

# **ORDONNANCE N° 003/PRG/ SGG/ 88 DU 28 JANVIER 1988**

## **PORTANT INSTITUTION DU CODE DU TRAVAIL**

### **DE LA REPUBLIQUE DE GUINEE**

### **LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**

Vu La Déclaration de prise effective du Pouvoir par l'Armée le 3 Avril 1984 ;

Vu La proclamation de la Deuxième République ;

Vu L'Ordonnance n° 009/PRG/ 84 du 18 Avril 1984, prorogeant la validité des Lois et Règlements en vigueur au 3 Avril 1984 ;

Le Conseil des Ministres entendu,

### **ORDONNE :**

#### **TITRE PRELIMINAIRE : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1er :** La présente Loi est applicable aux travailleurs et aux employeurs exerçant leur activité professionnelle sur l'étendue de la République de Guinée.

Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse appelée employeur.

Les fonctionnaires sont formellement exclus de l'application des présentes dispositions.

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

**Article 2.** Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

### **LIVRE I : EMPLOI**

#### **TITRE I : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 3 :** Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

**Article 4 :** Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Le contrat conclu sans limitation de durée est dénommé « contrat à durée indéterminée »; le contrat à durée déterminée est défini à l'article 12.

**Article 5 :** Le contrat de travail ne peut être conclu qu'avec un individu ayant atteint l'âge minimum de seize ans. Les mineurs ayant au moins seize ans ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de l'autorité dont ils relèvent.

**Article 6 :** L'embauche des travailleurs de nationalité guinéenne n'est soumise à aucune formalité préalable telle que déclaration, autorisation, notification, agrément, visa ou autre auprès d'une quelconque autorité administrative.

**Article 7 :** Lorsqu'un employeur envisage d'embaucher un travailleur étranger, il doit obtenir l'autorisation préalable de l'Office National de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre dans les conditions déterminées par Décret ou par Arrêté ministériel.

L'embauche des travailleurs étrangers est régie par une réglementation spéciale.

**Article 8 :** La conclusion du contrat est soumise aux règles du droit commun.

Le contrat de travail peut être constaté dans les formes qu'ils convient aux parties contractantes d'adopter. Lorsque les parties au contrat optent pour la forme d'un contrat écrit, celui-ci est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

La preuve de contrat peut être rapportée par tout moyen.

**Article 9 :** Le contrat de travail conclu avec un travailleur étranger doit faire l'objet de stipulations écrites. Il est soumis au visa de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'oeuvre. La demande de visa incombe à l'employeur. Le visa est tacitement accordé lorsque l'autorité compétente pour viser le contrat n'a pas fait connaître son avis dans les trente jours suivant la date de dépôt de la demande. A défaut de visa tacitement ou explicitement accordé, le contrat de travail ne peut recevoir un commencement d'exécution.

Si un employeur a utilisé les services d'un travailleur étranger en violation de cette interdiction, il

devra, s'il l'a fait venir d'un pays étranger, supporter impérativement les frais de rapatriement de ce dernier. Il pourra, en outre, être condamné à lui payer des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé.

**Article 10 :** Lorsque les parties contractantes entendent prévoir une période d'essai, elles doivent impérativement conclure le contrat par écrit et insérer une clause mentionnant la durée de l'essai. Celui-ci ne peut, en aucun cas, même s'il y a renouvellement, être supérieur à trois mois lorsque le salarié embauché est un cadre, à un mois dans les autres cas.

**Article 11 :** Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre

partie, tout contrat de travail exécuté sur le Territoire de la République de Guinée est soumis aux dispositions du présent Code.

## **CHAPITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

**Article 12 :** Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat comportant un terme certain. Celui-ci est habituellement fixé avec précision lors de la conclusion du contrat.

**Article 13 :** Employeur et salarié sont toujours libres de conclure un contrat à durée déterminée. Toutefois, si la durée d'un tel contrat ne peut excéder deux années. Au-delà de cette durée, le contrat est réputé être un contrat à durée indéterminée.

Un contrat d'une durée inférieure à deux ans peut faire l'objet d'un renouvellement à condition que la durée du contrat renouvelé ne soit pas supérieure à la durée du contrat initial et que la durée des deux contrats ne soit pas supérieure à deux ans.

Tout contrat renouvelé en violation de la disposition précédente est réputé être un contrat à durée indéterminée.

**Article 14 :** Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée sans que celle-ci soit fixée avec précision dès la conclusion du contrat dans les cas suivants :

- Lorsque la conclusion du contrat intervient soit pour une saison, soit pour le remplacement d'un salarié absent, soit pour l'exécution d'un chantier ou d'une tâche déterminée non durable correspondant à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise ;

- Dans tous ces cas, le contrat doit être écrit. A défaut, il est réputé être un contrat à durée indéterminée.

**Article 15 :** Si, après l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée et en l'absence de clauses régulières de renouvellement, les relations de travail subsistent entre le salarié et l'employeur, le salarié peut invoquer le bénéfice des dispositions du contrat à durée indéterminée.

## **CHAPITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES PROFESSIONS SECTION UNIQUE : MATELOTS ET GENS D'EQUIPAGE**

**Article 16 :** Tout contrat de travail conclu entre un armateur ou son représentant et un marin et ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire est un contrat d'engagement maritime soumis aux règles du contrat de travail et aux règles qui suivent.

**Article 17 :** Est considéré comme armateur, pour l'application du présent Code tout particulier, toute société, tout service public pour le compte desquels un navire est armé.

**Article 18 :** Est considéré comme marin, pour l'application du présent Code, toute personne de l'un ou de l'autre sexe qui s'engage, envers l'armateur ou son représentant, pour servir à bord d'un navire.

**Article 19 :** Le contrat d'engagement doit être conclu par écrit et rédigé en termes clairs et de nature à ne laisser aucun doute aux parties sur leurs droits et obligations respectifs.

Il doit indiquer si l'engagement est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un voyage.

Si l'engagement est conclu au voyage, le contrat doit indiquer la durée approximative de celui-ci et désigner nominativement, par une indication suffisante, le port où le voyage prendra fin et fixer

à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port le voyage sera réputé accompli.

**Article 20 :** Le contrat d'engagement maritime doit mentionner le service pour lequel le marin s'engage et la fonction qu'il doit exercer, le montant des salaires et accessoires ou les bases de détermination des profits. Le lieu et la date de l'embarquement du marin doivent être mentionnés au rôle d'équipage.

**Article 21.** Le contrat d'engagement est visé par l'autorité maritime compétente.

Celle-ci a le droit de refuser son visa lorsque le contrat contient une clause contraire à l'ordre public.

**Article 22.** Les conditions générales d'engagement traitent obligatoirement :

- De la réglementation du travail à bord du navire ;
- Des obligations de l'armateur envers le marin en ce qui concerne notamment les lieux et époques de la liquidation et du paiement des salaires ;
- Des créances et priviléges des marins ;
- Des conditions de nourriture et de couchage ;
- Des soins et indemnités en cas de blessures et de maladies des marins et ;
- Des conditions éventuelles de rapatriement.

Ces conditions générales d'engagement doivent être tenues par l'armateur à la disposition des marins et lecture doit en être donnée par l'autorité maritime au moment de l'inscription du marin au rôle d'équipage. Ces conditions d'engagement doivent être affichées dans les locaux d'équipage.

## **CHAPITRE IV : LE TACHERONNAT**

**Article 23 :** Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Ce contrat est obligatoirement écrit.

Le tâcheron doit être agréé et inscrit au registre du commerce comme sous-entrepreneur.

Il est soumis aux mêmes obligations que tout employeur en ce qui concerne l'application de la législation sociale.

**Article 24.** : Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ces cas, une action directe contre l'entrepreneur.

**Article 25** : Le tâcheron est tenu d'indiquer ses nom, adresse et qualité de tâcheron ainsi que le nom et l'adresse de l'entrepreneur par voie d'affiche à apposer de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins, chantiers utilisés aux fins de son activité.

**Article 26** : Avant le commencement des travaux ou des services, l'entrepreneur est tenu d'adresser à l'Inspecteur du Travail compétent un exemplaire du contrat conclu avec le tâcheron, en indiquant l'emplacement des lieux de travail.

**Article 27** : Toute activité de tâcheronnat exercée en violation des articles 23, 24 et 25 est punissable d'une amende de 60.000 à 600.000 francs guinéens sans préjudice des autres infractions au présent Code du Travail.

Toute infraction à l'article 26 est punissable d'une amende de 30.000 à 300.000 francs guinéens.

## **TITRE II : APPRENTISSAGE**

### **CHAPITRE I : NATURE ET FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Article 28** : Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel ou agricole, un artisan ou un faonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confié en vue de son apprentissage, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Le contrat doit être constaté par écrit à peine de nullité. Il doit être soumis aux prescriptions de l'article 5.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

**Article 29** : Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

- 1 - Les noms, prénoms, âge, profession et domicile du maître, la raison ou la dénomination sociale ;
- 2 - Les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
- 3 - Les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou, à défaut, par le Président du Tribunal de première Instance;
- 4 - La date et la durée du contrat ;
- 5 - Les conditions de rémunération de nourriture et de logement de l'apprenti ;
- 6 - L'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors, conformément à la loi sur la Formation professionnelle.

**Article 30** : L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication de cette indemnité peut être fixée par le contrat ; le cas échéant ou en cas d'insuffisance du montant de cette indemnité, le Tribunal du Travail ou, à défaut, le Juge de paix ou le Président du Tribunal de première instance saisi pourra la fixer.

### **CHAPITRE II : DES CONDITIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Article 31** : Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de vingt et un ans au moins.

Nul ne peut être apprenti s'il n'est pas âgé d'au moins quatorze ans révolus.

**Article 32 :** Aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou divorcée, ne peut loger, comme apprentices, des jeunes filles mineures.

**Article 33 :** Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour atteinte aux bonnes moeurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine de plus d'un an de prison sans sursis.

### **CHAPITRE III : DEVOIRS DES MAITRES ET DES APPRENTIS**

**Article 34 :** Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de toute faute de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, dans la mesure des forces de celui-ci qu'au travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

**Article 35 :** Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

**Article 36 :** Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet d'un contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquis ou certificat constatant l'exécution du contrat.

**Article 37 :** L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. Le Certificat d'Aptitude Professionnelle sera délivré à l'apprenti qui aura subi l'examen avec succès.

L'apprenti est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus d'un mois.

**Article 38 :** A peine de nullité, l'embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou Centre de Formation Professionnelle, est interdit et peut donner lieu à dommages et intérêts au profit du maître ou du chef d'établissement abandonné.

### **CHAPITRE IV : RESOLUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Article 39 :** Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de conventions expresses.

**Article 40 :** Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

- 1 - Par la mort du maître ou de l'apprenti ;
- 2 - Si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire ;
- 3 - Si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 33 du présent titre ;
- 4 - Pour les filles mineures, dans le cas de divorce du maître, de décès de l'épouse du maître, ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

**Article 41 :** Le contrat peut être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'entre elles :

- 1 - Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
- 2 - Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres Lois régulant les conditions de travail des apprentis ;
- 3 - Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;
- 4 - Si le maître transporte sa résidence dans une région autre que celle qu'il habitait lors de la convention. Néanmoins, la demande en résolution du contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence ;
- 5 - Si le maître ou l'apprenti encourrait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois ;
- 6 - En cas d'incapacité, constatée par une Commission de Formation Professionnelle de l'apprenti de suivre avec fruit les leçons du maître.

**Article 42.** Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée

consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

## **CHAPITRE V : L'APPRENTISSAGE TRADITIONNEL DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE INFORMELLE**

**Article 43 :** Les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage mis en oeuvre par les pouvoirs publics sont ouverts aux maîtres d'apprentissage et aux apprentis.

## **TITRE III : SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE**

### **CHAPITRE I : ORGANISATION ET FINANCEMENT**

**Article 44 :** Les dispositions du présent Titre s'appliquent aux salariés et toute personne ayant perdu son emploi, ou étant à la recherche d'un premier emploi ou d'une formation professionnelle.

**Article 45 :** a) - Tout employeur, au sens du présent Code, occupant au moins dix salariés doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en participant chaque année au financement des actions de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle ;

b) - Cette contribution des employeurs est annuellement versée à un Fonds dénommé Fonds National pour la Qualification Professionnelle, en abrégé FNQP, placé sous la tutelle du Ministre chargé du Travail ;

c) - Le taux de cette contribution est fixé à un virgule cinquante pour cent (1,50%) de la masse salariale, qui se repartit en raison de zéro virgule cinquante pour cent (0,50%) pour le perfectionnement des salariés et en raison de un pour-cent (1%) pour l'apprentissage, la qualification et la reconversion professionnelle ;

d) - La Loi de Finances fixe chaque année le montant de la participation de l'Etat au financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Cette participation est versée au Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

e) - Les modalités de perception et d'emploi de la contribution visée au point (a) du présent article, ainsi que l'organisation, le fonctionnement et les attributions des instances chargées de gérer le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont fixées par Décret pris en Conseil des Ministres.

**Article 46 :** Toute personne physique ou morale de droit privé qui entend exercer l'activité de formation continue doit déclarer son existence, ses objectifs et ses moyens à la Direction de l'Office National de Formation et de Perfectionnement Professionnelle, (ONFPP).

## **CHAPITRE II : DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIES ET DES STAGIAIRES NON SALARIES**

**Article 47 :** Le chef d'entreprise ou d'établissement doit chaque année soumettre pour avis le plan de formation aux Délégués syndicaux.

**Article 48 :** Les salariés choisis par la Direction de l'entreprise pour suivre un stage de formation

ou de perfectionnement continuent à percevoir, pendant toute la durée du stage, le salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé normalement. Ils continuent normalement à bénéficier de tous les avantages sociaux liés à leur qualité de travailleurs.

La durée du stage est assimilée à une période de travail. Elle est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit aux congés payés. A la fin de la période de formation ou de perfectionnement, le salarié bénéficiaire du stage est tenu rester au service de son employeur pour

une durée au moins équivalente à celle du stage. A défaut, il doit rembourser à l'employeur tous les frais encourus pour sa formation ou son perfectionnement.

**Article 49 :** Les actions de formation financées par le Fonds National pour la Qualification Professionnelle sont gratuites pour les personnes non salariées orientées par les Services chargés de l'emploi.

Ces personnes ne perçoivent aucune rémunération pendant la durée de la formation.

Elles bénéficient de la protection sociale prévue par l'article 5 du Code de la Sécurité Sociale.

Le Ministre chargé du Travail détermine par Arrêté les programmes de formation professionnelle pour lesquels les stagiaires non salariés perçoivent des indemnités de transport et d'hébergement.

## **TITRE IV : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 50 :** Il y a suspension du contrat de travail chaque fois que le travailleur est fondé à refuser sa prestation de travail ou l'employeur à s'abstenir de fournir du travail.

**Article 51 :** En principe, la suspension du contrat n'affecte que les obligations principales des parties au contrat de travail, à savoir l'obligation pour le salarié de fournir une prestation de travail et l'obligation pour l'employeur de rémunérer ce travail.

Les obligations secondaires, notamment les obligations de logement, de loyauté et de discrétion, continuent à produire leurs effets au cours de la période de suspension.

**Article 52 :** La suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat syndical.

**Article 53 :** Sauf dispositions contraires, les périodes de suspension sont prises en compte pour le

calcul de l'ancienneté.

### **CHAPITRE II : MALADIES ET ACCIDENTS**

**Article 54 :** Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions.

L'employeur est tenu d'informer l'Inspecteur du Travail des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de l'identification de la maladie.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

**Article 55 :** Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée

indéterminée que pour faute grave ou en cas de force majeure, rendant impossible le maintien du contrat.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif qui peut, à titre exceptionnel, justifier une résiliation du contrat de travail.

**Article 56 :** A l'issue de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire si le médecin du travail le déclare apte à tenir l'emploi qui était le sien la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

L'employeur qui ne réintègre pas le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent doit payer les salaires et indemnités que le salarié aurait perçus s'il avait occupé son emploi. Si après un an l'employeur n'a pas réintégré le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, le Tribunal peut le condamner à verser au salarié une indemnité correspondant à deux années de salaire. Cette indemnité se cumule avec les salaires et indemnités dus pour l'année précédente.

**Article 57 :** Si, à l'issue de la période visée à l'article 54 ci-dessus, le salarié est inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses aptitudes telles qu'elles sont appréciées par le médecin du travail, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'organisation de l'entreprise ne permet pas de dégager un poste adapté à l'aptitude du salarié, l'employeur peut procéder au licenciement de ce dernier. Il le peut également lorsque le salarié refuse le poste de remplacement qui lui a été proposé. Dans ces deux situations, la procédure du licenciement pour motif personnel doit être suivie. Si le licenciement est prononcé, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis bien qu'il ne soit pas en état de fournir la prestation de travail prévue par le contrat ; il percevra également l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur ne propose pas un nouveau poste présentant les caractéristiques mentionnées à l'alinéa 1er du présent article, alors que l'organisation de l'entreprise le permettrait, le salarié a droit à une indemnité correspondant à une année de salaire, en sus des indemnités de préavis et de

licenciement.

**Article 58 :** Les maladies professionnelles ou les inaptitudes temporaires résultant d'un accident qui est ni accident du travail ni un accident de trajet n'entraînent normalement que la suspension du contrat de travail. Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade lorsque la fréquence ou la durée des absences du salarié, durée égale ou supérieure à six mois, constitue une perturbation importante dans le fonctionnement de l'entreprise.

Le Tribunal du Travail appréciera la légitimité du licenciement en tenant compte du nombre de salariés, de l'emploi occupé, des difficultés de remplacement du salarié absent et de l'ancienneté de celui-ci.

### **CHAPITRE III : MATERNITE**

**Article 59 :** La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines avant la date de celui-ci. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de

l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci.

**Article 60 :** En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines.

**Article 61 :** La femme salariée a droit, pendant le congé de maternité à la charge de l'employeur, aux soins médicaux gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

La Caisse de Sécurité Sociale versera à la salariée l'autre moitié de son salaire.

**Article 62 :** A l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un

congé non rémunéré pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois.

Les salariées qui ne solliciteraient pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant.

Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, à ces repos pour allaitement dans la limite de la période de quinze mois postérieurs à la

naissance de l'enfant.

**Article 63 :** Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité, de maintenir ledit contrat.

Le contrat de travail irrégulièrement résilié continue à produire ses effets. Le Tribunal du Travail ou la juridiction saisie doit condamner l'employeur à réintégrer la salariée dans son emploi ou, à défaut de réintroduction, à payer à celle-ci une indemnité correspondant à deux années de salaire.

**Article 64 :** La femme, pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du quinzième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis.

**Article 65 :** Les violations, par l'employeur, des dispositions des articles 59 §1 et 62 exposent celui-ci à une amende de 30.000 à 300.000 francs guinéens et, en cas de récidive, de 60.000 à 600.000 francs guinéens.

#### **CHAPITRE IV : OBLIGATIONS MILITAIRES**

**Article 66 :** Chaque fois qu'un salarié doit interrompre son activité professionnelle pour accomplir ses obligations militaires, le contrat de travail est suspendu.

**Article 67 :** Dès que le salarié a connaissance de la date à laquelle il sera libéré de ses obligations

militaires, il doit en informer l'employeur.

Le salarié qui se présente pour reprendre son activité professionnelle à l'expiration de ses obligations militaires retrouve l'emploi qu'il occupait précédemment ou un emploi équivalent.

Le salarié qui ne se présenterait pas pour reprendre son activité professionnelle dans les deux mois suivant la date de sa libération sera considéré comme démissionnaire.

Lorsque la suspension a été provoquée par une période d'insurrection militaire, ce délai est ramené à une semaine.

#### **TITRE V : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 68 :** A défaut de dispositions législatives ou de clauses conventionnelles prévoyant les modifications relatives à l'exécution du contrat, l'employeur ne peut imposer au salarié que des

modifications mineures par rapport aux conditions de travail précisées lors de l'embauche ou appliquées immédiatement après celle-ci.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié des modifications substantielles du contrat.

Il peut seulement proposer ces modifications au salarié; en cas de refus de ce dernier et si ce refus

peut être analysé comme une cause justifiant le licenciement, l'employeur peut éventuellement procéder à un licenciement en respectant l'ensemble des dispositions prévues par les articles 78 et

suivants.

**Article 69 :** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail

en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

## **TITRE VI : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : CESSATION DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE**

**Article 70 :** Le contrat de travail à durée déterminée prend normalement fin à l'échéance du terme.

L'employeur doit, pour les contrats d'une durée supérieure à deux mois, informer le salarié, dix jours avant l'échéance du terme, que le contrat ne sera prolongé au-delà de la date initialement fixée. Lorsque le contrat a une durée supérieure à six mois, le délai d'information est porté à vingt jours.

Lorsque l'employeur n'informe pas le salarié dans les délais fixés ci-dessus, le contrat de travail est requalifié en contrat à durée indéterminée et assujetti aux règles de rupture propres aux contrats de cette nature.

**Article 71 :** À l'échéance du contrat à durée déterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à 5 % du montant total des salaires et indemnités acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat.

Il doit également remettre au salarié un certificat de travail dans les conditions prévues par l'article 103.

**Article 72 :** Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée se substitue à un contrat de travail à durée déterminée lors de l'échéance de celui-ci, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est calculée en incluant la période couverte par le contrat à durée déterminée.

**Article 73 :** Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par un écrit rédigé en présence d'un Inspecteur du Travail et signé des deux parties au contrat.

A défaut d'accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La rupture anticipée du contrat par l'employeur, en dehors des hypothèses mentionnées aux alinéas précédents du présent article, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article 71.

La rupture anticipée du contrat par le salarié, en dehors des mêmes hypothèses mentionnées, ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

En tout état de cause, le salarié peut exiger la remise d'un Certificat de travail à durée déterminée.

## **CHAPITRE II : CESSATION DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE**

**Article 74 :** La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative de l'employeur est un licenciement.

**Article 75 :** Les ruptures de commun accord des contrats de travail ne sont licites et ne permettent d'éviter les règles du licenciement que si elles sont constatées par un écrit rédigé et signé en présence de l'Inspecteur du Travail.

**Article. 76 :** La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative du salarié est, en principe, une démission.

Toutefois, elle est assimilée au licenciement et est assujettie aux règles de fond régissant celui-ci lorsque le salarié a pris la décision de mettre fin aux relations contractuelles à la demande de l'employeur ou à la suite d'une faute commise par ce dernier.

**Article 77 :** Le contrat de travail à durée indéterminée peut également prendre fin en raison de la survenance d'un événement indépendant de la volonté des parties qui rend impossible, de façon définitive ou pour une longue période, l'exécution du contrat. Sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, la cessation du contrat de travail intervenant dans ces conditions n'ouvre pas droit à indemnité.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles du licenciement.

### **SECTION I : JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT**

**Article 78 :** Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectivement vérifiable de nature à rendre impossible le maintien de la relation contractuelle.

**Article 79 :** Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié « licenciement pour motif personnel ».

**Article 80 :** Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration ou à la fermeture de l'entreprise chaque fois que le poste occupé par un salarié est supprimé ou transformé de façon substantielle. Le licenciement qui survient en raison de cette transformation ou de cette suppression est qualifié « licenciement pour motif économique » et obéit à certaines règles particulières.

**Article 81 :** Les litiges relatifs à la justification du licenciement sont tous portés devant le Tribunal du Travail.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence et de la pertinence du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'employeur ne peut pas avancer devant le Juge un motif qui n'aurait pas été préalablement mentionné dans la lettre de convocation à l'entretien, discuté au cours de l'entretien et notifié dans la lettre de licenciement.

**Article 82 :** Lorsque la preuve d'un motif justifiant le licenciement n'a pas été apportée par l'employeur, le Tribunal condamnera celui-ci à verser au salarié une indemnité pour licenciement

injustifié au moins égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel pris comme base de calcul est le dernier salaire mensuel brut perçu par le salarié pour un mois de pleine activité.

Le Tribunal du Travail peut condamner l'employeur au versement d'une indemnité plus importante s'il juge que l'indemnité minimale ne répare pas intégralement le préjudice subi par le

salarié.

L'indemnité due en cas de licenciement injustifié se cumule avec toutes les autres indemnités

auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance.

## **SECTION II : PROCEDURE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL**

**Article 83 :** L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, au préalable, le convoquer par lettre recommandée à un entretien, la lettre de convocation doit parvenir au salarié cinq jours au moins avant l'entretien. La lettre de convocation à l'entretien peut également être remise en main propre au salarié.

La convocation à l'entretien, qui émane de l'employeur ou de son représentant, précise la date, l'heure, le lieu de l'entretien, les motifs qui font envisager le licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister et éventuellement représenter par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au syndicat auquel il est éventuellement affilié. Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut être assisté d'un membre ou d'un salarié de l'entreprise. Il expose les motifs qui lui font envisager le licenciement et recueille les explications du salarié ainsi que les arguments développés par la personne qui l'assiste.

La discussion ne peut, en aucun cas, porter sur des motifs autres que ceux mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien.

Tous les salariés de l'entreprise participant à cette réunion seront rémunérés comme s'ils n'avaient pas quitté leur poste habituel de travail.

Les frais de déplacement qui pourraient être occasionnés par leur participation à l'entretien sont pris en charge par l'entreprise.

**Article 84 :** L'employeur ne peut pas prendre la décision de licencier au cours de l'entretien.

Il devra observer un délai de réflexion pendant les deux jours qui suivent l'entretien.

Lorsque le salarié ne se présente pas et ne se fait pas représenter à l'entretien, l'employeur n'est point obligé d'organiser un nouvel entretien.

**Article 85 :** L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre remise en main propre ; cette lettre ne peut être remise avant le troisième jour suivant celui prévu pour l'entretien ; elle doit indiquer expressément le ou les motifs du licenciement.

**Article 86 :** L'employeur qui aura violé une de ces règles procédurales sera condamné à verser au salarié licencié une indemnité égale à trois mois de salaire ; le salaire mensuel de référence est celui indiqué à l'article 82 alinéa 1<sup>er</sup>.

Cette condamnation peut se cumuler avec celle qui serait prononcée en raison du caractère abusif du licenciement.

## **SECTION III : PROCEDURE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE**

**Article 87 :** Tous les projets de licenciement pour motif économique doivent être soumis pour avis aux Délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

L'employeur remet au Délégué syndical sept jours avant la première réunion un dossier indiquant les motifs du ou des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs susceptibles d'être licenciés, la période au cours de laquelle les licenciements pourraient être notifiés, les mesures adoptées pour limiter le nombre des licenciements et pour faciliter le reclassement des salariés licenciés. Ce dossier est dans le même temps adressé à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Lors de la première réunion avec les Délégués syndicaux, l'employeur répond aux questions relatives aux éléments contenus dans le dossier d'information et recueille les propositions des Délégués; celles-ci font l'objet d'une discussion exploratoire.

Une seconde réunion avec les Délégués syndicaux se tient au plus tôt sept jours après la première; au cours de celle-ci, l'employeur présente le dernier état de son projet de licenciement et expose les motifs qui lui font modifier ou écarter les propositions présentées par les Délégués

syndicaux. Ceux-ci peuvent émettre leur avis sur les solutions envisagées et sur l'argumentation de l'employeur. Un procès-verbal de réunion rapporte la communication de l'employeur, les observations des Délégués et la discussion qui a suivi.

**Article 88 :** L'employeur doit après cette réunion, communiquer à l'Inspecteur du Travail son projet définitif de licenciement mentionnant le nom et la qualification des personnes qu'il envisage de licencier, les dates prévues de notification de licenciement et les mesures adoptées pour faciliter le reclassement des salariés licenciés.

**Article 89 :** Lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix personnes, l'Inspection du Travail n'est saisie que pour information. Elle peut faire des observations mais elle ne dispose d'aucun pouvoir pour retarder ou interdire les licenciements.

L'Inspecteur du Travail étant informé, l'employeur peut procéder aux licenciements en respectant

au préalable, vis-à-vis de chaque salarié, une procédure identique à celle qui est imposée dans les cas de licenciements pour motif personnel.

**Article 90 :** Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés, l'Inspection du Travail peut s'opposer à la réalisation de ce projet.

Le droit d'opposition doit être exercé dans les quinze jours qui suivent la présentation du dossier au service administratif. L'opposition doit être motivée; les motifs d'opposition peuvent être notamment; la violation des règles de procédure, l'absence de cause pertinente de licenciement, l'insuffisance ou l'absence de mesures en vue de favoriser le reclassement des travailleurs menacés de licenciement.

La décision d'opposition peut être contestée par l'employeur devant le Tribunal du Travail ou la juridiction saisie. Le Tribunal du Travail peut soit rejeter le recours, soit annuler la décision d'opposition.

**Article 91 :** Si, dans les trois mois qui suivent le licenciement pour motif économique de moins de dix personnes, l'employeur entend procéder à un nouveau licenciement pour motif économique, le nombre de licenciements envisagés sera décompté en ajoutant les licenciements pour motif économique qui sont déjà intervenus. La procédure des licenciements d'au moins dix personnes devra être suivie si la somme des licenciements envisagés et des licenciements déjà prononcés est au moins égale à dix.

**Article 92 :** Lorsque l'Inspecteur du Travail n'a pas exercé son droit d'opposition dans le délai fixé à l'article 90 ou lorsque la décision d'opposition a été annulée par le Tribunal du Travail, l'employeur peut notifier leur licenciement aux salariés concernés. Les salariés licenciés peuvent individuellement contester la licéité de leur licenciement devant le Tribunal du Travail. Si le licenciement est jugé illicite, le salarié a droit à l'indemnité prévue à l'article 82.

**Article 93 :** Lorsque l'Inspection du Travail a exercé son droit d'opposition au licenciement dans le délai fixé à l'article 90 et tant que cette décision n'a pas été annulée, l'employeur ne peut procéder à aucun des licenciements projetés. Toute violation de cette interdiction entraîne la nullité des licenciements irrégulièrement prononcés. Cette nullité du licenciement est constatée, sur demande des salariés intéressés, par le Tribunal du Travail ou la juridiction saisie, qui ordonne la réintégration des salariés irrégulièrement licenciés et condamne l'employeur à payer à chaque salarié une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi par ce dernier, au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

#### **SECTION IV : CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT**

**Article 94 :** La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'une période de préavis, ou délai-congé.

La période de préavis est fonction de la catégorie professionnelle de l'agent. Elle est au moins de trois mois pour le personnel cadre et assimilé ; un mois pour les agents de maîtrise et contremaîtres et quinze jours pour le personnel d'exécution.

Les conventions collectives et les contrats individuels peuvent fixer des durées de préavis plus longues que celles établies par le présent article.

Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du licenciement.

Le préavis est un délai préfixé ne comportant aucune cause de suspension ou d'interruption.

**Article 95 :** Pendant le préavis, l'employeur et le salarié restent liés par leurs obligations réciproques résultant du contrat de travail. L'employeur ne peut pas modifier les attributions et la rémunération du salarié; le salarié doit effectuer sa prestation habituelle de travail avec diligence. Au cours du préavis, le salarié dispose de huit heures par semaine, prises sur le temps de travail, pour chercher un nouvel emploi; ces heures de disponibilité peuvent être prises en une ou deux fois au cours d'une semaine; elle ne peuvent être cumulées avec les heures de la semaine suivante.

**Article 96 :** L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis.

Cette dispense de préavis ne peut entraîner aucune diminution des salaires, congés ou autres avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

**Article 97 :** L'employeur et le salarié peuvent, mais seulement après la notification du licenciement, convenir de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques pendant le délai-congé. Cet accord doit être écrit.

**Article 98 :** L'employeur qui ne respecte pas son obligation de préavis sera condamné à payer une somme indemnisant le salarié du préjudice résultant des pertes de salaire, d'indemnités et d'autres avantages que la travailleur aurait acquis s'il avait pu travailler pendant toute la durée du délai-congé.

Le salarié licencié qui, unilatéralement, décide de ne pas travailler pendant le préavis, doit verser à l'employeur une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait normalement

travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Cependant, le salarié qui a été licencié sans justification ne peut pas être condamné pour n'avoir pas fourni son travail pendant le délai-congé.

Il ne peut pas l'être non plus pour avoir cessé de travailler en cours de préavis à la suite d'une inexécution par l'employeur de ses propres obligations. Dans ce dernier cas, l'employeur devra les salaires, congés et autres avantages qui auraient été acquis par le salarié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

**Article 99 :** Le salarié n'a pas droit au préavis lorsqu'il est licencié pour faute grave.

**Article 100 :** Le salarié qui a travaillé effectivement au moins douze mois pour le compte de l'entreprise au titre du contrat qui est rompu a droit à une indemnité de licenciement.

Le salarié qui est licencié pour faute grave n'a pas droit à cette indemnité.

Les modalités de calcul de cette indemnité de licenciement seront définies par un texte particulier.

**Article 101 :** L'indemnité de licenciement se cumule avec l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de préavis et les indemnités éventuellement dues en cas de licenciement prononcé en violation des règles légales, réglementaires ou conventionnelles.

**Article 102 :** L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée dans l'entreprise et celle de son départ, et

la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Ces certificats ne doivent pas comporter d'appréciations défavorables au travailleur.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivré aux salariés même s'il contient d'autres mentions que celles prévues au premier alinéa du présent article.

**Article 103 :** Le reçu pour solde de tout compte, délivré éventuellement par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail, peut être dénoncé par le salarié dans le trimestre de sa signature. La dénonciation doit être écrite, dûment motivée et adressée à l'ancien employeur.

La forclusion pour dénoncer le reçu ne peut être opposée au travailleur :

- 1 - Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion ;
- 2 - Si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement manuscrite et suivie de la signature du salarié.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

## **SECTION V : MISE A LA RETRAITE**

**Article 104 :** Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite prévu par les lois et règlements en vigueur. Les salariés mis à la retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite dont montant est fixé par Arrêté ministériel.

**Article 105 :** L'employeur peut proposer au salarié de prolonger le contrat de travail au-delà de l'âge de la retraite. Si le salarié refuse cette proposition, son départ est assimilé à une mise à la retraite, et donne droit à l'indemnité prévue à l'article précédent. Si le salarié accepte cette proposition, le contrat de travail continue à lier les parties jusqu'au jour où l'une d'entre elles décide d'y mettre fin, lorsque la rupture intervient, elle est soumise au régime juridique de la mise à la retraite. Cependant, lorsque le salarié commet une faute grave, l'employeur peut faire jouer les règles du licenciement.

**Article 106 :** L'employeur doit notifier au salarié, avant que celui-ci ait atteint l'âge de la retraite,

son intention de le mettre à la retraite ou, au contraire, de proposer une prolongation du contrat de

travail. Cette notification doit intervenir au moins six mois avant le jour normal de mise à la retraite lorsque le salarié a plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ce délai est seulement de deux mois lorsque le salarié a entre deux et dix ans d'ancienneté dans l'entreprise; il est d'un mois dans les autres cas.

**Article 107 :** Lorsque le contrat de travail a été prolongé après l'âge normal de mise à la retraite, le salarié ou l'employeur doit notifier à l'autre partie son intention de départ ou de mise à la retraite deux mois avant le jour pour la cessation de la relation de travail.

**Article 108 :** L'employeur qui n'a pas respecté les délais d'information prévus par les articles 106 et 107 versera au salarié une indemnité égale aux salaires dus pour toute la période pendant laquelle l'obligation d'information a été violée.

**Article 109 :** Le salarié qui n'a pas respecté le délai d'information prévu par l'article 107 pourra être condamné à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par l'employeur.

## **SECTION VI : DEMISSION**

**Article 110 :** Le salarié peut librement démissionner. Il n'a pas à justifier sa démission.

**Arielle 111 :** La rupture du contrat de travail ne devient effective qu'à l'expiration du préavis,

dont la durée est au maximum d'un mois. La durée maximale du préavis peut être portée à trois mois dans les conditions fixées par convention collective lorsque la démission est le fait d'un cadre.

**Article 112 :** Le salarié démissionnaire qui ne respecte pas son obligation de préavis doit à l'employeur une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé fixé à l'article précédent. Cette indemnité peut être d'un montant plus élevé lorsque, en refusant d'exécuter le préavis, le salarié démissionnaire a eu l'intention de causer un préjudice à l'employeur et lui a effectivement causé un préjudice distinct de celui qui résulte habituellement de la seule inexécution du délai-congé.

**Article 113 :** L'employeur qui s'opposerait à l'exécution du préavis sera condamné à payer au salarié démissionnaire une somme indemnisançant celui-ci du préjudice résultant des pertes de salaire, d'indemnités et autres avantages qui auraient été acquis si le salarié avait pu travailler pendant toute la durée du délai-congé fixée à l'article 111.

**Article 114 :** l'employeur et le salarié démissionnaire peuvent, d'un commun accord, décider de ne pas exécuter le préavis et se libérer de leurs obligations réciproques.

**Article 115 :** Lorsqu'en cours de préavis l'employeur ou le salarié commet une faute grave, celle-ci entraîne la rupture immédiate du contrat.

## **SECTION VII : DECES**

**Article 1116 :** Lorsque le décès de l'employeur entraîne la cessation de l'entreprise, les salariés ont droit à l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés dans des conditions analogues à celles qui existent lors d'un licenciement régulier.

**Article 117 :** En cas de décès du salarié, ses héritiers auront droit à l'indemnité compensatrice de congés payés. Ils ont également droit aux différentes indemnités de licenciement lorsque le défunt qui avait été licencié n'avait pas encore reçu les indemnités qui lui étaient dues.

## **LIVRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **TITRE I : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE**

#### **CHAPITRE I : REGLEMENT INTERIEUR**

**Article 118 :** L'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises et tous les établissements employant habituellement au moins vingt-cinq salariés.

**Article 119 :** On entend par entreprise toute organisation, quelle que soit sa forme juridique (société, association, syndicat, propriété individuelle), ayant une activité de production, de distribution ou de fourniture de services. L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements. L'établissement est un groupe de personnes travaillant en commun de façon habituelle en un lieu déterminé sous la direction d'une même autorité.

**Article 120 :** Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles générales et permanentes relatives à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions procédurales garantissant les droits de la défense et les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans l'établissement.

**Article 121 :** A l'exception des mises à pied, mutations, rétrogradations ou licenciements à titre disciplinaire, le règlement intérieur ou tout acte unilatéral autrement qualifié émanant de l'employeur ne doit contenir aucune disposition concernant la mobilité ou la perte d'emploi; il ne doit pas contenir non plus de dispositions relatives à l'obligation de non-concurrence. Toute stipulation contraire est réputée non écrite.

**Article 122 :** les clauses du règlement intérieur qui supprimerait ou limiterait les droits des salariés, tels qu'ils résultent des lois et des règlements en vigueur ou des conventions collectives

applicables dans l'établissement, sont nulles.

Lorsque, en raison de l'évolution législative, réglementaire ou conventionnelle, les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, le chef d'entreprise ou d'établissement doit procéder à une révision du règlement intérieur. En cas de carence, l'Inspecteur du Travail peut le mettre en demeure de réaliser cette révision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, même en l'absence de modification expresse, les clauses du règlement intérieur devenues contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sont nulles et de nul effet à compter du jour même où elles ne sont plus conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

**Article 123 :** Le règlement intérieur est élaboré par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. Il est soumis pour avis aux Délégués syndicaux qui, dans les quinze jours, doivent adresser par écrit leurs observations au chef d'entreprise ou d'établissement.

L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

Le projet de règlement intérieur accompagné de l'exposé éventuel des observations des Délégués syndicaux est ensuite soumis au contrôle de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail peut exiger l'adjonction de dispositions obligatoires prévues à l'article 120 et le retrait ou la modification de clauses prohibée par les articles 121 et 122 précités.

**Article 124 :** Lorsque l'Inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans le mois qui suit le jour où le règlement intérieur lui a été remis, l'employeur doit déposer ce règlement intérieur au Greffe du Tribunal du Travail ou de la juridiction proche et l'afficher dans les locaux de l'entreprise. Le règlement intérieur entre en application un mois après le jour où il a été procédé à

l'affichage dans les locaux de l'entreprise.

**Article 125 :** Lorsque l'Inspecteur du Travail exige une modification dans le délai d'un mois, l'employeur peut exercer un recours devant l'Inspecteur Général du Travail. Ce recours n'est recevable que s'il est exercé dans le mois qui suit la décision de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur Général du Travail doit faire connaître sa décision dans les deux mois qui suivent la présentation du recours. L'absence de décision de l'Inspecteur Général dans ce délai ôte toute force juridique à la décision de l'Inspecteur du Travail; l'employeur peut, dans ce cas, déposer au Greffe de la juridiction concernée et afficher dans les locaux de l'entreprise le règlement intérieur non modifié.

Si le recours n'est pas recevable ou si l'Inspecteur Général du Travail statue dans les deux mois, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux instructions de l'autorité administrative, avant de procéder au dépôt et à l'affichage.

**Article 126 :** Après l'affichage du règlement intérieur dans l'entreprise, les contestations concernant la régularité de celui-ci sont portées devant le Tribunal du Travail ou la juridiction saisie qui peut ordonner, par application des articles 121, 122 et 123, le retrait ou l'adjonction de clauses et tirer toutes les conséquences de la nullité d'une clause du règlement intérieur dans les relations juridiques entre un employeur et un salarié.

**Article 127 :** L'affichage doit être effectué à une place convenable aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage. Le texte du règlement doit être tenu dans un bon état de lisibilité.

**Article 128 :** Tout acte unilatéral de l'employeur ou de ses représentants établissant des règles générales et permanentes, applicables dans l'entreprise, un établissement ou une partie

d'établissement, est soumis à la même procédure d'élaboration, de contrôle et de publicité que le règlement intérieur.

**Article 129 :** L'employeur qui, en violation des dispositions ci-dessus, n'élabore pas un règlement intérieur ou ne respecte pas les règles relatives à son élaboration, peut être puni d'une amende de 40.000 à 400.000 francs guinéens.

La violation des règles relatives à l'élaboration du règlement intérieur est une infraction continue.

## **CHAPITRE II : DROIT DISCIPLINAIRE**

**Article 130 :** Une sanction disciplinaire ne peut être infligée à un salarié que lorsque celui-ci a commis une faute dans l'exercice de sa profession. Les actes ou omissions, même fautifs, commis

en dehors du temps de travail ne peuvent justifier une sanction disciplinaire en dehors du cas où un salarié révèle à des tiers des informations confidentielles concernant l'entreprise.

**Article 131 :** Un employeur ne peut pas engager de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié pour faute dont lui-même ou l'un de ses représentants a connaissance depuis d'un mois. Cependant, lorsque, à la suite d'une faute professionnelle, des poursuites pénales ont été engagées dans le délai d'un mois, l'employeur peut engager contre le salarié une procédure disciplinaire. Cette possibilité n'est ouverte que pendant le mois suivant la décision définitive de la juridiction répressive.

**Article 132 :** L'employeur ne peut infliger qu'une sanction mentionnée dans le règlement intérieur. Les sanctions pécuniaires sont prohibées. Par sanction pécuniaire, il faut entendre toute mesure qui entraîne une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation de travail fournie.

Dans les établissements où un règlement intérieur n'est pas obligatoire et n'existe pas, l'employeur peut prononcer, selon la gravité de la faute un avertissement, un blâme, une mise à pied inférieure ou égale à six jours, le licenciement avec ou sans préavis.

**Article 133 :** La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité de la faute.

Le Juge du Travail est habilité à contrôler cette proportionnalité. Son pouvoir d'appréciation ne peut être limité par des dispositions du règlement intérieur, de la convention collective ou du contrat de travail.

**Article 134 :** Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié à un entretien en indiquant dans la lettre de convocation la faute reprochée au salarié, la sanction envisagée et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou à l'organisation syndicale dont il est membre.

Au cours de l'entretien, l'employeur peut se faire assister par un membre de l'entreprise ou par un membre de l'organisation patronale à laquelle il a adhéré. Il expose les motifs de la sanction envisagée, recueille les explications du salarié et les arguments de la personne assistant celui-ci. Une sanction ne peut être prononcée valablement moins de deux jours ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

A titre exceptionnel, lorsque la faute commise impose une cessation immédiate de la prestation de travail, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire avant que la procédure disciplinaire ait pu être suivie. Cette mise à pied conservatoire ne peut, en aucun cas, entraîner une suspension de rémunération supérieure à dix jours. La mesure définitive qui sanctionnera la faute du salarié sera prise après observation de la procédure disciplinaire.

**Article 135 :** A la demande du salarié, le Tribunal annule la sanction qui a été irrégulièrement prononcée, soit parce que la procédure disciplinaire n'a pas été respectée, soit parce que la faute

reprochée au salarié n'existe pas ou n'a pas un caractère professionnel, soit parce que la sanction prononcée n'est pas mentionnée dans le règlement intérieur (ou dans la loi lorsque le règlement intérieur n'est pas obligatoire), soit parce qu'elle est prohibée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

**Article 136 :** Le Tribunal du Travail annule également la mise à pied conservatoire lorsque la gravité de la faute reprochée au salarié ne la justifie pas. Dans ce cas, l'employeur sera condamné

à rémunérer les journées de mise à pied; il pourra également être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice subi.

**Article 137 :** Lorsque l'annulation d'une sanction est prononcée pour un vice de procédure autre que l'engagement tardif de la poursuite disciplinaire, l'employeur peut engager de nouvelles poursuites disciplinaires dans les quinze jours suivant la décision d'annulation. La sanction prononcée au terme de cette nouvelle procédure ne pourra, en aucun cas, être plus lourde que celle qui a été annulée.

Lorsque la sanction est annulée parce qu'elle est disproportionnée à la gravité de la faute commise, l'employeur peut également engager de nouvelles poursuites disciplinaires dans le même délai de quinze jours; la sanction prononcée à l'issue de cette nouvelle procédure est obligatoirement moins sévère que celle ayant donné lieu à l'annulation.

En dehors de ces deux cas, le jugement d'annulation fait échec à toute nouvelle poursuite à l'occasion des actes ou omissions à l'origine de la sanction annulée.

**Article 138 :** Au cours de la procédure devant le Tribunal du Travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qu'il s'agisse de l'observation des règles de procédure, de l'existence et de la gravité des fautes, de la régularité des sanctions. Si un doute existe, il profite au salarié.

## **TITRE II : DUREE DU TRAVAIL ET CONGES**

### **CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL**

**Article 139 :** Dans tous les établissements privés ou publics, la durée du travail effectif des salariés est habituellement de quarante heures par semaine.

L'employeur et le salarié peuvent cependant conclure un contrat de travail prévoyant une durée inférieure à quarante heures, le contrat étant alors un contrat de travail à temps partiel.

L'employeur peut également imposer au salarié plus de quarante heures par semaine par application des règles d'équivalence, de récupération, de modulation ou d'heures supplémentaires.

**Article 140 :** Les règles d'équivalence sont fixées par Arrêté du Ministre chargé du Travail.

Elles

déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail, qui correspond à quarante heures de travail effectif. A défaut de texte réglementaire, les heures de présence au poste de travail sont considérées comme heures de travail effectif.

**Article 141 :** Lorsque l'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie d'établissement n'est pas due à une grève, à un lock-out, aux congés payés ou aux jours fériés chômés, les heures perdues peuvent être récupérées dans les douze mois suivants. Les heures récupérées sont payées au taux normal et non au taux majoré des heures supplémentaires.

La récupération des heures perdues n'autorise pas à dépasser les durées maximales journalière et hebdomadaire du travail.

L'Inspecteur du Travail est tenu informé des interruptions collectives du travail et des modalités de récupération.

**Article 142 :** L'employeur peut conclure avec le ou les syndicat(s) représentatif(s) dans l'entreprise un accord de modulation prévoyant une répartition inégale des heures de travail selon les semaines. Cet accord ne peut avoir pour effet d'augmenter, sur une année civile, la durée moyenne d'une semaine de travail; il doit respecter les règles de durée maximale hebdomadaire et journalière du travail.

Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de quarante heures dans le cadre de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

**Article 143 :** L'employeur peut unilatéralement imposer aux salariés des heures de travail supplémentaires, à raison de cent heures par année civile. Au-delà de la centième heure, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'Inspecteur du Travail pour faire effectuer des heures supplémentaires.

Toute heure de travail qui n'est pas heure d'équivalence, de modulation ou de récupération, effectuée au cours d'une semaine au-delà de la quarantième heure est une heure supplémentaire. Un salarié, employé à temps plein, n'a pas le droit de refuser l'exécution d'heures supplémentaires autorisées par l'Inspecteur du Travail ou comprises dans le contingent des cent heures annuelles.

**Article 144 :** Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de 30 % les quatre premières heures, des 60 % au-delà. Des modes de rémunération des heures supplémentaires plus avantageux peuvent être établis par voie contractuelle.

**Article 145 :** La durée du travail effectif ne peut être supérieure ni à dix heures par jour, ni à quarante-huit heures par semaine.

**Article 146 :** Tout travail entre 20 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

**Article 147 :** La rémunération des heures de travail effectuées dans les conditions normales ou en poste est majorée lorsque le travail est effectué la nuit.

Le taux de majoration est de 20 %. Si l'heure de nuit est une heure supplémentaire, la majoration de l'heure supplémentaire est appliquée sur le montant déjà majoré de l'heure de nuit.

**Article 148 :** Le travail de nuit est interdit pour les femmes et pour les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans.

Des dérogations à cette interdiction peuvent cependant être accordées par Arrêté ministériel, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle.

**Article 149 :** Le repos des femmes et des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

**Article 150 :** L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation des Délégués syndicaux. Il doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'Inspecteur du Travail.

**Article 151 :** Les modifications d'horaire s'imposent au personnel lorsqu'elles respectent l'ensemble des règles régissant la durée prévue à l'article précédent ; elles n'entrent en application que huit jours après réception par l'Inspecteur du Travail du nouvel horaire.

Les modifications d'horaire qui doivent être appliquées de façon temporaire, pendant une durée inférieure à trois mois, interviennent dans d'autres conditions fixées par Arrêté ministériel.

## **CHAPITRE II : CONGES**

### **SECTION I : REPOS HEBDOMADAIRE**

**Article 152 :** Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

**Article 153 :** Ne sont pas soumis à l'obligation du repos dominical pour l'ensemble du personnel :

- 1 - Les hôpitaux, cliniques, maisons de santé et pharmacies;
- 2 - Les entreprises d'éclairage et de distribution d'eau;
- 3 - Les hôtels, bars, restaurants et entreprises de spectacles;
- 4 - Les entreprises de transport par eau, air, terre, chemin de fer;
- 5 - Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraîne la perte ou la détérioration du produit en cours de fabrication ou des installations.

**Article 154 :** Des dérogations au repos dominical peuvent être accordées par Arrêté ministériel lorsque le repos simultané de l'ensemble du personnel d'une entreprise ou d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'entreprise ou de l'établissement.

**Article 155 :** Les apprentis et les salariés âgés de moins de dix-huit ans ont toujours droit au repos dominical, même lorsqu'ils sont employés dans une entreprise ou un établissement où le travail du dimanche est autorisé.

## **SECTION II : JOURS FERIES**

**Article 156 :** Les fêtes légales sont déterminées par Décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés.

**Article 157 :** Les jours fériés sont également chômés et payés. Le chômage de ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers.

**Article 158 :** Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

**Article 159 :** Dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article 157, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de 60 % la journée, de 100 % la nuit.

## **SECTION III : CONGE ANNUEL**

**Article 160 :** Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les congés de maternité.

Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun sont assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions déterminées par convention collective.

**Article 161 :** Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un mois.

Le congé payé ne dépassant pas quatorze jours, ouvrables ou non, doit être continu.

Le travailleur doit effectivement prendre chaque année tous les jours de congé qu'il a acquis.

En aucun cas, il ne peut être prévu par convention l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé.

**Article 162 :** Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie, les repos des femmes

en couche, prévus par les articles 59 et 60. les jours fériés prévus par l'article 156 du présent Code.

**Article 163 :** La période de congé payé est fixée par les conventions collectives de branche. A défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des Délégués syndicaux.

**Article 164 :** L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée de son congé les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait continué à fournir sa prestation habituelle de travail, à l'exclusion de la prime d'expatriation.

**Article 165 :** En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, une indemnité compensatrice lui est allouée. Cette indemnité est calculée sur la base des dispositions de l'article 160.

**Article 166 :** Les conditions particulières au délai de route et aux frais de transport relèvent des conventions collectives et des contrats individuels de travail.

Il en est de même pour les congés liés à des événements familiaux ou résultant de circonstances exceptionnelles.

### **CHAPITRE III : PENALITES**

**Article 167 :** Peuvent être punis d'une amende de 30.000 à 300.000 francs guinéens et, en cas de récidive, de 60.000 à 600.000 francs guinéens. les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 141, 143 (§ 1), 145, 148, 149, 150, 152, 155, 156, 157, 161.

## **TITRE III : PROTECTION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS**

### **CHAPITRE I : HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL**

#### **SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 168 :** Sont soumis aux dispositions du présent titre toutes les entreprises et tous les établissements visés à l'article 119 du présent Code.

Les établissement ou les entreprises se livrant simultanément à des activités sur un même lieu de travail devront collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites par le présent titre, sans préjudice de la responsabilité de chaque dirigeant d'établissement ou d'entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il occupe.

**Article 169 :** Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies.

L'employeur doit associer les représentants des syndicats à l'élaboration des mesures d'hygiène et de sécurité.

Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'Inspecteur du Travail. Ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet.

**Article 170 :** Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et

s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

**Article 171 :** Des Arrêtés ministériels déterminent :

1 - Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations.

2 - Au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail et les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs.

**Article 172 :** Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique appropriée en

matière de sécurité et d'hygiène au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt

de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

**Article 173 :** En ce qui concerne l'application des Arrêtés ministériels visés à l'article 171 du présent titre, les Inspecteurs du Travail doivent mettre les chefs d'établissement en demeure de se

conformer auxdites prescriptions avant de dresser le procès-verbal.

La mise en demeure datée et signée indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu.

Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours.

Les Inspecteurs sont autorisés sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Dans ces cas, l'Inspecteur du Travail peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour

faire cesser le danger grave et imminent.

L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'Inspecteur du Travail devant le Président du Tribunal, qui doit statuer dans les trois jours de la demande.

**Article 174 :** Sans préjudice de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage, sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi. Ces indications doivent être reproduites sur les factures ou bons de livraison.

Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches. Des Arrêtés du Ministère chargé du Travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, détermine la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans

un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou l'inscription prévue ci-dessus.

**Article 175 :** Dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail, peuvent être limitées, réglementées ou interdites la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations est le fait du chef d'établissement ou de travailleurs indépendants.

L'Inspecteur du Travail peut, après avis du Médecin du Travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes compétents, à des analyses de produits visés au premier alinéa afin d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

## **SECTION II : HYGIENE DU TRAVAIL**

**Article 176 :** Les établissements visés à l'article 119 du présent Code doivent être tenus dans un état de propreté permanent et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

**Article 177 :** Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans l'établissement, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement des boissons alcoolisées.

## **SECTION III : SECURITE DU TRAVAIL**

**Article 178 :** Les établissements et locaux visés à l'article 119 du présent Code doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection.

L'employeur, ou son représentant, doit organiser le contrôle permanent de l'état des machines afin d'assurer la protection des salariés.

L'Inspecteur du Travail peut, sur mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier l'état de conformité des matériels ci-dessus énumérés.

**Article 179 :** Lorsque des ouvriers sont appelés à travailler dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, la Direction des l'entreprise doit, chaque fois que cela est techniquement possible, assurer une ventilation suffisante de ces lieux et n'autoriser le début du travail qu'après avoir fait vérifier l'état de l'atmosphère et fournir, le cas échéant, les appareils protégeant les salariés contre les risques existants.

Les salariés doivent être attachés par une ceinture ou par un dispositif de sûreté ; ils doivent bénéficier, pendant toute la durée de leur travail, de la surveillance d'autres salariés, chargés d'opérer les sauvetages éventuels; ils doivent avoir à leur disposition un moyen leur permettant d'alerter, en toute circonstance, les personnes chargées d'assurer leur surveillance.

Tous les moyens de protection doivent être fournis par l'employeur gratuitement.

**Article 180 :** Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés.

Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes.

Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides de 90 cm de haut.

**Article 181 :** Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions : bielles et volants de moteurs, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers, à moins qu'elles ne soient hors de portée des travailleurs.

Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de deux mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel ne doivent pas permettre

le maniement des courroies en marche.

**Article 182 :** Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

a) - Des appareils, machines ou parties de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés

ou commandés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs;

b) - Des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

**Article 183 :** L'acheteur ou le locataire auquel est livrée une machine dangereuse ou une partie de machine dangereuse pour les ouvriers peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résolution de la vente ou du bail. Le Tribunal qui prononce cette résolution peut, en outre, accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

**Article 184 :** L'expéditeur de tout colis ou objet pesant mille (1.000) kilogrammes ou plus de poids brut devra porter, sur le colis, l'indication du poids marqué à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximum d'après le volume et la nature du colis.

L'obligation de l'expéditeur est mise à la charge du mandataire que l'expéditeur a chargé de l'expédition du colis.

**Article 185 :** Les chefs d'entreprise ou d'établissement doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et à l'observation de la décence publique, tout spécialement lorsqu'ils emploient des apprentis ou des salariés âgés de moins de dix-huit ans.

**Article 186 :** Le Ministre chargé du Travail précisera par Arrêté les travaux qui ne peuvent pas être confiés aux femmes, aux apprentis et aux salariés de moins de dix-huit ans.

**Article 187 :** Les femmes, les apprentis et les salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où les salariés sont exposés à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à leur santé que dans les conditions spéciales de protection déterminées par Arrêtés ministériels.

**Article 188 :** les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant, dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

#### **SECTION IV : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX OPERATIONS DE CONSTRUCTION**

**Article 189 :** Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées par Arrêtés ministériels dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail.

**Article 190 :** Lorsqu'une opération de construction de bâtiment excède un montant fixé par voie réglementaire, le chantier relatif à cette opération doit disposer, en un point au moins de son périmètre, d'une desserte en voirie, d'un raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable

et d'électricité, d'une évacuation des matières usées, dans des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux dispositions qui leur sont applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Un règlement d'administration publique en application de l'article 170 du présent titre fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent et détermine en outre dans quels cas et selon quelles modalités il peut être exceptionnellement dérogé à la règle posée audit alinéa.

**Article 191 :** Les entrepreneurs appelés à travailler sur un chantier excédant un montant fixé par

voie réglementaire doivent, avant toute intervention sur ces chantiers, remettre au maître d'oeuvre un plan d'hygiène et de sécurité.

Le plan doit être également remis pour avis aux médecins du travail des entreprises intéressées.

Le plan définitif doit être communiqué à l'Inspecteur du Travail avant le début des travaux.

**Article 192 :** Le plan d'hygiène et de sécurité indique de manière détaillée, pour tous les travaux que l'entrepreneur exécute directement ou qu'il sous-traite :

- 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 ;
- Les dispositions prises pour assurer les premiers secours aux malades et aux victimes d'accidents du travail ;
- Les dispositions adoptées pour assurer l'hygiène des conditions de travail et celle des locaux destinés au personnel.

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

**Article 193 :** Toutes les entreprises, au sens de l'article 119 du présent Code, sont assujetties aux dispositions du présent chapitre.

Les employeurs concernés doivent organiser des Services Médicaux du Travail.

Tout employeur doit faire bénéficier les candidats à l'emploi d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les employeurs doivent également faire bénéficier les 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 le Service Médical du Travail.

**Article 194 :** Les Services Médicaux du Travail sont assurés par un personnel médical et paramédical titulaire d'une décision d'agrément délivrée par le Ministre de la Santé et dont le rôle

principalement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ils pratiqueront en étroite collaboration avec la Division Santé des Travailleurs ou le Médecin Inspecteur du Travail qui en aura le contrôle technique.

Des Arrêtés du Ministre de la Santé déterminent les modalités d'obtention de l'agrément.

**Article 195 :** Les normes d'infrastructure, d'équipement, du personnel ainsi que la constitution et

le fonctionnement des Services Médicaux feront l'objet d'un Arrêté des Ministres chargés respectivement du Travail et de la Santé.

**Article 196 :** Chaque fois que cela est possible, le Médecin du Travail est un médecin spécialisé.

**Article 197 :** Suivant l'importance des entreprises les Services Médicaux du Travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Des Arrêtés du Ministre chargé du Travail, après avis du Ministre de la Santé, déterminent les modalités d'exécution de cette obligation.

**Article 198 :** Les dépenses afférentes aux Services Médicaux du Travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

**Article 199 :** Les entreprises assujetties aux dispositions du présent chapitre sont ainsi classées :

- 1ère catégorie: 500 travailleurs et plus ;
- 2e catégorie : 100 à 499 travailleurs ;

- 3e catégorie : 20 à 99 travailleurs ;
- 4e catégorie : inférieur à 20 travailleurs.

Il est prévu au minimum :

- 1 - Dans les établissements de première catégorie, le service permanent d'un médecin et d'un infirmier jusqu'à 1.000 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 kilomètres d'un centre médical, il pourra être classé en 2e catégorie par décision du Ministre du Travail après avis du Ministre de la Santé ;
- 2 - Dans les établissements de 2e catégorie, le concours périodique d'un médecin et les services permanents d'un infirmier;
- 3 - Dans les établissements de 3e catégorie, le concours périodique d'un médecin;
- 4 - Dans les établissements de 4e catégorie, l'installation des boîtes de secours et éventuellement de Services Médicaux interentreprises.

**Article 200 :** L'employeur doit prendre les mesures pour assurer les premiers secours aux salariés malades et aux victimes d'accidents du travail.

**Article 201 :** L'employeur est tenu, dans toute la mesure possible, de fournir au salarié malade, ainsi qu'à sa femme et à ses enfants logeant avec lui, les soins et les médicaments nécessités par leur état; il sera remboursé ultérieurement par la Caisse de Sécurité Sociale.

L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades

transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

**Article 202 :** Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que formation en matière de sécurité et d'hygiène, mutations ou transformations de postes de travail, justifiées par des considérations liées à l'âge à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

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.

## **CHAPITRE II : PENALITES**

**Article 203. :** Toute violation par un salarié des dispositions de l'article 177 expose son auteur à la condamnation à une amende de 1.500 à 15.000 francs guinéens.

Toute violation par un employeur des dispositions de l'article 177 expose son auteur à la condamnation à une amende de 10.000 à 100.000 francs guinéens.

**Article 204 :** Peuvent être punis d'une amende de 50.000 à 500.000 francs guinéens et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 1.000.000 de francs guinéens, les auteurs des infractions aux dispositions des articles 169 (§ 2 et 3), 172, 175, 184, 188, 193, 199 et 200.

**Article 205 :** Peuvent être punis d'une amende de 80.000 à 800.000 francs guinéens et, en cas de récidive, d'une amende de 160.000 à 1.600.000 francs guinéens et d'une peine d'emprisonnement

de 8 jours à 2 mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- 1 - Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 178 (§3 et 4), 179, 180, 181, 182, 190 et 191 ;
- 2 - Les auteurs d'infractions aux dispositions des Arrêtés ministériels pris en application des articles 171, 175, 186, 187, 189.

## **TITRE IV : SALAIRE**

### **CHAPITRE I : DETERMINATION DU SALAIRE**

**Article 206 :** Tout employeur est tenu d'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 payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison

de l'emploi de ce dernier. Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles 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. Aucun salaire n'est dû en cas d'absences en dehors de celles prévues par le présent Code ou résultant de l'accord des parties intéressées.

**Article 207 :** 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 promotion professionnelle 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 barème de salaires résultant d'une décision de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement à l'article 206 et aux alinéas 1 et 2 du présent article, 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.

La rémunération la plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

**Article 208 :** Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de l'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

Une indemnité sera allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement du lieu d'emploi à résidence habituelle.

Les indemnités applicables sont fixées par convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel.

**Article 209 :** Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion du travail engendrent une rémunération majorée dans les conditions prévues par les articles 144 et 146 du présent Code.

**Article 210 :** La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au

moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

**Article 211 :** Tous les salariés ont droit à un salaire minimum garanti. Le taux minium garanti pour une heure de travail est déterminé par Décret.

Le salaire minimum garanti, réglementaire ou résultant d'une convention collective plus favorable, est affiché dans les mêmes lieux que le règlement intérieur et aux lieux de la paie du personnel.

**Article 212 :** Dans toute la mesure possible, l'employeur assurera un logement suffisant au salarié permanent et à sa famille lorsque ce salarié n'est pas originaire du lieu d'emploi, n'y a pas sa résidence habituelle et ne peut pas se procurer par ses propres moyens, un logement correspondant à ses besoins.

## **CHAPITRE II : PAIEMENT DU SALAIRE**

### **SECTION I : MODE DE PAIEMENT DU SALAIRE**

**Article 213 :** Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires suivant d'autres modalités, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal,

nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

**Article 214 :** La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur, lorsqu'il est voisin du lieu du travail. Elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement employés.

**Article 215 :** Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou moins.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

La paie ne peut être faite le jour où les salariés ont droit à un repos.

Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation du service.

Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du Président du Tribunal la consignation au Greffe dudit Tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

L'employeur saisit le Président du Tribunal du Travail par une déclaration écrite ou orale faite au plus tard le jour de la cessation des services devant le Greffier du Tribunal qui l'inscrit sur un registre spécial.

**Article 216 :** Les salaires des employés et ceux des ouvriers bénéficiaires d'une convention collective de mensualisation doivent être payés au moins une fois par mois.

Est une convention de mensualisation au sens du présent article une convention collective prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés auparavant aux salariés payés mensuellement.

**Article 217 :** Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque partie intéressée ou par deux témoins si le travailleur est illettré.

Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspection du Travail. Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie. Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

**Article 218 :** L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

**Article 219 :** Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites sur un livre tenu à cette fin.

## **SECTION II : PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CRÉANCE DE SALAIRE**

**Article 220 :** Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dus aux fournisseurs.

**Article 221 :** La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et les immeubles du débiteur dans les conditions suivantes:

- Pour les salariés payés à des intervalles n'excédant pas la quinzaine, les salaires des six derniers mois ;
- Pour les salariés payés au mois, les salaires des douze derniers mois.

**Article 222 :** S'il s'agit d'allocations de congés payés, le privilège ci-dessus porte sur les deux années suivant la date où le droit à ces congés a été acquis.

**Article 223 :** Les créances des salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature, et éventuellement, dommages et intérêts prime toutes créances privilégiées, y compris celles du Trésor public.

**Article 224 :** Outre les priviléges ci-dessus :

- 1 - Les maçons, charpentiers et autres ouvriers qui ont été employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques ont une action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence des sommes dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ;
- 2 - Les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose ont un privilège qui prime tous les autres priviléges spéciaux mobiliers, soit sur les fruits de la récolte, soit sur la chose qu'ils ont contribué à conserver.

**Article 225 :** L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de six mois pourront être vendus dans les conditions et formes fixées par la législation en vigueur.

**Article 226 :** La créance de salaire des employés et apprentis pour l'année échue et pour l'année

en cours est privilégiée sur les meubles du débiteur dans les conditions prévues par la loi concernant le règlement judiciaire et la faillite.

**Article 227 :** En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Les rémunérations prévues au premier alinéa comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dites, mais aussi tous les accessoires, notamment l'indemnité due pour l'inobservation du préavis, le délai-congé et le congé payé.

### **SECTION III : PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE**

**Article 228 :** L'action en paiement du salaire se prescrit:

- 1 - Par six mois pour les travailleurs rémunérés à des intervalles ne dépassant pas la quinzaine;
- 2 - Par douze mois pour les travailleurs rémunérés au mois.

La prescription ci-dessus commence à courir à la date à laquelle les salaires sont dus. Le dernier jour du délai est celui qui porte le même quantième que le jour du point de départ de la prescription.

**Article 229 :** La prescription a lieu quoi qu'il y ait eu continuation de service ou travaux.

Elle est seulement interrompue par:

- Une reconnaissance écrite du débiteur mentionnant le chiffre de la dette ;
- Une attestation de l'Inspecteur du Travail mentionnant la date à laquelle il a été saisi d'un différend individuel ainsi que l'objet de ce différend ;
- La citation en justice non périmée.

### **CHAPITRE III : RETENUES SUR LE SALAIRE**

**Article 230 :** Des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

**Article 231 :** En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le Magistrat du lieu de travail ou du lieu de résidence ou, à défaut, de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur. Toutefois lorsque le Magistrat ou l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales habitera à plus de vingt-cinq kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

En tout état de cause, il ne pourra y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d'un préjudice, que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées au Greffe du Tribunal du Travail.

**Article 232 :** Le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie seulement de son montant peut faire l'objet de saisie-arrêt. La partie saisissable du salaire est déterminée par les règles du droit commun.

De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites admises par la saisissabilité du salaire.

**Article 233 :** Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant d'autres prélèvements que ceux prévus par le présent chapitre sont nulles de plein droit et réputées non écrites.

#### **CHAPITRE IV : ECONOMATS**

**Article 234 :** Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition que :

- a) - Les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- b) - La vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) - La comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au

contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché et être lisible.

**Article 235 :** L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du Ministre chargé du Travail délivrée après avis de l'Inspecteur du Travail. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le Ministre chargé du Travail sur proposition de l'Inspecteur du Travail. L'Inspecteur veille à l'application des dispositions prévues par l'article précédent. En cas de violation de celle-ci, il peut prescrire la fermeture provisoire de l'économat pour une durée d'un à deux mois.

En cas de violations renouvelées après une fermeture provisoire, le Ministre chargé du Travail peut ordonner la fermeture définitive de l'économat sur rapport de l'Inspecteur Général du Travail.

#### **CHAPITRE V : PENALITES**

**Article 236 :** Peuvent être punis d'une amende de 30.000 à 300.000 francs guinéens et, en cas de récidive, de 60.000 à 600.000 francs guinéens, les auteurs des infractions aux dispositions des articles 206 (§1 et 2), 211, 213, 214, 215, 217 (§ 2).

### **LIVRE III : REPRESENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX**

#### **TITRE I : DES UNIONS PATRONALES**

##### **CHAPITRE I : CONSTITUTION DES UNIONS PATRONALES**

**Article 237 :** Tous les employeurs, quels que soient leur secteur d'activité, le statut juridique de l'entreprise, le nombre de salariés qu'ils emploient, peuvent librement constituer une union patronale.

**Article 238 :** L'union patronale peut être constituée par secteur d'activité, par région géographique, en fonction de la dimension des entreprises ou de tout autre facteur de regroupement.

**Article 239 :** Les unions patronales peuvent se regrouper entre elles pour former des unions nationales et des unions interprofessionnelles.

**Article 340 :** Les unions patronales ont pour but d'étudier les problèmes professionnels qui peuvent être soit communs à tous les employeurs, soit propres à certains secteurs d'activité, à certaines régions ou à certains types d'entreprises. Elles ont, en particulier, pour rôle de représenter les intérêts de leurs membres au sein des organes consultés par les autorités publiques et d'élaborer avec les syndicats des salariés les conventions collectives.

**Article 241 :** Les fondateurs d'une union patronale élaborent librement les statuts de celle-ci en la dotant des organes de leur choix. Ils précisent le nom des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargées de son administration et de sa direction.

Les statuts doivent préciser quel est le lien de regroupement (Secteurs d'activité, région, taille des entreprises, etc.). Ils sont déposés à la Préfecture de la localité où l'union est constituée. Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration de l'union doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite à la Préfecture du lieu où sont déposés les statuts.

**Article 242 :** Les membres chargés de la direction des unions doivent être citoyens de la République de Guinée ou résider de façon interrompue en Guinée depuis au moins cinq ans. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir encouru de condamnations comportant la perte des droits civiques.

## **CHAPITRE II : CAPACITE JURIDIQUE DES UNIONS PATRONALES**

**Article 243 :** Les unions patronales, dont les statuts sont déposés à la Préfecture, ont pleine capacité civile. Elles peuvent librement acquérir des biens et en disposer. Elles peuvent conclure les actes juridiques de leurs choix et en particulier les conventions collectives nationales, régionales ou locales.

**Article 244 :** Les unions patronales peuvent agir et défendre en justice pour sauvegarder leurs droits et assurer l'application des conventions collectives qu'elles ont signées.

**Article 245 :** les unions nationales interprofessionnelles se concerteront pour désigner chaque année leur représentant à la Conférence Internationale du Travail.

A défaut d'accord, ce sera l'organisation la plus représentative qui le choisira.

**Article 246 :** Une union patronale ne peut être reconnue comme représentative que si elle a déposé ses statuts à la Préfecture depuis au moins six mois. Elle doit, en outre, regrouper des employeurs qui emploient au moins 15 pour cent des salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel de l'union.

L'union patronale la plus représentative est celle qui regroupe les employeurs employant le plus grand nombre de salariés dans le secteur géographique et professionnel de l'union.

En cas de difficulté, c'est le Tribunal du Travail qui statue sur la représentativité des unions patronales.

**Article 247 :** La dissolution d'une union patronale découle de la volonté des membres adhérents ou par voie statutaire ou par décision judiciaire.

En cas de dissolution, les biens de l'union patronale sont dévolus, conformément aux statuts ou à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

## **TITRE II : DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

### **CHAPITRE I : CONSTITUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**Article 248 :** Les salariés peuvent librement se grouper et constituer un syndicat, dans la circonscription géographique de leur choix, pour défendre et assurer le développement de leurs droits individuels et collectifs concernant leur vie de travailleurs.

Ils peuvent créer un syndicat dans une entreprise, dans une localité, dans une Préfecture, dans une

province même s'il existe déjà un ou plusieurs syndicats représentant des salariés exerçant le même métier ou travaillant dans un même secteur d'activité.

**Article 249 :** Tout salarié, sans distinction, peut participer à la création d'un syndicat ou y adhérer.

La liberté syndicale des individus est aussi celle de ne pas adhérer à un syndicat ou de se retirer à

tout moment du syndicat auquel ils ont adhéré.

Tout salarié se retirant d'un syndicat est libéré de son obligation de payer une cotisation syndicale

du jour de son retrait d'adhésion. Toute clause limitant directement ou indirectement la liberté des salariés d'adhérer au syndicat de leur choix, de ne pas se syndiquer ou de se retirer est nulle et expose les signataires de l'acte le contenant à une amende de 20.000 à 200.000 francs guinéens.

**Article 250 :** Les syndicats peuvent librement se regrouper et organiser comme ils l'entendent les

groupements de syndicats. La constitution des groupements de syndicats obéit aux mêmes règles que la constitution des syndicats.

**Article 251 :** Les membres chargés de la direction d'un syndicat ou d'un groupement de syndicats doivent être de nationalité guinéenne ou avoir leur domicile en République de Guinée depuis au moins cinq ans. Ils doivent jouir de leurs droits civils et ne pas avoir fait l'objet de condamnation entraînant la perte des droits civiques.

**Article 252 :** Les fondateurs d'un syndicat élaborent librement les statuts de celui-ci en le dotant des organes de leur choix. Ils précisent dans quel secteur géographique et professionnel le syndicat assurera la représentation des travailleurs. Ces statuts sont déposés à la Préfecture de la localité où le syndicat est constitué.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat ou du groupement de syndicats doivent, dans le mois suivant cette modification ou ce changement, faire l'objet d'une notification écrite à la Préfecture du lieu où sont déposés les statuts.

## **CHAPITRE II : ATTRIBUTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

**Article 253 :** Tout syndicat ou groupement de syndicats, régulièrement constitué, a la personnalité juridique.

Il a le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles et il peut en disposer librement.

Les biens meubles ou immeubles nécessaires au fonctionnement des syndicats ou des groupements de syndicats et aux réunions de leurs membres sont insaisissables.

**Article 254 :** Les syndicats et groupements de syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation. Ils peuvent, en se conformant aux lois et règlements en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite; les fonds de ces caisses sont insaisissables.

**Article 255 :** Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraite à l'actif desquelles elle a contribué au moins pendant dix ans par des cotisations ou versements de fonds.

**Article 256 :** Les syndicats et groupements de syndicats peuvent librement contracter, mais ils doivent être représentatifs pour conclure une convention collective de travail.

**Article 257 :** Pour être reconnu représentatif, un syndicat ou un groupement de syndicats doit avoir déposer ses statuts depuis au moins six mois, être indépendant des employeurs, des unions patronales, des partis politiques et des organisations confessionnelles, avoir une audience suffisante dans le secteur géographique et professionnel qui est le sien.

Dans le cadre de l'établissement ou de l'entreprise, un syndicat doit avoir obtenu au moins 15 pour cent des voix des électeurs inscrits aux élections de Délégués syndicaux pour que son audience soit considérée comme suffisante au regard de la représentativité.

Dans un cadre plus large, géographique ou professionnel, un syndicat ou un groupement de syndicats sera considéré comme ayant une audience suffisante lorsqu'il est représentatif dans plusieurs entreprises employant ensemble au moins 20 pour cent de salariés travaillant dans le secteur géographique et professionnel considéré.

**Article 258 :** Les litiges concernant la représentativité des syndicats sont de la compétence du Tribunal du Travail. Lorsque le secteur géographique dans lequel la représentativité syndicale est discutée dépasse le domaine de la compétence territoriale d'un Tribunal, le litige est porté devant le Tribunal du Travail de Conakry.

**Article 259 :** Tout syndicat ou groupement de syndicats peut agir et défendre en justice pour sauvegarder les droits du syndicat ou des groupements de syndicats ainsi que les droits collectifs des salariés qu'il représente.

**Article 260 :** Les groupements de syndicats, représentatifs sur le plan national interprofessionnel,

désignent des représentants au sein de la Commission Consultative du Travail et de Lois sociales.

**Article 261 :** Les syndicats ou groupements de syndicats représentatifs sont habilités à conclure avec les unions patronales de conventions collectives selon les règles énoncées par les articles 299 et suivants du présent Code.

**Article 262 :** Les syndicats ou groupements de syndicats représentatifs peuvent seuls déclencher un arrêt collectif de travail.

**Article 263 :** Les règles de fonctionnement interne des syndicats et des groupements de syndicats

sont élaborées librement par ces organismes.

### **CHAPITRE III : DISSOLUTION**

**Article 264 :** En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la Justice, les biens du syndicat sont dévolus, conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

### **TITRE III : REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

**Article 265 :** Dans tous les organismes de droit privé ou assimilé quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement vingt-cinq salariés, le personnel élit un ou plusieurs Délégués syndicaux.

L'organisation de l'élection des Délégués syndicaux est obligatoire dès que l'effectif de vingt-cinq salariés a été atteint pendant une période continue de douze mois.

Sont pris en compte dans les effectifs tous les salariés de l'entreprise, qu'ils occupent un poste d'exécution ou de direction, qu'ils aient été embauchés par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, par un contrat à temps plein ou à temps partiel.

### **CHAPITRE I : MISE EN PLACE DES DELEGUES SYNDICAUX**

**Article 266 :** Les Délégués syndicaux sont élus dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des établissements composant celle-ci.

L'entreprise est entendue au sens de l'article 119 du présent Code.

L'existence d'un établissement distinct suppose que vingt salariés au moins travaillent de façon habituelle en un même lieu sous une même direction dans des conditions originales par rapport aux autres salariés de l'entreprise. Une entreprise ne peut être morcelée en établissements distincts que si elle comporte au moins deux établissements employant chacun vingt cinq salariés

au minimum.

**Article 267 :** Les élections ont lieu soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre des établissements distincts. Le nombre des élus est fonction des effectifs de l'unité au sein de laquelle l'élection est organisée; des suppléants sont élus en même temps que les titulaires et en nombre égal.

Le nombre des élus est fixé de la façon suivante:

- De 25 à 100 salariés: 2 titulaires et 2 suppléants ;
- De 101 à 200 salaries : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- De 201 à 350 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- De 351 à 600 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- Au-delà de 600 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 400 salariés.

**Article 286 :** Tous les salariés forment un Collège électoral unique au sein de l'entreprise ou au sein de l'établissement. Sont électeurs tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Sont éligibles tous les salariés de l'établissement ou de l'entreprise ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise.

**Article 269 :** Les candidats aux élections de Délégués syndicaux ne peuvent être présentés que par des syndicats indépendants des employeurs, des unions patronales, des partis politiques et des

organisations confessionnelles qui ont déposé leurs statuts depuis au moins six mois.

Les listes peuvent comporter moins de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

**Article 270 :** L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Le scrutin est secret.

**Article 271 :** Les Délégués titulaires et les Délégués suppléants sont élus séparément par scrutin uninominal à un tour.

**Article 272 :** Lors du dépouillement du scrutin, seuls les résultats des listes ayant obtenu au moins 15 pour cent de suffrages valablement exprimés sont pris en considération.

**Article 273 :** Le nombre de sièges revenant à chaque liste étant déterminé, les élus d'une liste sont ceux qui ont obtenu le plus grand nombre de voix. A égalité de voix, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

**Article 274 :** Les Délégués titulaires et suppléants sont élus pour deux ans.

Ils sont rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par décès, démission du mandat, résiliation et extinction du contrat travail, révocation par le syndicat et cessation d'activité de l'entreprise.

**Article 275 :** Lorsqu'un Délégué syndical titulaire cesse provisoirement ou définitivement ses fonctions, il ne peut être remplacé que par un Délégué suppléant présenté par le même syndicat, la priorité étant donnée au suppléant qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

**Article 276 :** Toute contestation relative à l'élection des Délégués syndicaux relève de la compétence du Tribunal du Travail.

Le Tribunal du Travail doit rendre son jugement dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la demande. Le jugement rendu est susceptible d'appel.

## **CHAPITRE II : PROTECTION DES DELEGUES SYNDICAUX**

**Article 277 :** Le Chef d'entreprise ou le Directeur d'établissement a la faculté de prononcer immédiatement, à titre provisoire, la mise à pied d'un Délégué syndical qui a commis une faute grave. Le Chef d'entreprise ou le Directeur d'établissement doit notifier à l'Inspecteur du Travail

du ressort cette mise à pied dans un délai de quarante-huit heures à compter de la prise d'effet de celle-ci en sollicitant l'autorisation de licencier.

Si l'autorisation de licencier est refusée, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

**Article 278 :** Le licenciement d'un Délégué syndical, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail. Le licenciement des anciens Délégués syndicaux

qui ont exercé leur mandat pendant au moins douze mois est également subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail pendant les six mois qui suivent la cessation de leurs fonctions.

La même procédure s'applique lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié qui a été présent aux élections par un syndicat représentatif. Cette protection joue, pendant six mois, à compter du jour où le syndicat a notifié à l'employeur le nom des candidats.

**Article 279 :** L'Inspecteur du Travail saisi d'une demande d'autorisation prévue par l'article précédent doit faire connaître par écrit sa décision à l'employeur dans les trente jours qui suivent le dépôt de la demande.

**Article 280 :** L'autorisation de licencier comme la décision expresse refusant le licenciement peut faire l'objet d'un recours devant l'Inspecteur Général du Travail. Pour être recevable, ce recours doit être formé dans les huit jours qui suivent la notification de la décision de l'Inspecteur

du Travail. L'Inspecteur Général du Travail doit statuer également dans les huit jours qui suivent

l'exercice du recours.

**Article 281 :** Lorsque l'Inspecteur Général du Travail annule la décision autorisant le licenciement d'un Délégué syndical, celui-ci doit être réintégré dans son emploi et dans sa fonction syndicale avec le paiement des salaires et indemnités qu'il aurait acquis entre le jour de son licenciement et le jour de sa réintégration.

**Article 282 :** L'employeur qui a licencié un Délégué syndical sans autorisation de l'Inspecteur du

Travail, ou qui ne l'a pas réintégré après l'annulation par l'Inspecteur Général du Travail de l'autorisation de licencier donnée par un Inspecteur du Travail, doit payer au Délégué licencié, outre les indemnités de préavis, de congé et de licenciement prévues par les articles 98, 100 et 164 du présent Code, une indemnité forfaitaire égale à vingt-quatre mois de salaire.

### **CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS ET CONDITIONS D'EXERCICE**

**Article 283 :** Les Délégués syndicaux ont pour mission :

1 - De veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

2 - De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations et l'emploi ;

3 - De saisir l'Inspection du Travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires ;

4 - De négocier avec le chef d'entreprise ou avec le directeur d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article 306, les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement ;

5 - De déposer le préavis de grève ;

6 - D'exercer toute fonction qui leur est dévolue par le présent Code.

**Article 284 :** Les Délégués syndicaux ont le droit :

- 1 - De collecter les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise en dehors du temps de travail ;
- 2 - D'afficher des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage ;
- 3 - De distribuer librement aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie des travailleurs, des publications et tracts de nature syndicale.

**Article 285 :** Pour exercer ses différentes attributions chaque Délégué syndical dispose de dix heures par mois qui seront rémunérées comme temps de travail. Pendant ces heures de délégation, les Délégués syndicaux peuvent librement se déplacer à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve des dispositions d'hygiène et de sécurité.

Ils peuvent également, pendant ces mêmes heures, effectuer des déplacements à l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Le temps passé par les Délégués pour négocier avec le chef d'entreprise ou d'établissement les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement n'est pas imputé sur ce crédit de dix heures de délégation; il est rémunéré comme temps de travail. Le nombre d'heures de délégation prévu par le présent article peut être accru par voie de négociation.

**Article 286 :** Le chef d'entreprise ou d'établissement doit mettre un local convenable à la disposition des Délégués syndicaux.

#### **CHAPITRE IV : PENALITES**

**Article 287 :** Peuvent être punis d'une amende de 80.000 à 800.000 francs guinéens et, en cas de récidive, d'une amende de 150.000 à 1.500.000 francs guinéens et d'une peine d'emprisonnement

de 8 jours à 2 mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- 1 - Les auteurs des infractions aux dispositions des articles 264 (§ 2), 270, 278, 281, 285, 286;
- 2 - Les personnes faisant obstacle à l'exercice des missions des Délégués syndicaux, telles quelles sont définies à l'article 283.

#### **TITRE IV : COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES**

**Article 288 :** Une Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est instituée auprès du Ministre chargé du Travail. Elle a pour mission permanente:

- 1 - D'étudier les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises ;
- 2 - D'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la Législation et la Réglementation en ces matières ;
- 3 - D'étudier les éléments pouvant servir de base à la composition du budget type et à la détermination du salaire minimum.
- 4 - D'émettre un avis annuel sur les orientations prioritaires de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage à mettre en oeuvre par le Fonds National pour la Qualification Professionnelle.

**Article 289 :** La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est consultée obligatoirement sur tous les projets de textes législatifs ou réglementaires intéressant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises.

Elle est également consultée obligatoirement dans tous les cas prévus par le présent Code.

Elle peut, à la demande du Ministre chargé du Travail :

- 1 - Examiner toutes difficultés nées à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- 2 - Se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives, notamment leurs incidences économiques.

Elle peut demander aux administrations compétentes de lui fournir tous les documents ou

informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

**Article 290 :** La Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales est présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant. Elle comprend :

- a) - Cinq représentants des employeurs et cinq représentants des travailleurs des secteurs privé et/ou assimilé au secteur privé, nommés sur proposition des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ;
- b) - Un représentant du Ministre chargé de la Fonction publique;
- c) - Trois hauts fonctionnaires de l'Administration du Travail ;
- d) - Un représentant du Ministère des Finances;
- e) - Un Magistrat du Ministère de la Justice ;
- f) - Un représentant du Ministère chargé de l'Education, tous nommés par Arrêté du Ministre chargé du Travail, sur proposition des autorités compétentes de leurs Départements respectifs. La Commission peut s'adoindre, à titre consultatif, des personnalités compétentes en matière économique, agricole, industrielle, commerciale, sanitaire et sociale.

**Article 291 :** Un Arrêté du Ministre chargé du Travail détermine les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales dont le secrétariat est assumé par le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales.

**Article 292 :** Il est tenu un registre des avis émis par la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. Ce registre est déposé à la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales et tenu à la disposition du public.

**Article 293 :** Les employeurs sont tenus de laisser aux travailleurs de leurs entreprises, membres de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, le temps nécessaire pour participer aux séances de cette commission.

#### **LIVRE IV : CONVENTIONS ET CONFLITS COLLECTIFS**

##### **TITRE I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

**Article 294 :** La convention collective a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés et de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut également étendre les attributions reconnues par la loi aux organisations syndicales et améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux.

**Article 295 :** La convention collective est conclue entre :

- D'une part, un employeur, une ou plusieurs unions patronales représentatives ;
- D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

**Article 296 :** La convention collective peut être conclue dans le cadre d'un établissement, d'une entreprise, d'une branche d'activité. Elle peut être également conclue pour plusieurs branches d'activité. Selon le cas, elle sera dénommée convention d'établissement, convention d'entreprise, convention de branche ou convention interprofessionnelle.

**Article 297 :** La convention collective de branche ou la convention collective interprofessionnelle peut avoir un champ territorial d'application plus ou moins vaste. La convention collective peut avoir un champ d'application local (Ville ou Préfecture), provincial national.

**Article 298 :** La convention collective peut comporter des propositions plus favorables aux salariés et aux organisations syndicales que celle des lois et règlements en vigueur.

Elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

**Article 299 :** Lorsque le personnel des services administratifs ou techniques, des entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives pourront être conclues conformément aux dispositions du présent titre.

## **CHAPITRE I : NEGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

### **DE BRANCHE OU INTERPROFESSIONNELLES**

#### **SECTION I : REGLES GENERALES**

**Article 300 :** Le Ministre chargé du Travail peut inviter les unions patronales et les organisations syndicales représentatives à se réunir pour négocier les conventions collectives de branche. En l'absence de toute intervention du Ministre chargé du Travail, les unions patronales et les organisations syndicales représentatives peuvent toujours engager des négociations aux fins de conclure une convention collective.

**Article 301 :** Les unions patronales et les organisations syndicales désignent librement leurs représentants qui pourront conclure, en leur nom, une convention collective. Cette désignation peut résulter d'une disposition incluse dans les statuts de l'union patronale ou de l'organisation syndicale ou d'une délibération spéciale de l'union ou de l'organisation syndicale.

**Article 302 :** La convention collective doit être rédigée par écrit et déposée au Greffe du Tribunal

du Travail du lieu de conclusion.

La convention collective doit obligatoirement indiquer son champ d'application professionnel et territorial, le lieu et la date de sa conclusion, le nom et la qualité des signataires avec la mention des unions et organisations qu'ils représentent.

La convention collective doit également préciser si elle est conclue pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Dans ce dernier cas, elle précisera la durée de la convention, qui ne peut être supérieure à trois ans.

#### **SECTION II : REGLES PARTICULIERES AUX CONVENTIONS COLLECTIVES SUSCEPTIBLES D'EXTENSION**

**Article 303 :** Pour qu'une convention collective de branche ou interprofessionnelle puisse être étendue par Arrêté ministériel, elle doit avoir été négociée au sein d'une Commission présidée par le Ministre chargé du Travail ou par son représentant, comprenant un nombre égal de représentants des unions patronales représentatives et de représentants des organisations syndicales représentatives.

**Article 304 :** Pour pouvoir être étendue, la convention collective de branche ou la convention interprofessionnelle doit contenir obligatoirement des dispositions concernant :

- a) Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés;
- b) L'institution d'une commission paritaire de classement à laquelle sont soumises les contestations individuelles sur la classification des travailleurs qui n'auraient pu être réglées dans le cadre de l'entreprise ;
- c) Les primes et indemnités susceptibles de compléter le salaire;
- b) Les règles de révision et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

## **CHAPITRE II : NEGOCIATION DES CONVENTIONS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT**

**Article 305 :** La convention collective d'entreprise ou d'établissement est négociée entre l'employeur et les représentants des différentes organisations représentatives de salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement. Toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement doivent être invitées à participer à la négociation de la convention.

La convention collective d'entreprise ou d'établissement est valablement conclue lorsqu'elle est signée par l'employeur et par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement.

**Article 306 :** Chaque organisation syndicale, représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement, désigne librement les personnes chargées de la représenter, le nombre des représentants d'une organisation ne pouvant pas être supérieur à trois.

**Article 307 :** La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut adapter les dispositions d'une convention collective de branche ou d'une convention collective interprofessionnelle applicable dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci. La même règle est applicable aux conventions d'établissement.

La convention collective d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

## **TITRE II : APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

### **CHAPITRE I : CONDITIONS D'APPLICATION**

**Article 308 :** La convention collective oblige tout employeur signataire et tout employeur membre, au moment de la convention collective, de l'union patronale signataire. L'adhésion d'un

employeur à une union patronale signataire rend la convention collective applicable dans l'entreprise dirigée par cet employeur lorsque celle-ci entre dans le champ d'application territorial et professionnel couvert par la convention.

L'employeur qui démissionne d'une union patronale signataire, postérieurement à la signature de la convention collective, demeure lié par celle-ci. En revanche, il ne sera pas tenu par les dispositions nouvelles conclues postérieurement à sa démission de l'union patronale.

**Article 309 :** Lorsque plusieurs conventions collectives de branche sont susceptibles de s'appliquer dans une même entreprise en raison de la pluralité des activités de celle-ci et de la pluralité d'adhésions de l'employeur aux unions patronales signataires, seule la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise sera appliquée dans l'entreprise.

**Article 310 :** Lorsqu'un employeur est lié par une convention collective, tous les salariés qui travaillent pour son compte bénéficient des dispositions de celle-ci.

**Article 311 :** Lorsque la convention collective est conclue pour une durée déterminée, elle continue, à défaut de stipulations contraires, à produire ses effets après l'expiration du terme, comme s'il s'agissait d'une convention collective à dure indéterminée.

### **CHAPITRE II : EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Article 312 :** Les organisations syndicales et les unions patronales ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention collective, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée dans la convention.

**Article 313 :** Les unions patronales ou les organisations syndicales dont les membres sont liés par une convention collective peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'union patronale ou l'organisation syndicale.

Lorsqu'une actionnée de la convention collective est intentée soit par un individu, soit par une union patronale, soit par une organisation syndicale, tout groupement capable d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention collective peut intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

**Article 314 :** Les unions patronales ou les organisations syndicales liées par une convention collective peuvent, en leur nom propre, intenter contre les autres unions patronales ou les autres organisations syndicales, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention, toute

action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

**Article 315 :** Les personnes liées par une convention collective peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts contre les autres personnes, unions patronales ou organisations syndicales liées par la convention, qui violeraient à leur égard ces engagements.

**Article 316 :** L'employeur lié par une convention collective doit remettre à chaque Délégué syndical un exemplaire de celle-ci. En outre, un exemplaire de la convention collective est mis à la disposition du personnel. Un avis précisant où cet exemplaire peut être consulté est affiché aux mêmes emplacements que le règlement intérieur.

### **CHAPITRE III : REVISION ET DENONCIATION**

**Article 317 :** La convention collective doit prévoir à quelle période et selon quelle procédure elle doit être révisée, la procédure de révision devant être engagée au moins tous les cinq ans.

L'accord de toutes les parties signataires de la convention est indispensable pour qu'une clause de celle-ci soit supprimée ou modifiée ou pour qu'une clause nouvelle soit insérée dans la convention. L'engagement de la procédure de révision ne vaut pas dénonciation de la convention.

**Article 318 :** La convention collective à durée indéterminée peut être dénoncée par les parties. Sa dénonciation doit être précédée, sauf stipulation expresse contraire, d'un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention, elle fait l'objet

d'un dépôt au Greffe du Tribunal du Travail où est déposée la convention collective.

**Article 319 :** Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans cette hypothèse de dénonciation, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Si la convention collective n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans l'année qui suit l'expiration du préavis, les relations de travail sont régies par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les clauses insérées dans les contrats individuels de travail.

**Article 320 :** Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie des signataires salariés, elle n'entraîne aucune conséquence au regard des salariés bénéficiant jusqu'alors des avantages de la convention collective.

Cette dénonciation a pour seul effet de supprimer les droits et les obligations de l'organisation syndicale auteur de la dénonciation.

**Article 321 :** Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Cependant, une négociation doit être engagée entre les unions patronales et les

organisations syndicales signataires dans les conditions prévues à l'article 306. A défaut d'une nouvelle convention se substituant à la convention dénoncée, dans l'année suivant l'expiration du

préavis de trois mois, la convention collective dénoncée cesse de s'appliquer dans les entreprises dirigées par un employeur membre d'union patronale, auteur de la dénonciation.

## **CHAPITRE IV : EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

**Article 322 :** A la demande d'une union patronale ou d'une organisation syndicale représentative ou à l'initiative du Ministre du Travail, les dispositions d'une convention de branche ou d'une convention interprofessionnelle répondant aux conditions particulières déterminées par les articles 303 et 304 peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention, par Arrêté du Ministre chargé du Travail après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

**Article 323 :** Le Ministre chargé du Travail doit exclure de l'extension les clauses conventionnelles qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il peut également, après avis motivé de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

**Article 324 :** Lorsque la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales a émis, sans opposition d'une union patronale ou d'une organisation syndicale représentative, un avis favorable à l'extension, le Ministre chargé du Travail peut étendre cette convention, bien que la convention n'ait pas été signée par la totalité des unions patronales et des organisations syndicales représentatives.

**Article 325 :** Lorsqu'une union patronale ou une organisation syndicale représentative a émis au sein de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales un avis défavorable à l'extension d'une convention collective, le Ministre chargé du Travail ne peut pas étendre une convention qui n'aurait pas été signée par la totalité des unions patronales et des organisations syndicales représentatives ou qui ne comporterait pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article 304.

En revanche, l'avis défavorable émis par une organisation syndicale ou une union patronale représentative ne fait pas échec au droit du Ministre chargé du Travail d'étendre une convention collective qui aurait été signée par la totalité des organisations syndicales et des unions patronales

représentatives et qui comporterait l'ensemble des clauses obligatoires énumérées à l'article 304.

**Article 326 :** L'Arrêté d'extension fait l'objet d'une publication au Journal Officiel. Les effets de l'extension d'une convention collective courrent à compter du deuxième jour suivant la publication.

**Article 327 :** L'extension des clauses d'une convention collective se fait pour la durée prévue par ladite convention.

L'existence d'un Arrêté d'extension n'empêche pas les parties signataires de la convention collective de réviser ou de dénoncer celle-ci.

L'Arrêté d'extension d'une convention devient caduc à compter du jour où celle-ci cesse de produire effet; lorsque la convention collective étendue a fait l'objet d'une révision, l'Arrêté d'extension continue à produire ses effets en ce qui concerne les clauses conventionnelles qui n'ont pas été modifiées postérieurement à la publication de l'Arrêté d'extension. Un nouvel arrêté

d'extension peut être pris par le Ministre chargé du Travail en respectant les règles prévues aux articles 323 et suivants concernant les nouvelles dispositions insérées dans la convention collective lors de la révision de celle-ci.

## **TITRE III : CONFLITS COLLECTIFS**

## **CHAPITRE I : LA GREVE**

**Article 328 :** Tous les salariés ont le droit de se mettre en grève.

**Article 329 :** La grève est un arrêt complet et collectif du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles qui n'ont pas été satisfaites.

**Article 330 :** La grève doit être précédée d'un préavis permettant la négociation entre les parties le préavis de grève ne peut être déposé auprès de la Direction de l'entreprise, de l'établissement ou des unions patronales de la branche que par une organisation syndicale représentative. Le préavis de grève est d'une durée de dix jours ouvrables.

A peine de nullité, le préavis de grève doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'Administration du Travail. Cette notification écrite doit comporter les raisons et les revendications formulées par l'organisation syndicale déposant le préavis de grève.

**Article 331 :** Dès que le préavis de grève est notifié à l'autorité compétente, celle-ci doit prendre l'initiative d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives sous l'égide de l'Inspecteur du Travail dans le ressort duquel le conflit a pris naissance ou de l'Inspecteur Général du Travail lorsque le conflit déborde le cadre d'une Inspection du Travail.

Les parties au conflit sont tenues de se rendre à toutes convocations et réunions de concertation et

de conciliation organisées par l'autorité compétente.

Au dernier jour de préavis, l'Inspecteur du Travail ou l'Inspecteur Général du Travail constate l'échec des négociations.

**Article 332 :** Si, dans les dix jours ouvrables postérieurs à la notification du préavis, les parties n'ont pas pu parvenir à la conclusion d'un accord, les salariés ont le droit de cesser complètement

le travail, sous réserve d'assurer les mesures de sécurité indispensables.

**Article 333 :** Pendant tout le déroulement de la grève, les parties ont l'obligation de poursuivre les négociations sous l'autorité d'un représentant ad hoc désigné par le Ministre chargé du Travail.

Ce représentant peut procéder à toutes les investigations utiles en vue du règlement du conflit collectif.

Les parties sont tenues de se rendre, sous peine de sanctions arrêtées par le Ministre chargé du Travail, à toutes ses convocations.

**Article 334 :** Même en période de grève, il est interdit à toute personne de s'opposer, par la force ou sous la menace, au libre exercice de l'activité professionnelle des salariés.

**Article 335 :** La grève suspend le contrat de travail; le salarié est dispensé de fournir sa

prestation

habituelle de travail; il recouvre son emploi en fin de grève et ne peut pas être sanctionné du fait de sa participation à la grève. L'employeur est dispensé de verser au salarié sa rémunération habituelle.

**Article 336 :** La grève ne suspend pas le mandat des Délégués syndicaux d'entreprise.

**Article 337 :** Tout salarié qui participerait à un mouvement de grève qui n'aurait pas pour but de faire aboutir des revendications professionnelles ou qui n'aurait pas été déclenché par une organisation syndicale représentative ou qui intervientrait avant l'expiration du préavis de grève peut faire l'objet de sanction disciplinaire.

## **CHAPITRE II : LE LOCK-OUT**

**Article 338 :** Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidée par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de son entreprise.

**Article 339 :** Le lock-out est prohibé. Il est exceptionnellement licite lorsqu'il est justifié par un impératif de sécurité ou lorsque la grève est jugée irrégulière par l'Inspecteur du Travail du ressort.

**Article 340 :** Dans les cas exceptionnels où le lock-out est licite, sa durée prend fin dès que les causes qui l'ont provoqué disparaissent.

**Article 341 :** Le lock-out licite entraîne la suspension du contrat du travail et dispense l'employeur de verser au salarié la rémunération habituellement due pour la période concernée. Lorsque le lock-out est prononcé irrégulièrement, l'employeur doit payer à chaque salarié les salariés et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait pu fournir sa prestation habituelle de travail.

### **CHAPITRE III : L'ARBITRAGE**

**Article 342 :** Sans préjudice des dispositions relatives à la conciliation, la procédure d'arbitrage peut être mise en oeuvre à tout moment soit à la demande d'une des parties au conflit, soit à la demande du Ministre chargé du Travail, s'il estime que la grève ou le lock-out survenant dans un service essentiel ou dans une période de crise nationale aiguë risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général.

Dans tous les cas, la procédure d'arbitrage ainsi mise en oeuvre s'impose aux deux parties et suspend les procédures de conciliation précédemment engagées.

**Article 343 :** L'arbitrage est assuré par le Tribunal du Travail territorialement compétent. En cas de pluralité de lieux entraînant conflit de compétences, le Ministre de la Justice désigne le Tribunal compétent.

Le Ministre chargé du Travail désigne son représentant à l'occasion de chaque arbitrage. Celui-ci participe à toutes les audiences avec voix consultative.

**Article 344 :** La procédure d'arbitrage est gratuite. Les frais occasionnés par la procédure, notamment les frais de déplacement, les frais d'expertise, les pertes de salaire ou de traitement sont supportés par le budget général.

Les personnes et experts auxquels il peut être fait appel au cours de la procédure d'arbitrage sont tenus au secret professionnel.

**Article 345 :** Le Tribunal chargé de l'arbitrage dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir les parties

de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique, et administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.

**Article 346 :** Le Tribunal de l'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par la notification du préavis de grève ou le procès-verbal de non-conciliation, ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

Il statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail, ainsi que sur les différends à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

La sentence arbitrale doit être motivée.

**Article 347 :** Le Tribunal chargé de l'arbitrage doit se prononcer dans les douze jours francs; ce

délai peut être prolongé de huit jours à la demande conjointe des parties au conflit. La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'Inspecteur du Travail.

## **CHAPITRE IV : EXECUTION DES ACCORDS DE CONCILIATION ET DES SENTENCES ARBITRALES**

**Article 348 :** L'exécution de l'accord de conciliation est obligatoire et, sauf disposition contraire,

produit effet à dater du jour de sa signature.

L'accord de conciliation fait l'objet des mesures d'affichage et de publicité dans les mêmes conditions que la convention collective et produit les mêmes effets à l'égard des parties.

**Article 349 :** À l'expiration d'un délai de trois jours francs à compter de la notification et si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence arbitrale acquiert force exécutoire au jour de sa notification.

La sentence arbitrale devenue exécutoire fait l'objet des mêmes mesures de publicité et d'affichage que les jugements du Tribunal du Travail et la convention collective; elle produit les mêmes effets à l'égard des parties.

La sentence arbitrale devenue exécutoire met fin immédiatement à la grève et au lockout.

**Article 350 :** L'opposition formée par l'une des parties dans les trois jours francs de la notification, à peine de nullité, est introduite devant la plus haute instance judiciaire. Ce pourvoi en cassation est introduit dans les formes et conditions prévues par le Code de procédure civile.

**Article 351 :** En cas d'opposition formé par l'une des parties, et pour des conflits de nature à compromettre le déroulement normal de l'économie nationale, le Ministre du Travail porte le conflit devant le Conseil des Ministres, qui peut rendre exécutoire la sentence arbitrale.

## **LIVRE V : ADMINISTRATION ET JURIDICTION DU TRAVAIL**

### **TITRE I : ADMINISTRATION DU TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I : L'INSPECTION DU TRAVAIL**

##### **SECTION I : ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**Article 352 :** L'Inspection du Travail est un corps spécialisé de fonctionnaires, composé d'Inspecteurs du Travail, de Médecins-Inspecteurs, de Contrôleurs du Travail et Contrôleurs Adjoints du Travail. Ce Service est placé sous l'autorité d'un Inspecteur Général du Travail.

**Article 353 :** Les Services de l'Inspection du Travail sont organisés par Décret sur proposition du

Ministre du Travail.

**Article 354 :** Le recrutement des Inspecteurs du Travail est assuré par une double voie : Le recrutement direct des diplômés d'études supérieurs et le recrutement par promotion des Contrôleurs du Travail.

**Article 355 :** Les Inspecteurs sont assistés dans leurs missions par des Contrôleurs et Contrôleurs Adjoints du Travail.

**Article 356 :** Les Services de l'Inspection du Travail doivent disposer en permanence des ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exercice de leur mandat. Le Ministre chargé du

Travail assure aux agents de l'Inspection du Travail le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires à l'exercice de leurs fonctions.

##### **SECTION II : MISSIONS**

**Article 357 :** L'Inspecteur du Travail contrôle l'application de la législation et de la réglementation relative à la rémunération, aux conditions de travail, d'hygiène, de sécurité, à la négociation collective et au droit syndical dans l'entreprise.

**Article 358 :** Les Inspecteurs du Travail ont également pour mission de rapprocher les points de vue des employeurs et des salariés à l'occasion des conflits collectifs du travail.

**Article 359 :** Les Inspecteurs du Travail ont une mission d'information; ils éclairent de leurs conseils employeurs et travailleurs; ils procèdent à des études et enquêtes sur les problèmes sociaux à la demande du Ministère du Travail.

### **SECTION III : POUVOIRS ET OBLIGATIONS**

**Article 360 :** Pour exercer leur mission de contrôle, les Inspecteurs du Travail ont le pouvoir de :

- a) - Pénétrer, librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Ils devront prévenir, au début de l'inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement, ou son suppléant, qui pourra les accompagner au cours de la visite. Ils peuvent, cependant, ne pas les avertir lorsqu'ils estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle ;
- b) - Recueillir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs du Travail;

c) - Se faire accompagner, dans leur visite, des Délégués syndicaux de l'entreprise visitée.

**Article 361 :** Au cours de ces visites d'entreprise ou d'établissement, les Inspecteurs du Travail peuvent :

- a) - Requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par les lois et par la réglementation du Travail;
- b) - Interroger soit seuls, soit en présence de témoins, le personnel de l'entreprise, l'employeur et les Délégués syndicaux sur l'application des dispositions dont ils doivent surveiller l'application;
- c) - Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

**Article 362 :** Les Inspecteurs du Travail peuvent provoquer les mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement, des méthodes de travail qu'ils considèrent comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Pour provoquer ces mesures, les Inspecteurs peuvent ordonner que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications légales et réglementaires concernant la santé et la sécurité des travailleurs, sans préjudice des dispositions de l'article 173.

**Article 363 :** Les Inspecteurs du Travail ont le pouvoir de constater les infractions à la législation

et à la réglementation du Travail. A cette fin, ils peuvent dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les Inspecteurs du Travail peuvent, s'ils l'estiment opportun, donner des conseils ou adresser des

avertissements avant de dresser le procès-verbal.

**Article 364 :** Toute personne qui fait obstacle à l'exercice des fonctions d'un Inspecteur ou d'un Contrôleur du Travail commet une infraction passible d'une amende de 50.000 à 100.000 francs guinéens et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas récidive, l'auteur de l'infraction est passible d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs guinéens et de l'emprisonnement de 1 à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

**Article 365 :** Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail sont astreints au secret professionnel.

Ils prêtent le serment de ne pas révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de

fabrication ou de commerce et les procédés d'exploitation dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Tout manquement à cette obligation expose les agents en exercice à la révocation. Il constitue une infraction pénale passible d'une amende de 30.000 à 50.000 francs guinéens. L'auteur d'une telle infraction devra, en outre, payer à l'employeur victime de l'indiscrétion des dommages et intérêts réparant le préjudice subi par ce dernier.

**Article 366 :** Les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail n'ont pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

## **CHAPITRE II : LES SERVICES DE L'EMPLOI**

**Article 367 :** Les services de l'emploi ont la charge de mettre en oeuvre la politique nationale en matière d'emploi de la main-d'oeuvre. Ils établissent toutes statistiques appropriées à cette fin. Un Office public dénommé Office National de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre assume cette tâche sous l'autorité du Ministre du Travail.

**Article 368 :** Toute personne physique ou morale, qui ouvre une entreprise de quelque nature que

ce soit, doit, dans les quinze jours du début d'activités, en faire la déclaration, conjointement à l'Office National de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre et à l'Inspection du Travail dans le ressort de laquelle est installée l'entreprise.

Toute personne physique ou morale, qui exploite une entreprise de quelque nature que ce soit, doit, dans les quinze jours du début de chaque trimestre déposer à des fins statistiques auprès de l'Office National de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre une déclaration des mouvements de personnel au cours du trimestre écoulé.

Le défaut de déclaration est puni d'une amende de 50.000 francs guinéens, et en cas de récidive d'une amende de 500.000 francs guinéens.

**Article 369 :** Les demandeurs d'emploi et les entreprises peuvent de façon facultative transmettre

à l'Office National de la Main-d'oeuvre et de l'Emploi les offres et les demandes d'emploi. L'ONEMO, est tenu de publier ou de diffuser par tous les moyens à sa disposition les offres et les demandes d'emploi qu'il reçoit.

**Article 370. :** Aucune obligation n'est faite à un employeur de transmettre ses offres d'emploi à l'ONEMO ni d'embaucher un demandeur d'emploi dont la demande est transmise par l'ONEMO.

Aucune obligation n'est faite à un demandeur d'emploi de déposer sa demande à l'ONEMO.

**Article 371 :** L'Office National de l'Emploi et de la Main-d'Oeuvre autorise la signature des contrats d'embauche proposés aux travailleurs étrangers et, à cet effet, vise les contrats avant l'embauche effective de ces travailleurs. Les employeurs informent l'Office annuellement des mouvements de main-d'oeuvre intervenus dans l'entreprise au cours des douze mois précédent l'envoi de cette information.

**Article 372 :** L'Office National de l'Emploi et de Main-d'Oeuvre participe à l'élaboration de la politique d'emploi dans le secteur privé. Il s'assure du respect de la législation relative à la main-d'oeuvre

étrangère. Il examine les plans d'emploi des entreprises agréées.

Les dispositions de la présente Ordonnance s'appliquent aux nationaux guinéens.

**Article 373 :** L'Office National de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre est géré par un Conseil d'Administration dont la composition est tripartite, les employeurs et les salariés ayant les uns et

les autres un nombre de représentants égal à celui des représentants de l'Administration. Le fonctionnement interne de l'Office et le statut des agents obéissent à des règles précisées par Décret.

## **TITRE II : JURIDICTION DU TRAVAIL**

**Article 374 :** Les différends individuels sont soumis, en vue de leur règlement, soit à l'Inspection du Travail, soit directement au Tribunal du Travail.

**Article 375 :** Les Tribunaux du Travail sont créés par la loi, sur proposition du Ministre de la Justice. Ils dépendent administrativement du Ministre de la Justice.

### **CHAPITRE I : COMPETENCE**

**Article 376 :** Les Tribunaux du Travail connaissent des différends individuels qui naissent entre employeur et salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification, de la rupture ou de la cessation du contrat de travail.

Ils connaissent également des litiges visés à l'article 90 et des litiges relatifs au droit disciplinaire et au règlement intérieur.

Les Tribunaux du Travail connaissent des différends individuels nés entre salariés à l'occasion du travail.

Ils connaissent aussi des litiges d'ordre juridique concernant la représentativité des organisations syndicales et des unions patronales, les élections des Délégués syndicaux, les conflits collectifs du travail.

**Article 377 :** Les Tribunaux du Travail sont seuls compétentes, quel que soit le montant des demandes, pour connaître des différends visés à l'article précédent. Toute convention qui y déroge est nulle et de nul effet.

**Article 378 :** Le Tribunal du Travail territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement, du lieu d'exécution du contrat, des élections contestées ou du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant le Tribunal du lieu d'exécution du contrat, soit devant le Tribunal de son domicile.

Lorsque le litige concerne la validité, l'interprétation, l'application, la dénonciation ou la révision

d'un accord collectif, le Tribunal compétent est celui dans le ressort duquel l'accord a été signé.

**Article 379 :** Lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, les litiges individuels concernant le contrat de travail sont portés devant le Tribunal du domicile du salarié.

**Article 380 :** Toute clause qui déroge aux dispositions des articles 378 et 379 du présent titre est nulle et de nul effet.

### **CHAPITRE II : COMPOSITION ET ORGANISATION**

**Article 381 :** Le Tribunal du Travail comprend :

- Un Président, Magistrat;
- Un Vice-président, Magistrat;
- Deux Assesseurs employeurs ;
- Deux Assesseurs travailleurs.

Les Assesseurs sont choisis sur une liste annuelle arrêtée par le Ministre de la Justice, sur proposition du Ministre chargé du Travail.

Le Président du Tribunal désigne, pour chaque affaire, les Assesseurs employeurs et les

Assesseurs travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.  
En cas d'empêchement, les Assesseurs titulaires sont remplacés par les Assesseurs suppléants.  
Le Greffe du Tribunal est tenu par un Greffier en Chef assisté de Greffiers.

**Article 382 :** Les Assesseurs peuvent être récusés par les parties au procès lorsqu'ils ont un intérêt personnel à la contestation, lorsqu'ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré, lorsqu'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause, lorsqu'ils ont donné un avis écrit sur la contestation, lorsque dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties, son conjoint, ses ascendants ou ses descendants.

La récusation est formée avant tout débat. Le Président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre aux débats; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience au cours de laquelle l'Assesseur récusé est remplacé par un Assesseur suppléant.

**Article 383 :** Les Assesseurs titulaires et les Assesseurs suppléants nommés par Arrêté du Ministre de la Justice sur proposition du Ministre chargé du Travail sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales et les unions patronales représentatives; les listes de présentation doivent comporter un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

A défaut de présentation par les organisations syndicales ou par les unions patronales, les listes de présentation sont établies par l'Inspection du Travail.

Le mandat des Assesseurs titulaires ou suppléants est d'une durée de trois ans; il est renouvelable.

**Article 384 :** Les Assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques. Un employeur ou un salarié ne peut être désigné Assesseur si son casier judiciaire fait mention d'une condamnation à une peine criminelle ou une peine correctionnelle prononcée pour une infraction autre qu'une infraction d'imprudence.

**Article 385 :** Les Assesseurs titulaires et les Assesseurs suppléants prêtent devant le Tribunal du Travail du ressort le serment suivant : « Je jure de remplir mes fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations, même après la cessation de mes fonctions »

**Article 386 :** les Assesseurs salariés ont le droit de s'absenter de l'entreprise pour participer à une audience du Tribunal; l'employeur ne doit prendre aucune mesure à l'encontre d'un salarié en raison de l'exercice de ses fonctions d'Assesseur au Tribunal du Travail. Le licenciement des Assesseurs salariés titulaires ou suppléants est soumis à la procédure spéciale organisée par les articles 278 et suivants du présent Code.

**Article 387 :** L'exercice des fonctions d'Assesseur donne droit à une indemnité forfaitaire mensuelle dont le montant est fixé par Arrêté du Ministre de la Justice. Cette indemnité est à la charge du Budget général.

**Article 388 :** Tout Assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses obligations dans l'exercice de ses fonctions sera appelé devant le Tribunal du Travail du ressort pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. L'initiative de cette action appartient au Président du Tribunal du Travail et au Procureur de la République.

Le Tribunal peut, par décision motivée, prononcer la censure, la suspension des fonctions qui ne peut excéder six mois et la déchéance.

Tout Assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être à nouveau désigné aux mêmes fonctions.

### **CHAPITRE III : PROCEDURE**

**Article 389 :** Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'Inspecteur du Travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement,

l'Inspecteur du Travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. La conciliation devant l'Inspecteur du Travail est facultative, le travailleur ou l'employeur peut saisir directement le Tribunal du Travail.

**Article 390 :** Tout travailleur quels que soient son âge, son sexe, sa situation matrimoniale, est autorisé à demander et à défendre devant le Tribunal et devant toute autre juridiction appelée à statuer sur les recours dirigés contre le jugement du Tribunal du Travail.

**Article 391 :** L'action est introduite devant Tribunal du Travail par déclaration orale ou écrite au Greffe du Tribunal. Cette déclaration est inscrite sur un registre tenu à cet effet; un extrait de cette inscription est délivré à la partie appelante.

**Article 392 :** Dans les deux jours à compter de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le Président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder sept jours.

La citation doit contenir les nom, prénom et professions du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite à personne ou à domicile par voie d'huissier. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

**Article 393 :** Les parties sont tenues de se présenter au jour et à l'heure fixés devant le Tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un Avocat régulièrement inscrit au Barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales ou des unions patronales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un Directeur ou un employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les Avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

**Article 394 :** Si au jour fixé par la convocation le demandeur ne compareît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive à peine de déchéance.

Si le défendeur ne compareît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande.

**Article 395 :** L'audience est publique. Le Président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend, peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au Président, devant lequel les parties seront tenues de s'expliquer avec modération et de garder en tout le respect dû à la Justice. En cas

de manquement le Juge rappellera les parties au respect dû à la Justice par un avertissement; en cas de récidive elles pourront être condamnées à une amende qui peut varier entre 5.000 et 10.000 francs guinéens.

**Article 396 :** Aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties; mais le Tribunal peut toujours par jugement motivé prescrire les mesures d'information qu'il estime nécessaires.

**Article 397 :** Une fois les débats clos, le Tribunal délibère dans le secret. S'il ne statue pas immédiatement, il renvoie l'affaire à la plus prochaine audience. Le jugement doit être motivé.

**Article 398 :** La minute du jugement est transcrise par le Greffier sur le registre des délibérations.

Elle est signée par le Président et le Greffier en Chef.

**Article 399 :** Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution.

Une copie du jugement signée par le Président et le Greffier en Chef doit être remise aux parties. Il est fait mention de cette délivrance, de sa date et de son heure par le Greffier en Chef en marge du jugement.

**Article 400 :** L'appel des jugements du Tribunal du Travail est porté devant la Cour d'Appel dans le ressort de laquelle est situé le Tribunal du Travail.

**Article 401 :** En cas de jugement par défaut, le Greffier en Chef du Tribunal du Travail signifie, sans frais, le jugement à la partie défaillante.

Si le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les huit jours devant la juridiction, le jugement est exécutoire.

L'opposition formulée dans le délai légal et selon les règles prescrites par le Code de procédure civile anéantit le jugement rendu par défaut.

Le Président du Tribunal convoque à nouveau les parties et le Tribunal rend un nouveau jugement qui ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une nouvelle opposition.

**Article 402 :** Les jugements du Tribunal du Travail sont susceptibles d'appel devant la Cour d'Appel.

L'appel doit être interjeté dans les trente jours qui suivent le prononcé du jugement pour être recevable; il est interjeté dans les formes prévues par le Code de procédure civile.

**Article 403 :** Le Tribunal du Travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence.

**Article 404 :** Les jugements rendus par le Tribunal du Travail et les arrêts de la Cour d'Appel sont susceptibles de pourvoi en cassation.

Le pourvoi en cassation est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues par le Code de procédure civile.

**Article 405 :** En matière de Travail, la procédure devant les Tribunaux du Travail, la Cour d'Appel et la Chambre Nationale d'Annulation est gratuite. En outre, pour l'exécution des décisions rendues à leur profit, les travailleurs peuvent bénéficier de l'assistance judiciaire.

### **TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

**Article 406 :** Le Code du Travail institué par la Loi n° 1/ AN 60 du 30 juin 1960 est abrogé.

Toutefois, les textes réglementaires pris en application et pour l'exécution de cette loi demeurent en vigueur dans toutes celles de leurs dispositions qui ne pas contraires au présent Code du Travail.

**Article 407 :** Les dispositions de la présente ordonnance portant Code du Travail sont de plein droit applicables aux contrats individuels de travail en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente ordonnance ou d'un Décret ou Arrêté pris pour son application sera modifié dans un délai de six mois à compter de sa publication. La juridiction compétente pourra ordonner sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

**Article 408 :** Aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies dans le cadre du présent Code du Travail les conventions antérieures resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires.

Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'Arrêtés d'extension dans les conditions prévues aux titres des conventions et accords collectif de travail.

**Article 409 :** Les Décrets et Arrêtés d'application prévus par le présent Code devront être pris dans le délai d'un an qui suivra la promulgation de la présente ordonnance.

**Article 410 :** La présente ordonnance, qui sera exécutée comme loi de l'Etat, sera enregistrée et publiée au Journal de la République

**Conakry, le 28 janvier 1988.**

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE  
GENERAL LANSANA CONTE**