



Note de présentation de la nouvelle réglementation relative à l'utilisation de la main d'œuvre étrangère en République de Guinée

La présente note de présentation accompagne la publication au Journal Officiel de la République de Guinée¹ de trois textes fondamentaux relatifs aux conditions d'utilisation de la main d'œuvre étrangère en Guinée. Elle a pour objectif d'expliquer les raisons et le processus qui ont présidé à leur adoption et le contenu des nouvelles dispositions qui y figurent.

Introduction

Le cadre juridique du travail en République de Guinée comporte des dispositions pour protéger les droits des travailleurs guinéens et promouvoir la guinéisation des postes de travail. Cependant, jusqu'en 2012, la législation guinéenne comportait encore beaucoup d'insuffisances et d'imprécisions dans sa mission de protection et de promotion de l'emploi des guinéens sur leur propre marché du travail.

Le constat est régulièrement posé : les demandeurs d'emploi guinéens se trouvent de plus en plus confrontés à la rude concurrence des travailleurs étrangers, les conditions permettant l'embauche de ces ressources humaines étrangères étant jusqu'à présent relativement permissives et vagues par rapport à d'autres pays.

Le Ministère en charge de l'Emploi et du Travail a donc décidé de favoriser la promotion des ressources humaines guinéennes en adoptant des mesures spécifiques prenant en compte le cadre juridique en vigueur en Guinée et dans d'autres pays. Il s'est agi principalement de concevoir les textes d'application des nouvelles dispositions du Code du Travail adopté en janvier 2014.

Pour ce faire, une analyse de la réglementation existante en Guinée (1), a permis de proposer de nouvelles dispositions en se basant sur l'avancée opérée par le nouveau Code minier (2) et une étude comparative des pratiques de plusieurs autres pays (3). Après avoir respecté la procédure exigée en la matière (4), la démarche a abouti à un dispositif réglementaire prenant véritablement en compte la promotion des travailleurs guinéens tout en restant suffisamment souple pour les investisseurs étrangers (5).

1. Etat antérieur du droit du travail des étrangers en république de Guinée

Jusqu'en janvier 2015, la législation en matière d'autorisation de travail des étrangers en République de Guinée était la suivante :

L'employeur demandait à l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi un Permis de travail en fournissant certains documents (casier judiciaire, certificat médical, diplômes, cv).

¹ N° 03 et 04 des 10 et 25 Février 2015 (paru le 7 décembre 2015)



La délivrance du Permis de travail était subordonnée au paiement d'une redevance annuelle de 300 dollars américains. Les experts employés par l'Etat guinéen étaient exonérés de cette taxe et bénéficiaient d'une carte spéciale.

Il est à noter que le nouveau Code du Travail prévoit que la durée maximale du contrat de travail conclu avec un étranger ne peut dépasser **quatre ans**, renouvellement compris.

2. La prise en compte des dispositions du nouveau Code minier

Le **nouveau Code minier** de 2011 avait déjà pris en compte la protection des travailleurs guinéens en prévoyant des conditions et modalités spécifiques au secteur minier. Dans ce secteur, le code impose que le titulaire du titre minier emploie en priorité :

- des cadres guinéens ayant les compétences requises ;
- des résidents de la communauté locale ou des communautés avoisinantes et dans tous les cas, exclusivement des guinéens pour tous les emplois ne nécessitant pas de qualification.

Il doit, pendant la phase de développement, présenter au ministère en charge de la formation professionnelle et à l'administration minière un plan de formation des cadres guinéens afin d'occuper des postes d'encadrement dans les cinq premières années.

Un quota minimal d'employés guinéens par phase d'évolution du projet et/ou par période d'exploitation de la société doit être défini.

Dès le lancement de la société d'exploitation, le Directeur Général Adjoint doit être guinéen. Au bout d'une période de cinq (5) ans à compter de la date de mise en exploitation, le Directeur Général de la société en exploitation doit être un guinéen ayant les compétences requises pour occuper cette fonction.

Enfin, chaque titulaire de titre minier devra soumettre annuellement au Ministère en charge de l'Emploi et au Ministère en charge des Mines un rapport sur son recours à l'emploi des guinéens.

La pertinence de ces dispositions et leur appropriation par le secteur minier a permis au département en charge du Travail et de l'Emploi d'envisager de les étendre aux autres secteurs de l'économie. La position de la Guinée par rapport aux autres pays a également été un facteur déterminant.

3. Etude comparative avec les autres pays

Afin de situer la Guinée à l'échelle internationale et de bénéficier des meilleures pratiques, une étude comparative des dispositions relatives au travail des étrangers a été menée sur six (mois).

Les législations des pays limitrophes ou de la sous-région (Sénégal, Côte d'Ivoire, Mauritanie, Togo) ou avec un environnement similaire (les pays miniers comme la RDC,



l'Australie) ont été décryptées et comparées. Au total les textes de 13 pays² ont été consultés.

De manière générale, cette étude démontre que la Guinée est un des pays qui offrent le plus de facilités pour l'accueil des travailleurs étrangers tant du point de vue des formalités que du prix du permis de travail.

4. Procédure d'adoption des textes

Avant l'adoption des projets de textes, une large consultation a été menée en 2012 auprès des départements ministériels concernés par le sujet (Travail et Fonction Publique, Economie et Finances, Industrie et PME, Commerce) et avec la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

Au terme de plusieurs séances de travail et des contributions diverses des ministères et de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, trois projets d'arrêtés ont été soumis et adoptés en Conseil des Ministres. Il s'agit des arrêtés portant :

- Réglementation de l'utilisation de la main d'œuvre étrangère
- Détermination des emplois protégés
- Fixation du tarif du Permis de travail

5. Des textes innovants et plus protecteurs

Ces nouveaux textes exigent un certain nombre de conditions et de formalités aux employeurs utilisant ou susceptibles d'embaucher des travailleurs étrangers.

Ces employeurs doivent soumettre au service en charge de la promotion de l'emploi un plan de guinéisation des postes qui prévoit l'acquisition par les cadres guinéens des compétences exigées par les emplois concernés.

Le tarif du Permis de travail passe de 300 USD à 1000 USD.

Certains travailleurs expatriés ne sont pas visés par ces dispositions :

- Les experts étrangers agréés par le gouvernement et détachés auprès de l'administration publique ou des sociétés d'économie mixte ;
- Les travailleurs étrangers rémunérés aux résultats, sauf s'ils sont également salariés ;
- Les salariés mandataires sociaux (Président Directeur Général, Directeur Général, Directeur Général Adjoint) ;

La possibilité est ouverte aux employeurs de régulariser les contrats antérieurement conclus avec des travailleurs étrangers dans un délai de six mois.

L'arrêté portant détermination des emplois protégés complète le dispositif de protection des travailleurs guinéens en énumérant la liste des emplois protégés qui ne peuvent être occupés que par des guinéens. Il s'agit notamment des ouvriers de la 2^{ème} à la 6^{ème}

² Australie, Thaïlande, Canada, Cote d'Ivoire, Bénin, Angola, Mauritanie, Togo, Brésil, RDC, Gabon, Cameroun, Sénégal.



catégorie, des employés de la 1^{ère} à la 6^{ème} catégorie et de certains postes d'agents de maîtrise.

Conclusion

La nécessité de protéger les demandeurs d'emploi guinéens se pose avec acuité depuis le démarrage des grands projets de développement (infrastructures énergétiques, routes, télécoms, mines). Si les traités régionaux auxquels la Guinée est partie permettent aux travailleurs des pays limitrophes de travailler librement dans notre pays, il fallait absolument revoir les conditions d'arrivée de travailleurs non concernés par ces traités dans le sens de la priorité à accorder aux travailleurs guinéens.

Depuis 1995³, les règles applicables aux travailleurs étrangers n'avaient connu aucune évolution. Il en va de même pour les tarifs du Permis de travail qui n'avaient pas bougé depuis 1986⁴. L'adoption d'une nouvelle réglementation n'est certes qu'une des étapes de la protection, la formation et la promotion des ressources humaines guinéennes. Sa mise en œuvre et son suivi régulier constituent le véritable défi à relever dans les mois et années à venir.

³ Arrêté N° 5679/MTAS/DNTLS/95 du 24 octobre 1995 portant formes et modalités du contrat de travail

⁴ Arrêté n° 1313/MEF/CAB du 13 mars 1986