

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

**LE NOUVEAU**

# **CODE DU TRAVAIL**

**LOI**

**N°L/2014/072/CNT**

**Promulgué par le Décret N°011/PRG/SGG/2014  
du 10 Janvier 2014**

<b>LIVRE 1 : EMPLOI</b>	6
<b>TITRE I : Placement Recrutement et Conditions d'utilisation de la main d'œuvre</b>	6
<b>TITRE II : Conclusion du contrat de travail</b>	7
<b>CHAPITRE I : Dispositions Générales</b>	8
<b>CHAPITRE II : Dispositions Particulières au Contrat de Travail à durée déterminée</b>	9
<b>TITRE III : Disposition Particulières à certains Travailleurs et certaines activités</b>	9
<b>CHAPITRE I : Travailleurs étrangers</b>	9
<b>CHAPITRE II : Matelots et gens d'équipage</b>	10
<b>CHAPITRE III : Travail Temporaire</b>	11
<b>CHAPITRE IV : Tâcheronnat ou sous entreprise</b>	12
<b>CHAPITRE V : Condition d'exercice de la sous-traitance</b>	13
<b>Section I : Des conditions d'exercices</b>	15
<b>Section II : Du régime social</b>	15
<b>Section III : Du régime financier</b>	15
<b>Section IV : Des mesures de contrôle et des sanctions</b>	15
<b>CHAPITRE VI : Travail des femmes</b>	15
<b>Chapitre VII : Travail des enfants</b>	15
<b>TITRE IV : Formation Professionnelle et Apprentissage</b>	16
<b>CHAPITRE I : Organisation et financement</b>	16
<b>CHAPITRE II : Contrat d'apprentissage</b>	17
<b>Section I : Nature et forme du contrat d'apprentissage</b>	17
<b>Section II : Condition du contrat d'apprentissage</b>	18
<b>Section III : Devoirs des maitres et des apprentis</b>	18
<b>Section IV : Résolution du contrat d'apprentissage</b>	19
<b>CHAPITRE III : Apprentissage traditionnel</b>	19
<b>CHAPITRE IV : Droits et obligations des stagiaires de formation professionnelle</b>	20
<b>CHAPITRE V : Stage d'initiation en entreprise</b>	21
<b>Section I : Nature et forme du contrat de stage</b>	21
<b>Section II : Conditions du contrat de stage</b>	21
<b>TITRE V : Suspension du Contrat de Travail</b>	22
<b>CHAPITRE I : Dispositions générales</b>	22
<b>CHAPITRE II : Maladies et accidents</b>	23
<b>CHAPITRE III : Maternité</b>	24
<b>CHAPITRE IV : Obligations Militaires</b>	25
<b>CHAPITRE V : Chômage Technique et chômage économique</b>	26
<b>Section Unique: Dispositions Communes au chômage technique et au chômage Economique</b>	26
<b>CHAPITRE VI : la Disponibilité</b>	27
<b>TITRE VI : Modification du Contrat de Travail</b>	28
<b>TITRE VII : Cessation de la relation de travail</b>	28
<b>CHAPITRE I : Cessation des contrats à durée déterminée</b>	29
<b>CHAPITRE II : Cessation des contrats à durée indéterminée</b>	29
<b>Section I : Justification du Licenciement</b>	30

<b>Section II</b> : Procédure de licenciement pour motif personnel	30
<b>Section III</b> : Procédure de licenciement pour motif économique	31
<b>Section IV</b> : Conséquences du licenciement	32
<b>Section V</b> : Mise à la retraite	34
<b>Section VI</b> : Démission	35
<b>Section VII</b> : Décès	35
<b>LIVRE 2</b> : Conditions de travail	35
<b>TITRE I</b> : Règlement intérieur et droit disciplinaire	35
<b>CHAPITRE I</b> : Règlement intérieur	36
<b>CHAPITRE II</b> : Droit disciplinaire	36
<b>TITRE II</b> : Durée du travail et congés	38
<b>CHAPITRE I</b> : Durée du travail	40
<b>CHAPITRE II</b> : Congés	40
<b>Section I</b> : Repos hebdomadaires	40
<b>Section II</b> : Jours fériés	40
<b>Section III</b> : Congé annuel	40
<b>TITRE III</b> : Protection de la santé des travailleurs	41
<b>CHAPITRE I</b> : Sécurité et santé au travail	41
<b>Section I</b> : Dispositions générales	41
<b>Section II</b> : Disposition spéciales applicables aux opérations de construction	45
<b>CHAPITRE II</b> : Médecine du travail	<b>46</b>
<b>TITRE IV</b> : Salaire et accessoire de salaire	48
<b>CHAPITRE I</b> : Détermination du salaire	48
<b>CHAPITRE II</b> : Paiement du salaire	49
<b>Section I</b> : Mode de paiement du salaire	49
<b>Section II</b> : Privilèges et garanties de la créance de salaire	50
<b>Section III</b> : Prescription de l'action en paiement du salaire	51
<b>CHAPITRE III</b> : Retenues sur le salaire, saisie et cession	52
<b>CHAPITRE IV</b> : Economats	52
<b>LIVRE 3</b> : Représentation des partenaires sociaux	53
<b>TITRE I</b> : Des organisations patronales	53
<b>CHAPITRE I</b> : Constitution des organisations patronales	53
<b>CHAPITRE II</b> : Capacité juridique des organisations patronales	54
<b>TITRE II</b> : Organisation syndicale des travailleurs	55
<b>CHAPITRE I</b> : Principe de la liberté syndicale	55
<b>CHAPITRE II</b> : Constitution des organisations syndicales	56
<b>CHAPITRE III</b> : Attributions des organisations syndicales	56
<b>CHAPITRE IV</b> : Dissolution	57
<b>TITRE III</b> : Représentation syndicale dans l'entreprise	57
<b>CHAPITRE I</b> : Mise en place des délégués syndicaux	57

<b>CHAPITRE II</b> : Protection des délégués syndicaux	58
<b>CHAPITRE III</b> : Attribution et conditions d'exercice	60
<b>LIVRE 4</b> :Conventions et conflits collectifs	60
<b>TITRE I</b> : Négociation des conventions collectives	61
<b>CHAPITRE I</b> : Négociation des conventions collectives de branche ou Interprofessionnelles	61
<b>Section I</b> : Règles générales	61
<b>Section II</b> : Règles particulières aux conventions collectives Susceptibles d'extension	62
<b>CHAPITRE II</b> : Négociation des conventions d'entreprise ou d'établissement	62
<b>TITRE II</b> : Application des conventions collectives	62
<b>CHAPITRE I</b> : Conditions d'application	63
<b>CHAPITRE II</b> : Exécution de la convention collective	63
<b>CHAPITRE III</b> : Révision et dénonciation	63
<b>CHAPITRE IV</b> : Extension des conventions collectives	64
<b>TITRE III</b> : Conflits collectifs	65
<b>CHAPITRE I</b> : La Grève	65
<b>CHAPITRE II</b> : Le Lock-out	67
<b>CHAPITRE III</b> : L'Arbitrage	67
<b>CHAPITRE IV</b> : Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales.	68
<b>LIVRE 5</b> : Administration et juridiction de travail	69
<b>TITRE I</b> :Administration du travail	69
<b>CHAPITRE I</b> : Dispositions Générales	69
<b>CHAPITRE II</b> :Les Services de l'Administration du Travail	69
<b>CHAPITRE III</b> : l'Inspection du Travail	69
<b>SECTION I</b> : Organisation et Missions	69
<b>SECTION II</b> : Pouvoirs et Obligations	70
<b>CHAPITRE IV</b> :Service Public d'Emploi	71
<b>CHAPITRE V</b> :Les Organismes consultatifs	72
<b>SECTION I</b> :La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales	72
<b>SECTION II</b> :Dialogue Social	74
<b>TITRE II</b> : Juridiction de Travail	75
<b>CHAPITRE I</b> : Compétence	75
<b>CHAPITRE II</b> : Composition et organisation	75
<b>CHAPITRE III</b> : Procédure	77
<b>CHAPITRE IV</b> : Pénalité	79
<b>TITRE III</b> : <b>DISPOSITIONS FINALES</b>	81

- 1) Les mesures prévues, au stade de la conception du projet comme dans les différentes phases de son exécution, pour assurer la sécurité du personnel, compte tenu des techniques de construction employées et de l'organisation du chantier.
- 2) Les dispositions prises pour assurer les premiers secours aux malades et aux victimes d'accidents de travail.
- 3) Les dispositions adoptées pour assurer l'hygiène des conditions de travail et celles de locaux destinés au personnel.

**Article 231.26 :** Un comité technique de prévention de risques professionnels doit être créé. Il a pour mission d'émettre des avis techniques et de formuler des propositions à l'attention de la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales sur les projets de législation et de réglementation à intervenir en matière d'hygiène, de sécurité et santé au travail.

**Article 231.27 :** Un arrêté du Ministre en charge du travail détermine la composition, les conditions d'organisation et de fonctionnement du comité technique de prévention des risques professionnels après avis de la Commission Consultative du travail et des Lois Sociales.

## **CHAPITRE II : MEDECINE DU TRAVAIL**

**Article 232.1 :** Toutes les entreprises au sens de l'article 211.2 du présent Code sont assujetties aux dispositions du présent chapitre.

Les employeurs concernés doivent organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs.

La médecine du travail est un service organisé sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à :

- a)- assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ;
- b)- contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- c)- contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs ;
- d)- contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail.

Tout employeur doit faire bénéficier aux candidats retenus pour l'embauche d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les employeurs doivent faire bénéficier aux salariés d'un examen médical, au moins une fois par an, en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Ces examens sont assurés par les services de santé au travail d'entreprise ou le service national de la médecine du travail.

**Article 232.2 :** La médecine du travail est assurée par un personnel médical et paramédical titulaire d'une décision d'agrément délivrée par le Ministre chargé de la Santé et dont le rôle

principalement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Chaque fois que cela est possible, le médecin du travail est un spécialiste.

**Article 232.3 :** Les normes d'infrastructures, d'équipement, du personnel ainsi que les modalités de constitution et de fonctionnement des services de médecine du travail feront l'objet d'un arrêté du Ministre chargé de la Santé après avis du Ministre en charge du Travail.

Les dépenses afférentes aux prestations fournies par les services de médecine du travail sont à la charge des employeurs.

**Article 232.4 :** Les services de médecine du travail peuvent appartenir à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail après avis du Ministre en charge de la Santé détermine les modalités d'exécution de cette obligation.

**Article 232.5 :** Les entreprises assujetties aux dispositions du présent chapitre sont ainsi classées :

- ✓ Première catégorie : 500 travailleurs et plus ;
- ✓ Deuxième catégorie : 200 à 499 travailleurs ;
- ✓ Troisième catégorie : 20 à 199 travailleurs ;
- ✓ Quatrième catégorie : inférieur à 20 travailleurs.

Il est prévu au minimum :

1. Dans les établissements de 1<sup>ère</sup> catégorie, les services permanents d'un médecin du travail, d'un infirmier jusqu'à 500 travailleurs et d'un infirmier supplémentaire au-dessus de cet effectif et par tranche de 500. Lorsque l'établissement comprend moins de 1.000 travailleurs et qu'il est situé à moins de 25 km d'un centre médical, il pourrait être classé en 2<sup>ème</sup> catégorie par décision du Ministre en charge du Travail après avis du Ministre de la Santé ;
2. Dans les établissements de 2<sup>ème</sup> catégorie, le concours périodique d'un médecin (Médecin du Travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ;
3. Dans les établissements de 3<sup>ème</sup> catégorie, le concours périodique d'un médecin (médecin du travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ;
4. Dans les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie, l'installation des boîtes de secours et éventuellement les services de santé au travail inter-entreprises.

**Article 232.6 :** L'employeur doit prendre les mesures pour assurer les premiers secours aux salariés malades et aux victimes d'accidents du travail.

**Article 232.7 :** Le médecin du travail est habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles que formation en matière de sécurité, d'hygiène, de mutation ou de transformation de poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs pour adapter le contenu des postes de travail à l'état de santé du travailleur.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

**Article 232.8 :** Les services de la médecine du travail des employeurs doivent fournir des rapports d'activités trimestriels au service national chargé de la Médecine du Travail ou santé au travail comprenant notamment les statistiques des maladies constatées ou traitées.

Le service national de la Médecine du Travail, chargé entre autres de la mise en œuvre de la politique de santé au travail, assure la coordination et le contrôle technique des services de médecine du travail. Il a le pouvoir d'ordonner des injonctions aux employeurs, aux services médicaux et à leur personnel pour le respect des dispositions relatives au présent chapitre relatif à la médecine du travail ou santé au travail.

#### TITRE IV : SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE

**Article 241.1 :** Sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du présent Code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur.

**Article 241.2 :** Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au présent titre.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de celui-ci.

Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues est prohibé. Lorsque le salaire est payé partiellement en nature, les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doivent être conformes à son intérêt ; la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

Sauf disposition contraire du présent code, des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou de l'accord des parties, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur à son travail.

**Article 241.3 :** Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires résultant d'une décision de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement à l'article 241 alinéas 1 et 2 du présent Code, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est réputée non écrite.