et des droits du salarié.

Congés non utilisés

À titre général, les congés payés ne doivent pas être reportés excessivement d'une année sur l'autre.

Cependant, certaines circonstances peuvent justifier un report, notamment si le salarié n'a pas pu prendre ses congés pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Les salariés doivent être informés de leurs droits aux congés payés. L'employeur est responsable du maintien et de la documentation des allocations de congés pour chaque salarié.

Jours fériés

São Tomé-et-Príncipe dispose d'un calendrier officiel de jours fériés, pendant lesquels les activités commerciales et administratives sont généralement suspendues. Les salariés sont en droit de bénéficier de ces jours sans réduction de salaire.

- **1er janvier** : Jour de l'An
- **3 février** : Fête de la Martyre de la Liberté
- **12 juillet** : Fête nationale (Indépendance)
- **30 septembre** : Fête d'Indépendance
- **25 décembre** : Noël

À ces jours s'ajoutent les fêtes religieuses mobiles, notamment Pâques et le Carême, qui sont observées selon le calendrier chrétien. Des arrangements spécifiques peuvent exister pour d'autres communautés religieuses.

Travail les jours fériés

Lorsqu'un salarié est appelé à travailler pendant un jour férié, il a droit à une compensation. Celle-ci peut prendre la forme d'une majoration salariale importante ou d'un jour de repos compensateur. Le secteur d'activité et les accords collectifs peuvent prévoir des dispositions spécifiques.

Jour férié tombant sur un jour de repos

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un jour de repos supplémentaire en compensation ou d'une majoration salariale.

Points pratiques pour les salariés

1. **Vérifier son contrat de travail** : Assurez-vous que les conditions relatives aux heures de travail, aux congés et aux jours fériés sont clairement énoncées dans votre contrat.
2. **Documenter les heures travaillées** : Conservez des enregistrements personnels de vos heures de travail, notamment les heures supplémentaires, pour faciliter tout règlement de litige.
3. **Demander une rémunération équitable** : Exigez une compensation appropriée pour les heures supplémentaires travaillées. Ne pas être payé pour ces heures est une violation de vos droits.
4. **Planifier les congés à l'avance** : Organisez la prise de vos congés payés avec suffisamment de préavis, en accord avec votre employeur.
5. **Connaître vos droits** : Familiarisez-vous avec le Code du travail de São Tomé-et-Príncipe et les conventions collectives applicables à votre secteur.
6. **En cas de litige** : Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés, contactez l'inspection du travail ou un syndicat professionnel pour obtenir du soutien.

Obligations des employeurs

Les employeurs à São Tomé-et-Príncipe doivent respecter plusieurs obligations légales concernant les horaires et les congés :

- Maintenir et mettre à disposition un registre des heures de travail
- Respecter la durée légale hebdomadaire de 40 heures
- Verser une rémunération adéquate pour les heures supplémentaires
- Accorder les jours fériés et les congés payés sans réduction de salaire
- Assurer la santé et la sécurité des salariés en respect des horaires
- Informer les salariés de leurs droits et obligations

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions administratives, des amendes ou d'autres mesures disciplinaires à l'encontre de l'employeur.

Ressources et informations supplémentaires

Pour toute question spécifique concernant les heures de travail, les heures supplémentaires, les congés payés ou les jours fériés à São Tomé-et-Príncipe, il est recommandé de :

- Consulter le Code du travail officiel de São Tomé-et-Príncipe
- Contacter le Ministère du Travail et des Affaires Sociales
- Se rapprocher des syndicats professionnels du secteur d'activité
- Solliciter les conseils d'un professionnel du droit du travail ou d'un conseiller juridique

Note : Les informations contenues dans ce guide reflètent la législation en vigueur à São Tomé-et-Príncipe. La loi pouvant être modifiée, il est conseillé de vérifier les textes officiels les plus récents auprès des autorités compétentes.



Licenciement et indemnités - São Tomé-et-Príncipe

Cadre légal du licenciement à São Tomé-et-Príncipe

Le droit du travail à São Tomé-et-Príncipe est principalement régi par le Code du travail (Lei do Trabalho), qui établit les droits et obligations des employeurs et des salariés. Le licenciement n'est pas libre et doit respecter des procédures strictes pour être considéré comme valide et justifié.

Les licenciements doivent être fondés sur des motifs légitimes et doivent suivre les procédures de notification et de préavis définies par la loi. L'absence de respect de ces procédures peut exposer l'employeur à des poursuites judiciaires et au versement de dommages-intérêts substantiels.

Motifs valides de licenciement

La loi à São Tomé-et-Príncipe reconnaît plusieurs catégories de motifs justifiant un licenciement :

Motifs liés à la personne du salarié

Incapacité professionnelle, manquement grave aux devoirs du contrat de travail, insuffisance de compétences, comportement contraire à l'éthique professionnelle, absentéisme récurrent

Motifs économiques

Difficultés économiques de l'entreprise, réduction d'effectifs justifiée par des raisons technologiques, restructuration ou réorganisation de l'entreprise

Motifs disciplinaires

Faute grave ou très grave commise par le salarié, violation du règlement intérieur, insubordination, Vol ou détournement d'assets

À l'inverse, certains motifs de licenciement sont expressément interdits par la loi, notamment :

- Le licenciement pour activités syndicales légales
- Le licenciement discriminatoire (basé sur la race, la religion, le sexe, l'origine nationale)
- Le licenciement de femmes enceintes ou en congé de maternité
- Le licenciement en raison d'une absence due à un accident du travail
- Le licenciement en raison de l'exercice de droits civiques ou politiques

Procédures de licenciement

Le licenciement à São Tomé-et-Príncipe doit suivre une procédure précise pour être valide et légalement exécutoire.

Étapes de la procédure

1. **Mise en demeure écrite :** L'employeur doit notifier au salarié, par écrit, les motifs du licenciement envisagé. Cette notification doit être claire et détaillée.
2. **Entretien préalable :** Avant de notifier le licenciement définitif, l'employeur doit accorder un entretien au salarié pour lui donner la possibilité de s'expliquer et de présenter sa défense. Cet entretien doit être documenté.
3. **Notification du licenciement :** Après l'entretien, l'employeur doit notifier officiellement le licenciement par écrit, en spécifiant la date effective du licenciement et les motifs précis.
4. **Observation du délai de préavis :** Le salarié a le droit de continuer à travailler ou de rester rémunéré jusqu'à l'expiration du délai de préavis.
5. **Remise des documents :** À la fin du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et les documents de congédiement.

Délais de préavis

Le délai de préavis à São Tomé-et-Príncipe varie en fonction du type de licenciement et du niveau hiérarchique du salarié :

Type de licenciement	Délai de préavis minimum
Licenciement pour motif personnel	15 à 30 jours selon les conventions collectives
Licenciement économique	30 jours minimum
Congé donné par le salarié	15 à 30 jours
Licenciement pour faute grave	Pas de délai ; effet immédiat possible

Important : Les délais exacts peuvent varier selon les conventions collectives sectorielles applicables. Il est recommandé de consulter la convention collective pertinente pour votre secteur d'activité.

Indemnités de licenciement

Les salariés licenciés ont droit à des indemnités de licenciement, dont le montant dépend du motif du licenciement et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Indemnité d'ancienneté

L'indemnité d'ancienneté est généralement calculée sur la base :

- D'une demi-journée de salaire par année d'ancienneté pour les trois premières années
- D'une journée complète de salaire par année d'ancienneté pour les années suivantes
- Le calcul est basé sur le salaire mensuel moyen des trois derniers mois d'emploi

Cette indemnité s'ajoute à d'autres compensations dues au salarié.

Indemnités de licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités peuvent être augmentées. Les entreprises de taille importante doivent respecter des obligations supplémentaires en matière de notification et de reclassement.

Autres droits du salarié licencié

- **Salaires impayés** : L'employeur doit verser l'intégralité des salaires dus jusqu'à la date effective du licenciement
- **Congés non utilisés** : Les congés annuels non pris doivent être compensés financièrement (congrés payés comptabilisés)
- **Primes et avantages** : Les primes et autres avantages acquis avant la fin du contrat doivent être versés
- **Certificat de travail** : Document obligatoire attestant la durée et la nature de l'emploi
- **Accès au dossier personnel** : Le salarié a le droit de consulter son dossier chez l'employeur

Recours et contestation du licenciement

Un salarié licencié peut contester la validité de son licenciement s'il considère qu'il a été licencié sans motif valide ou en violation de la procédure légale.

Actions judiciaires disponibles

1. **Recours administratif** : En première instance, le salarié peut déposer une plainte auprès du ministère du Travail ou des organes de médiation du travail
2. **Action civile** : Le salarié peut engager une action en justice auprès des tribunaux de première instance compétents en matière de droit du travail
3. **Demande de réintégration** : Si le licenciement est jugé abusif ou sans motif légitime, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou une indemnité compensatoire
4. **Domages-intérêts** : En cas de licenciement abusif, le salarié peut demander des dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel

Délais pour agir

Le salarié dispose généralement d'un délai de deux ans à partir de la notification du licenciement pour engager une action judiciaire en contestation. Ce délai peut varier selon les dispositions légales applicables et les circonstances spécifiques du cas.

Conseils pratiques

- Conservez tous les documents relatifs à votre emploi : contrat de travail, bulletins de paie, courriers échangés
- Demandez une copie écrite de la notification de licenciement
- Documentez tous les événements pertinents précédant le licenciement
- Consultez un avocat spécialisé en droit du travail avant de contester un licenciement
- Signalez rapidement tout licenciement abusif à l'inspection du travail
- Vérifiez que toutes les indemnités dues vous ont été versées avant de quitter l'entreprise

Ressources utiles

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

- Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de São Tomé-et-Príncipe
- L'inspection générale du travail
- Les organisations syndicales nationales
- Un cabinet juridique spécialisé en droit du travail

Securite sociale et assurance maladie - São Tomé-et-Príncipe

Le Régime de Sécurité Sociale à São Tomé-et-Príncipe

À São Tomé-et-Príncipe, le système de sécurité sociale est régi par l'Institut de Sécurité Sociale (ISS), organisme public chargé de la gestion des prestations sociales et de l'assurance maladie. Le régime s'applique aux travailleurs du secteur formel, tant dans le secteur public que privé, ainsi qu'aux indépendants enregistrés.

Le système fonctionne selon un modèle de cotisations obligatoires, où employeurs et employés contribuent au financement des prestations. Cette architecture garantit une couverture sociale minimale aux travailleurs et à leurs ayants droit.

Affiliation et Couverture

L'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire pour tous les salariés du secteur formel dès le début de leur emploi. L'employeur doit enregistrer son employé auprès de l'ISS dans les délais impartis.

- Travailleurs salariés du secteur public et privé
- Travailleurs indépendants et professionnels libéraux enregistrés
- Employeurs et contributeurs volontaires
- Ayants droit des assurés sociaux (conjoint, enfants)

La couverture s'étend non seulement aux risques de maladie, mais également aux situations de maternité, invalidité, décès et vieillesse. Les bénéficiaires reçoivent une carte d'assuré social qui facilite l'accès aux services de santé.

Cotisations Obligatoires

Le financement du système repose sur des cotisations paritaires versées par l'employeur et l'employé. Ces cotisations sont prélevées sur la base du salaire et constituent un pourcentage du revenu de l'assuré.

Cotisations des employés

Les travailleurs salariés supportent une part des cotisations sociales, généralement déduite directement de leur salaire mensuel. Cette contribution est obligatoire et constitue une retenue légale.

Cotisations des employeurs

Les employeurs versent une cotisation patronale calculée sur la masse salariale. Cette contribution est un coût d'exploitation que l'entreprise doit intégrer dans sa gestion budgétaire.

Taux de cotisation

Bien que les taux spécifiques puissent varier selon les modifications législatives, ils sont généralement établis par décret gouvernemental et s'appliquent uniformément sur le territoire.

Les employeurs sont tenus de verser les cotisations retenues auprès de l'ISS dans les délais prescrits. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des pénalités administratives et judiciaires.

Assurance Maladie et Prestations

L'assurance maladie couvre les dépenses liées aux soins médicaux, hospitalisation et traitements. Le système fonctionne sur la base d'une prise en charge partielle ou totale selon la nature des services et le statut du bénéficiaire.

- **Consultations médicales** : Couverture des frais de consultation auprès de professionnels de santé accrédités
- **Hospitalisations** : Prise en charge des frais d'hospitalisation, y compris l'hébergement et les soins infirmiers
- **Médicaments** : Remboursement partiel des médicaments prescrits, selon la liste conventionnée
- **Examens et analyses** : Couverture des examens diagnostiques et analyses biologiques pertinentes
- **Soins dentaires et optiques** : Couverture variable selon les conditions de l'assuré

Les prestataires de soins accrédités auprès de l'ISS acceptent directement les cartes d'assuré social, réduisant ainsi les démarches administratives pour le patient. Les bénéficiaires accèdent aux services sans avancer les frais lorsqu'ils se présentent auprès de structures conventionnées.

Prestations Complémentaires

Au-delà de l'assurance maladie stricto sensu, le régime de sécurité sociale offre plusieurs prestations complémentaires essentielles à la protection sociale des travailleurs et de leurs familles.

Type de Prestation	Description	Bénéficiaires
Maternité	Allocation versée à la femme enceinte et indemnités d'arrêt de travail avant et après accouchement	Femmes salariées et conjointes d'assurés
Invalidité	Pension versée en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident ou d'une maladie	Assurés reconnus invalides
Décès	Prestations versées aux ayants droit (conjoint, enfants) en cas de décès de l'assuré	Famille de l'assuré décédé
Vieillesse	Pension de retraite versée à l'assuré ayant atteint l'âge légal et justifiant d'une durée suffisante de cotisations	Assurés ayant satisfait aux conditions

Type de Prestation	Description	Bénéficiaires
Allocation familiale	Aide versée pour l'entretien des enfants à charge du travailleur	Travailleurs avec enfants

Accès aux Soins de Santé

Le régime d'assurance maladie garantit l'accès à un réseau de structures sanitaires publiques et privées accréditées. Les bénéficiaires doivent se présenter munis de leur carte d'assuré social pour bénéficier de la couverture.

Les structures de santé partenaires incluent les centres de santé, hôpitaux régionaux et établissements spécialisés. L'assuré peut consulter dans ces structures sans déboursier les frais couverts par le régime. Cependant, les franchises ou participations aux frais, communément appelées «ticket modérateur», peuvent s'appliquer selon les textes réglementaires en vigueur.

Pour les soins nécessitant une prise en charge spécialisée non disponible localement, des dispositifs de prise en charge des frais de transport et d'hébergement pour soins à l'étranger existent, sous certaines conditions.

Obligations des Employeurs

Les employeurs à São Tomé-et-Príncipe doivent respecter des obligations strictes concernant l'affiliation et le versement des cotisations sociales.

1. Enregistrer les salariés auprès de l'ISS dès leur embauche
2. Déclarer la masse salariale mensuelle exacte servant de base au calcul des cotisations
3. Retenir les cotisations dues par les salariés de leurs salaires
4. Verser ponctuellement les cotisations patronales et salariées à l'ISS
5. Conserver les justificatifs de cotisations à titre de preuve de régularité
6. Informer les salariés de leur couverture sociale et des droits en découlant
7. Faciliter l'accès des salariés aux services de santé en tant qu'assurés sociaux

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives, y compris des amendes substantielles et possiblement des poursuites judiciaires.

Contribution des Salariés

Les salariés bénéficient de la couverture sociale en tant que contributeurs obligatoires. Leur cotisation est déduite du salaire brut avant le calcul de l'impôt sur le revenu dans la plupart des cas.

Les travailleurs doivent conserver les justificatifs de cotisation fournis par l'employeur et vérifier régulièrement que leurs cotisations sont correctement enregistrées auprès de l'ISS. Un historique de cotisations clair est

essentiel pour justifier les droits à prestations, notamment en cas de retraite ou de sinistre.

Les salariés ont le droit de consulter leur dossier à l'ISS et de contester les erreurs ou omissions dans l'enregistrement de leurs cotisations.

Information Pratique et Points de Contact

Pour toute question relative à la sécurité sociale, les travailleurs et employeurs peuvent contacter l'Institut de Sécurité Sociale (ISS) directement, soit par visite aux bureaux régionaux, soit par correspondance écrite. L'ISS dispose de points d'accueil dans les principales villes du pays.

Les documents essentiels à conserver incluent la carte d'assuré social, les justificatifs de cotisations annuels et tout correspondance officielle relative aux prestations. Ces documents constituent la preuve du statut d'assuré et facilitent l'accès aux services.

Note : Bien que ce guide fournisse une vue d'ensemble du système de sécurité sociale à São Tomé-et-Príncipe, les détails spécifiques concernant les taux de cotisations, les seuils de prestations et les conditions d'éligibilité sont régulièrement mis à jour par la législation. Il est recommandé de consulter directement l'ISS ou un conseiller juridique spécialisé pour les informations les plus actuelles et détaillées.

Syndicats et representation - São Tomé-et-Príncipe

Liberté syndicale à São Tomé-et-Príncipe

La liberté syndicale est un droit fondamental reconnu et protégé à São Tomé-et-Príncipe. Cette liberté est consacrée dans la Constitution de la République démocratique de São Tomé-et-Príncipe et dans les législations nationales relatives au travail.

Les travailleurs ont le droit de former des syndicats, d'y adhérer librement et de participer à leurs activités sans crainte de représailles ou de discrimination. Cette liberté s'étend également aux employeurs qui peuvent former des associations professionnelles pour défendre leurs intérêts.

São Tomé-et-Príncipe a ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment :

- La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

Ces ratifications impliquent que le pays s'engage à garantir et à maintenir le droit de tous les travailleurs de former et d'adhérer à des organisations de leur choix, sans autorisation préalable, ni condition restrictive autre que celles prévues par la loi.

Structures et organisations syndicales

Le paysage syndical à São Tomé-et-Príncipe comprend plusieurs organisations représentatives des travailleurs. Les principales structures incluent :

Confédérations nationales

Les grandes organisations fédératives qui regroupent plusieurs syndicats sectoriels et représentent les intérêts généraux des travailleurs au niveau national

Syndicats sectoriels

Des organisations spécialisées par secteur d'activité (agriculture, commerce, éducation, santé, fonction publique, etc.)

Syndicats d'entreprise

Des structures au niveau local qui représentent les salariés d'une entreprise ou d'un établissement spécifique

Les syndicats jouent un rôle crucial dans les négociations collectives, la défense des droits des travailleurs et la participation aux dialogues sociaux avec les autorités gouvernementales et les organisations patronales.

Droit de grève et restrictions légales

Le droit de grève est reconnu comme un droit fondamental des travailleurs à São Tomé-et-Príncipe. Les salariés peuvent exercer ce droit pour défendre leurs intérêts professionnels et sociaux, notamment en cas de désaccord sur les conditions de travail ou de rémunération.

Cependant, ce droit n'est pas absolu et est soumis à certaines conditions et restrictions :

- **Secteurs essentiels** : Le droit de grève peut être limité dans les services essentiels tels que la santé, la sécurité publique et les services vitaux pour la nation
- **Préavis** : Dans la plupart des cas, un préavis approprié doit être donné avant le début d'une action de grève
- **Procédures de négociation** : Les grèves doivent généralement être précédées de tentatives de résolution des conflits par le dialogue
- **Respect de l'ordre public** : Les grèves ne doivent pas porter atteinte à la sécurité publique ou à l'ordre établi

Les grévistes bénéficient de protections légales contre les licenciements ou les mesures discriminatoires en raison de leur participation à une action de grève légitime, dès lors que celle-ci respecte les conditions légales.

Représentation des salariés dans l'entreprise

La représentation des salariés dans les entreprises à São Tomé-et-Príncipe s'effectue principalement par le biais de délégués ou de représentants élus par les travailleurs. Ces mécanismes garantissent que la voix des employés est entendue dans les décisions affectant leurs conditions de travail.

Les principaux organes de représentation incluent :

Organe de représentation	Fonction	Contexte d'application
Délégués syndicaux	Représentation des intérêts des travailleurs syndiqués au sein de l'entreprise	Entreprises avec une présence syndicale organisée
Comités d'entreprise ou de travail	Consultation et négociation sur les questions affectant l'ensemble des salariés	Grandes entreprises et établissements
Représentants des salariés	Représentation générale des intérêts professionnels et sociaux	Toutes les entreprises au-delà d'un certain nombre de salariés

Droits protégés des représentants syndicaux

La législation du travail à São Tomé-et-Príncipe accorde une protection spéciale aux représentants syndicaux et aux délégués pour leur permettre d'exercer leurs fonctions sans entraves ni menaces :

1. **Protection contre le licenciement** : Un représentant syndical ne peut être licencié ou faire l'objet de mesures disciplinaires sans autorisation préalable de l'autorité compétente, sauf pour faute grave
2. **Liberté d'action** : Les représentants doivent avoir la possibilité de se réunir, de communiquer avec leurs mandants et d'accéder aux installations pertinentes
3. **Temps libre rémunéré** : Un temps raisonnable doit être accordé aux représentants pour exercer leurs fonctions, rémunéré comme du temps de travail
4. **Absence de discrimination** : Aucune discrimination ne peut être pratiquée à l'encontre des représentants en raison de leurs activités syndicales ou de représentation

Négociation collective et conventions collectives

La négociation collective est un droit fondamental à São Tomé-et-Príncipe, permettant aux syndicats de négocier directement avec les employeurs ou leurs représentants pour établir les conditions de travail, les salaires et autres avantages sociaux.

Les conventions collectives résultant de ces négociations ont une valeur contractuelle et lient les parties signataires. Elles peuvent être :

- **Au niveau d'entreprise** : Négociées entre un syndicat et un employeur spécifique
- **Au niveau sectoriel** : Négociées entre des organisations patronales et des syndicats représentant un secteur d'activité
- **Au niveau interprofessionnel** : Englobant l'ensemble de l'économie ou de larges secteurs

Dialogue social et participation institutionnelle

São Tomé-et-Príncipe a mis en place des mécanismes de dialogue social permettant aux organisations syndicales, aux employeurs et à l'État de se concerter sur les politiques de l'emploi et du travail.

Le gouvernement consulte régulièrement les partenaires sociaux sur les questions législatives et les réformes affectant le monde du travail. Cette participation garantit que les voix des travailleurs sont intégrées dans la prise de décision au niveau national.

Cadre légal applicable

Les droits syndicaux et de représentation à São Tomé-et-Príncipe sont régis par :

- La Constitution de la République démocratique de São Tomé-et-Príncipe
- Le Code du travail national
- Les conventions de l'OIT ratifiées par le pays
- Les décrets et arrêtés d'application des lois du travail

Note importante : Pour toute question spécifique ou situation particulière, il est recommandé de consulter les autorités compétentes du ministère du Travail et de l'Emploi à São Tomé-et-Príncipe ou des organisations syndicales locales, car la législation peut être soumise à des mises à jour régulières.



Harcelement et discrimination au travail - São Tomé-et-Príncipe

Cadre légal de la protection contre le harcèlement et la discrimination

À São Tomé-et-Príncipe, la protection contre le harcèlement et la discrimination au travail s'inscrit dans un cadre législatif spécifique. La Constitution de la République Démocratique de São Tomé-et-Príncipe garantit l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction de sexe, race, origine ethnique, religion ou convictions politiques.

Le Code du travail de São Tomé-et-Príncipe constitue le texte fondamental régissant les relations professionnelles. Il établit les droits et devoirs des employeurs et des salariés, notamment en matière de dignité et de respect en milieu professionnel. Bien que le pays soit en phase de modernisation de sa législation du travail, les principes fondamentaux de protection contre les abus sont reconnus.

Formes de discrimination interdites en milieu professionnel

La discrimination au travail est formellement interdite sur la base de plusieurs critères protégés :

- **Genre et sexe** : Les discriminations basées sur le genre, incluant le harcèlement sexuel, sont expressément proscrites
- **Race et origine ethnique** : Toute forme de traitement défavorable fondée sur la race ou l'origine est interdite
- **Religion et convictions politiques** : L'employeur ne peut pas discriminer sur la base des croyances religieuses ou opinions politiques
- **Statut de séropositivité** : La discrimination envers les personnes vivant avec le VIH/SIDA est interdite
- **Handicap** : Les personnes en situation de handicap jouissent d'une protection contre la discrimination
- **Âge** : La discrimination fondée sur l'âge est interdite tant à l'embauche qu'au cours de la relation de travail
- **Situation de famille** : Le statut matrimonial ou parental ne peut constituer un motif de discrimination

Définition et caractéristiques du harcèlement

Le harcèlement au travail est défini comme un comportement répété et non désiré d'une personne ou d'un groupe envers un autre travailleur, créant un environnement hostile, offensant ou menaçant. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes :

Harcèlement moral

Comportements répétés visant à humilier, intimider ou isoler un travailleur, incluant les critiques constantes, l'isolement social ou les menaces implicites

Harcèlement sexuel

Avances sexuelles non désirées, demandes de faveurs sexuelles, contacts physiques importuns ou tout autre comportement verbal ou non-verbal de nature sexuelle non consenti

Harcèlement fondé sur des motifs discriminatoires

Comportements basés sur l'un des critères énumérés ci-dessus (race, genre, religion, etc.), créant un environnement hostile

Intimidation hiérarchique

Abus de pouvoir par un supérieur hiérarchique utilisant sa position pour soumettre un subordonné à des traitements dégradants

Obligations de l'employeur

Les employeurs à São Tomé-et-Príncipe sont tenus de prendre des mesures actives pour prévenir et combattre le harcèlement et la discrimination :

1. Établir et communiquer une politique clairement définie interdisant le harcèlement et la discrimination
2. Former les managers et superviseurs aux principes de non-discrimination et de respect mutuel
3. Mettre en place un mécanisme de signalement confidentiel et accessible à tous les employés
4. Enquêter promptement et impartialement sur les plaintes reçues
5. Prendre des mesures correctives et disciplinaires appropriées en cas de confirmation d'harcèlement
6. Protéger les plaignants contre les représailles
7. Maintenir la confidentialité tout au long du processus d'enquête
8. Adapter les postes de travail et conditions pour les personnes en situation de handicap

Droits et protections des salariés

Les travailleurs victimes de harcèlement ou de discrimination jouissent de protections spécifiques :

- Droit à un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination
- Droit de signaler les incidents sans crainte de représailles
- Droit à une enquête juste et impartiale
- Droit de refuser des avances sexuelles sans conséquence professionnelle négative
- Droit à la confidentialité et à la protection de la vie privée
- Droit à des mesures de réparation et de compensation en cas de préjudice établi
- Droit de saisir la justice ou les instances compétentes

Procédures de signalement et de plainte

Les salariés victimes de harcèlement ou de discrimination à São Tomé-et-Príncipe disposent de plusieurs canaux pour signaler les incidents :

Canal de signalement	Procédure	Délais
Signalement interne	Communication écrite au manager, responsable RH ou direction. Conserver copie du signalement	À tout moment
Autorités administratives	Saisine de l'Inspection du travail ou du Ministère du Travail avec documentation probante	Varie selon la gravité
Recours judiciaire	Action en justice devant les tribunaux compétents pour dommages et intérêts	Variable selon le système judiciaire

Sanctions applicables aux auteurs de harcèlement

Les auteurs de harcèlement ou de discrimination s'exposent à des sanctions progressives selon la gravité et la répétition de l'incident :

- **Avertissement écrit** pour les premiers incidents mineurs
- **Suspension** de courte durée pour les comportements répétés
- **Mutation ou changement de poste** si approprié
- **Réduction de salaire** ou perte d'avantages spécifiques
- **Licenciement pour cause réelle et sérieuse** pour les cas graves ou récidives multiples
- **Responsabilité civile** incluant le versement de dommages et intérêts
- **Poursuites pénales** possibles pour les actes constituant des infractions pénales

Protection contre les représailles

São Tomé-et-Príncipe reconnaît l'importance de protéger les personnes qui signalent le harcèlement ou la discrimination. Il est expressément interdit à l'employeur de prendre des mesures défavorables, notamment :

- Licenciement ou menace de licenciement
- Réduction de salaire ou retrait d'avantages
- Mutation punitive ou refus de promotion
- Isolement ou ostracisme
- Refus d'accès aux formations ou opportunités professionnelles

Tout acte de représailles constitue lui-même une violation grave qui expose l'employeur à des responsabilités additionnelles.

Conseils pratiques pour les victimes

Si vous êtes victime de harcèlement ou de discrimination à São Tomé-et-Príncipe, vous pouvez adopter les actions suivantes :

1. **Documentez les incidents** : Notez les dates, heures, lieux, personnes impliquées et témoins des faits
2. **Conservez les preuves** : Gardez les courriels, messages, ou documents pertinents
3. **Communiquez votre malaise** : Si sûr, informez l'auteur que son comportement est inacceptable
4. **Signalez formellement** : Adressez une demande écrite au département RH ou à la direction
5. **Consultez un professionnel** : Recherchez conseil auprès d'un avocat ou organisation de défense des droits
6. **Saisissez les autorités compétentes** : Contactez l'Inspection du travail si le problème persiste
7. **Préservez votre santé** : Recherchez un soutien psychologique si nécessaire

Ressources et institutions compétentes

Pour obtenir assistance ou signaler une violation des droits du travail à São Tomé-et-Príncipe :

- **Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale** : Autorité gouvernementale chargée de l'application du droit du travail
- **Inspection du Travail** : Organe de contrôle et d'application de la législation du travail
- **Syndicats professionnels** : Structures représentant les travailleurs et offrant du soutien
- **Organisations de droits de l'homme** : Associations locales œuvrant pour la promotion des droits fondamentaux
- **Tribunaux du travail** : Instances judiciaires compétentes pour les litiges du travail

Travail des femmes et conge maternite - São Tomé-et-Príncipe

Cadre juridique du travail des femmes

À São Tomé-et-Príncipe, les droits des femmes au travail sont régis principalement par le Code du travail et la Constitution de la République démocratique de São Tomé-et-Príncipe. Le pays est signataire de plusieurs conventions internationales, notamment la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération et la Convention n°111 sur la discrimination en matière d'emploi.

Le cadre constitutionnel garantit l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès au travail et l'exercice professionnel. Cependant, la mise en œuvre effective de ces droits demeure un enjeu, notamment en raison des pratiques traditionnelles et des disparités économiques du pays.

Droit d'accès à l'emploi et non-discrimination

Les femmes jouissent du droit fondamental d'accès à tous les emplois sur le marché du travail de São Tomé-et-Príncipe, sans distinction de sexe. L'embauche sur la base du sexe est théoriquement interdite. Cependant, certains secteurs demeurent fortement genrés, notamment dans l'administration publique et le secteur privé informel.

Les discriminations fondées sur le sexe, l'état civil, la maternité ou les responsabilités familiales sont formellement interdites lors du recrutement, de la promotion et de la rémunération. Les employeurs ne peuvent imposer aucune condition ou restriction liée au sexe, sauf dans les cas exceptionnels où le sexe constitue une condition incontournable pour l'exercice de la fonction.

Congé de maternité

Durée du congé

Le Code du travail de São Tomé-et-Príncipe prévoit un congé de maternité de **60 jours**, pouvant être réparti avant et après l'accouchement selon les recommandations médicales. Généralement, une période d'au moins 30 jours est prise après l'accouchement.

Maintien du salaire

Durant le congé de maternité, la femme salariée conserve son salaire intégralement. Cette rémunération est maintenue par l'employeur ou, dans certains cas, par les caisses de sécurité sociale selon les dispositions spécifiques en vigueur.

Protection de l'emploi

La femme en congé de maternité bénéficie d'une protection contre le licenciement. Aucun licenciement ne peut être prononcé durant cette période, sauf pour une faute grave sans relation avec l'état de grossesse.

Demande et formalités

La salariée doit notifier son employeur de son intention de prendre un congé de maternité. Un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement est généralement requis.

Protection durant la grossesse

La loi impose des mesures de protection spécifiques pour les femmes enceintes :

- Interdiction du travail de nuit, sauf en cas d'absolue nécessité reconnue par la législation
- Exemption des travaux dangereux ou exposant à des substances chimiques nuisibles
- Droit à des pauses supplémentaires, notamment pour l'allaitement
- Interdiction de licenciement durant la grossesse et pendant une période déterminée après l'accouchement
- Accès à des examens prénataux sans réduction de salaire

Égalité de rémunération

Le principe « à travail égal, salaire égal » est établi par la législation du travail de São Tomé-et-Príncipe. Cependant, cette égalité demeure théorique dans certains secteurs où les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent.

Critères d'égalité salariale	Disposition légale
Même qualification	Salaire identique exigé
Même poste de travail	Pas de discrimination de rémunération
Travail de valeur égale	Rémunération équivalente due
Responsabilités comparables	Pas de différence de salaire autorisée

Les disparités salariales fondées sur des critères objectifs (ancienneté, performance, qualifications supplémentaires, productivité) restent possibles, mais le simple fait d'être femme ne peut justifier une rémunération inférieure.

Droits liés à l'allaitement et période post-natale

Après la reprise du travail, les mères qui allaitent bénéficient de droits spécifiques :

1. Pauses d'allaitement intégrées au temps de travail rémunéré
2. Aménagement du temps de travail permettant l'allaitement (réduction d'horaires possible)
3. Protection contre le licenciement durant la période d'allaitement

4. Accès à des installations adaptées pour l'allaitement ou l'expression du lait

Protection contre le licenciement lié à la maternité

La loi prévoit une protection renforcée pour les femmes enceintes et les mères. Un licenciement est considéré comme abusif s'il intervient :

- Pendant la grossesse
- À la connaissance de la grossesse par l'employeur
- Durant le congé de maternité
- Dans les semaines ou mois suivant la reprise du travail (délai variable selon les cas)
- Pour des motifs directement liés à la maternité ou aux responsabilités familiales

Un licenciement intervenant en dehors de cette période de protection peut toutefois être contesté abusif s'il est fondé indirectement sur la maternité.

Travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes

Certaines catégories de travaux sont expressément interdites ou limitées :

- Manipulation de substances toxiques ou cancérigènes
- Exposition aux radiations ionisantes
- Travaux souterrains ou en hauteur présentant des risques de chute
- Manutention de charges lourdes dépassant les seuils établis
- Exposition à des températures extrêmes
- Travail en contact avec des agents biologiques dangereux

Responsabilités des employeurs

Les employeurs de São Tomé-et-Príncipe doivent respecter les obligations suivantes :

- Maintenir le salaire et les avantages socio-professionnels durant le congé de maternité
- Assurer le respect des mesures de protection spécifiques
- Ne pas discriminer à l'embauche ou en matière de conditions d'emploi
- Documenter les absences liées à la maternité et l'allaitement
- Participer aux cotisations sociales couvrant les droits maternels
- Faciliter l'accès aux examens médicaux prénatals sans perte de rémunération

Recours et mécanismes de protection

En cas de violation de ses droits, une femme salariée peut saisir :

1. L'inspecteur du travail de sa région pour une enquête administrative
2. Les tribunaux du travail pour obtenir réparation
3. Les syndicats professionnels pour un appui juridique et représentation
4. Les organisations de défense des droits des femmes opérant sur le territoire

Les délais de prescription pour réclamer des indemnités en cas de violation de droits maternels sont généralement de trois ans.

Défis pratiques et recommandations

Bien que le cadre juridique soit en place, des défis subsistent dans l'application effective des droits des femmes à São Tomé-et-Príncipe. Le secteur informel, où travaillent nombreuses femmes, échappe souvent à l'application de la loi. Les femmes sont recommandées de :

- Conserver tous les documents relatifs à l'emploi et à la maternité
- Informer formellement par écrit de la grossesse et des demandes de congé
- Recourir à des témoins lors de communications importantes
- Consulter rapidement un conseiller juridique en cas de discrimination présumée

Travail des jeunes et age minimum - São Tomé-et-Príncipe

Âge minimum d'emploi à São Tomé-et-Príncipe

La législation du travail à São Tomé-et-Príncipe fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi selon des dispositions encadrées principalement par le Code du travail. L'âge minimum général pour travailler est de 15 ans, conformément aux normes internationales et aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les enfants âgés de moins de 15 ans ne peuvent être employés que dans des activités légères et non dangereuses, notamment dans le secteur agricole familial, sous certaines conditions strictes. Ces exceptions doivent respecter le temps scolaire de l'enfant et ne pas compromettre son éducation.

Pour les jeunes âgés de 15 à 18 ans, des restrictions particulières s'appliquent. Ces mineurs bénéficient d'une protection renforcée concernant les horaires de travail, les conditions de sécurité et l'accès à certaines activités jugées dangereuses ou nuisibles pour leur développement.

Restrictions spécifiques au travail des mineurs

Le cadre légal de São Tomé-et-Príncipe impose plusieurs restrictions pour protéger les mineurs en emploi :

- **Travaux dangereux interdits** : Les mineurs ne peuvent pas être employés dans des activités exposant à des risques graves, notamment l'exploitation minière, la manipulation de substances chimiques toxiques, ou les travaux en hauteur sans équipement de sécurité adéquat.
- **Horaires limités** : La durée maximale du travail pour les mineurs est généralement inférieure à celle des adultes. Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus d'heures que ne le permet la législation.
- **Travail de nuit restreint** : Le travail de nuit est interdit ou strictement limité pour les mineurs, sauf dans certains secteurs spécifiques comme l'agriculture.
- **Congés obligatoires** : Les mineurs ont droit à des périodes de congé plus longues que les adultes, particulièrement pendant l'année scolaire.
- **Travail forcé et exploitation** : Toute forme de travail forcé, d'exploitation sexuelle ou d'esclavage est absolument interdite, indépendamment de l'âge.

Formes de travail des enfants considérées comme illicites

São Tomé-et-Príncipe, en adhérant aux conventions internationales de l'OIT, considère certaines formes de travail comme absolument inacceptables :

Travail forcé et servitude

L'utilisation d'enfants dans le travail forcé ou la servitude pour dettes est strictement interdite et constitue une infraction pénale grave.

Exploitation sexuelle commerciale

L'engagement d'enfants dans la prostitution, la production de matériel pornographique ou tout acte à caractère sexuel à titre commercial est un crime.

Trafic d'enfants

Le recrutement, le transport ou l'exploitation d'enfants à des fins de travail constitue une violation grave des droits humains.

Activités nuisibles à la santé

Les travaux exposant à des substances dangereuses, aux pesticides, ou à des conditions insalubres graves sont interdits pour tous les mineurs.

Programmes d'insertion et de formation des jeunes

São Tomé-et-Príncipe dispose de cadres institutionnels visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et leur formation professionnelle :

- **Formation professionnelle technique** : Des programmes de formation technique et professionnelle sont proposés par le gouvernement et des organisations non gouvernementales, visant à développer les compétences des jeunes dans des secteurs clés comme l'agriculture, le tourisme, et les services.
- **Apprentissage en entreprise** : Les entreprises peuvent accueillir des jeunes en apprentissage, selon un cadre contractuel défini, permettant une alternance entre formation théorique et pratique.
- **Initiatives d'entrepreneuriat jeune** : Des programmes d'accompagnement à la création d'entreprise sont destinés aux jeunes diplômés cherchant à s'insérer professionnellement de manière autonome.
- **Partenariats sectoriels** : Des collaborations entre le secteur public et privé facilitent le placement de jeunes dans des emplois durables et formels.

Obligations des employeurs envers les jeunes travailleurs

Les employeurs à São Tomé-et-Príncipe sont soumis à des obligations légales spécifiques concernant le recrutement et le traitement des jeunes travailleurs :

Obligation	Description	Application
Vérification de l'âge	Contrôle obligatoire de la documentation d'identité avant embauche	Tous les jeunes travailleurs
Santé et sécurité	Evaluation des risques spécifiques aux mineurs sur le poste de travail	Mineurs de moins de 18 ans

Formation à la sécurité	Instruction obligatoire sur les risques et mesures de prévention	Tous les jeunes travailleurs
Rémunération équitale	Salaire conforme à la législation minimum applicable	Travailleurs de 15 à 18 ans
Suivi médical	Examen médical initial et périodique pour certains secteurs	Mineurs en travaux spécifiques

Documentation et contrats pour les jeunes travailleurs

Tout contrat de travail avec un mineur ou un jeune doit respecter certaines formalités légales :

- Un contrat écrit doit être établi et signé par l'employeur et le jeune (ou son représentant légal pour les mineurs).
- Le contrat doit préciser clairement la nature de l'emploi, la durée de travail, la rémunération, les conditions de sécurité et le droit à l'éducation/formation.
- Une copie du contrat doit être conservée par le jeune ou son représentant légal.
- Les employeurs doivent maintenir des registres à jour des jeunes travailleurs, incluant leur date de naissance et leurs fonctions.

Organismes et ressources de soutien

Les jeunes et employeurs peuvent s'adresser aux institutions suivantes pour des informations ou des recours :

- **Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale** : Organisme responsable de l'application de la législation du travail et des droits des jeunes.
- **Inspection du travail** : Contrôle la conformité des entreprises avec la législation du travail, notamment concernant les mineurs.
- **Organisations de défense des droits** : Plusieurs ONG locales et internationales travaillent à la protection des droits des enfants et des jeunes.
- **Services d'orientation professionnelle** : Aident les jeunes à identifier les formations et opportunités d'emploi adaptées à leurs compétences.

Contexte et défis particuliers

São Tomé-et-Príncipe, en tant que petit État insulaire en développement, fait face à des défis spécifiques dans l'application de la législation sur le travail des jeunes. L'économie informelle demeure importante, ce qui rend plus difficile la supervision du respect des normes du travail. Les secteurs agricole et touristique emploient une proportion significative de jeunes, nécessitant une vigilance particulière concernant les conditions de travail.

Les efforts de renforcement institutionnel et de sensibilisation restent essentiels pour garantir que la protection légale des jeunes travailleurs soit effective dans la pratique. Les partenaires internationaux soutiennent les initiatives nationales visant à améliorer l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle comme

alternatives au travail précoce ou exploitant.

