



Par Ibrahima DIALLO – Juriste en droit social

MINES ET CARRIERES : LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE PRÉVOIT UN NOUVEAU COMITE QUI CHANGE TOUT

La nouvelle convention collective des Mines et Carrières, signée le 14 février 2025, introduit une réforme majeure en instaurant le **Comité des Relations de Travail (CRT)**. Cette instance, absente de l'ancienne convention de 1995, vise à renforcer la concertation entre employeurs et syndicats sur les questions liées aux relations de travail.

Cependant, malgré cette avancée, plusieurs questions essentielles sont laissées en suspens. Tout employeur pourrait facilement se poser les questions suivantes : Comment l'organiser et la faire fonctionner ? Qui en définit les règles de fonctionnement ? Comment articuler les travaux de ce comité avec le Comité santé et sécurité au travail (CSST) ?

SOMMAIRE

**Rubrique : Convention collective
Mines et carrières**

Le comité des relations de travail p.2

Zoom juridique sur l'articulation entre
l'accord de branche et l'accord
d'entreprise p.3

La voix des talents : entretien exclusif
avec Mme M'Mah Soumah,
Surintendante RH à Elite Mining p.4

I. UNE MISE EN PLACE OBLIGATOIRE MAIS DES REGLES À DEFINIR

La convention prévoit : « *Chaque entreprise doit instituer un Comité des Relations de Travail pour faciliter la concertation entre employeurs et syndicats.* »

A compter de l'entrée en vigueur de cette nouvelle convention collective, la mise en place du comité devient obligatoire pour toutes les entreprises du secteur minier. Cela leur permettrait non seulement de se conformer aux nouvelles dispositions mais aussi d'éviter tout contentieux avec les syndicats.

Cependant, au regard des textes actuels, nous estimons qu'il est indispensable d'adopter un règlement de fonctionnement pour encadrer son organisation, ses missions et son fonctionnement.

II. QUI SIEGE AU CRT ?

La convention prévoit que « *Le comité est composé de représentants de la direction et des syndicats* ».

Ce qu'elle ne prévoit pas :

- Le nombre de membres ;
- Les modalités de remplacement d'un membre absent ;
- La possibilité pour l'employeur de faire assister ou non ;
- La possibilité pour les membres d'inviter des personnes extérieures au comité. Il s'agit par exemple de *l'inspection du travail, médecin du travail, experts, consultants...* qui peuvent être invités pour intervenir sur des points spécifiques

Nous recommandons d'adopter un règlement de fonctionnement et de prévoir dans celui-ci :

1. **Le nombre de membres et leur répartition.**
2. **Les modalités de remplacement des délégués syndicaux absents.**
3. **Le nombre éventuel des collaborateurs pouvant assister à la réunion (préciser s'ils ont ou non un droit).**
4. **Les conditions d'invitation de personnes extérieures au Comité (*inspection du travail, médecin du travail, etc.*).**

III. QUEL EST LE MODE D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU CRT ?

La convention prévoit que *les représentants de la direction générale et des délégués syndicaux qui se réuniront **une fois par mois** pour passer en revue les questions relatives aux relations de travail.*

Ce qu'elle ne prévoit pas :

- Qui convoque les réunions ? Les réunions extraordinaires sont-elles possibles et sous quelles conditions ?
- Quel est le délai de transmission de l'ordre du jour ?
- Comment se prennent les décisions ?
- La force des décisions adoptées en réunions
- Prise de compte rendu ou PV ou Modalités de communication avec les salariés (affichage ou non des PV ou Compte rendu)

Votre règlement de fonctionnement pourrait ainsi prévoir les points suivants :

1. **Convocation par l'employeur dans un délai de X jours avant la tenue de la réunion**
2. **Ordre du jour défini en concertation avec le secrétaire du comité.**
3. **Possibilité de réunions extraordinaires sur demande de X des membres.**
4. **Modalités de prise de décision du Comité**

IV. COMMENT ARTICULER LES TRAVAUX DU CRT ET CEUX DU CSST ?

Pour rappel, Le Comité Santé et Sécurité au travail (CSST) est régi par les articles 231.2 et 231.3 du Code du travail et concerne uniquement les entreprises employant régulièrement au moins 25 salariés. A la lecture des dispositions des deux textes, il apparaît que le CRT et le CSST abordent tous deux des questions liées aux conditions de travail, mais sous des angles différents. Le CRT traite des relations de travail, tandis que le CSST se concentre sur les risques professionnels et la santé au travail. Il pourrait y avoir des situations où il faudra associer les deux comités.

Illustration : Une entreprise qui souhaite modifier les horaires de travail devra travailler avec les deux instances

car le sujet les concerne tous. Concrètement :

1. Le CRT traitera cette question sous l'angle du dialogue social.
2. Le CSST examinera les impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs (ex. : fatigue accrue, risques psychosociaux...)

Votre règlement de fonctionnement pourrait prévoir :

1. **La mise en place des réunions communes sur les sujets transversaux (temps de travail, conditions de travail)**
2. **Partager les comptes rendus entre les deux comités pour assurer une cohérence des décisions.**
3. **Nommer un membre du Comité des Relations de Travail comme référent auprès du CSST.**

V. COMMENT ANTICIPER LES BLOCAGES ENTRE CES DEUX COMITÉS ?

La convention collective ne prévoit aucune règle concernant les éventuels désaccords pouvant intervenir au sein du Comité ou en cas de conflits de compétences entre ce comité et le CSST par exemple.

Nous recommandons d'intégrer un mécanisme de résolution des conflits dans votre règlement de fonctionnement. Ce règlement pourrait prévoir notamment :

- **La médiation interne par un responsable RH ou le Directeur Général.**
- **Recours à un médiateur externe (Inspection du Travail) en cas de blocage persistant.**
- **Une saisine du tribunal du travail en dernier recours**

VI. COMMENT PROTÉGER LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ?

Il serait utile de rappeler que tous les membres et participants au comité sont tenus à une obligation de confidentialité pour les informations sensibles de l'entreprise ou celles considérées comme confidentielles par l'employeur. Par ailleurs, il faudra spécifier que les décisions finales doivent être communiquées aux salariés sous une forme synthétique, tout en respectant les obligations de discrétion sur les sujets confidentiels.

VII. CONCLUSION

Si l'instauration du CRT marque une avancée, on pourrait être tenté de regretter que la convention collective reste silencieuse sur les points clés susmentionnés. Mais et si c'était justement une opportunité ? En tout cas, cette flexibilité laisse aux entreprises et aux partenaires sociaux la liberté de créer un cadre innovant et adapté aux réalités de l'entreprise. Et si ce silence était en réalité une invitation à repenser les relations de travail au sein de l'entreprise ?

Zoom juridique : Accords de branche vs Accords d'entreprise : lequel prime ?

Dans la vie d'une entreprise, il arrive souvent que deux types de règles coexistent : celles de la branche professionnelle (l'accord de branche) et celles de l'entreprise elle-même (l'accord d'entreprise). Mais que faire si des dispositions de ces deux textes sont en conflit ?

La réponse tient en un mot : le **principe de faveur**. C'est un pilier du droit du travail, qui veut tout simplement dire qu'une disposition ne peut s'appliquer que si elle est plus avantageuse pour les salariés. C'est la règle la plus favorable qui l'emporte.

Pour illustrer : imaginez que votre accord de branche accorde 15 jours de congés exceptionnels. Si votre accord d'entreprise prévoit 20 jours, c'est ce dernier qui s'applique, car il est plus favorable. Mais si l'accord d'entreprise tentait de réduire ce droit à 10 jours, cela serait impossible et c'est la règle des 15 jours de la branche qui prévaudrait.

LA VOIX DES TALENTS

M'MAH SOUMAH – SURINTENDANTE RH - ELITE MINING

Qu'est-ce qui vous a donné envie de travailler dans les Ressources Humaines, et qu'est-ce qui vous passionne encore aujourd'hui dans ce métier ?

L'humain tout simplement. J'ai très tôt été à l'aise avec l'habitude de gérer les gens sans trop forcer tout naturellement. Donc quand j'ai avancé dans mes études de droit, le droit du travail m'intéressait beaucoup et j'avais souvent de bonnes notes. C'est ainsi que pendant mon master en droit social, j'ai voulu migrer vers les Ressources Humaines.

Quel est, selon vous, le plus grand défi RH que les entreprises guinéennes doivent affronter aujourd'hui ?

Je dirai réussir à créer un environnement sain de travail qui garantit l'épanouissement et la fidélité des travailleurs pour ne pas parler de la main d'œuvre adaptée car cela relève de plusieurs autres facteurs externes indépendamment des entreprises.

À quoi ressemblerait, selon vous, une fonction RH idéale adaptée aux réalités guinéennes ?

Ce serait de pouvoir exercer cette fonction avec une certaine indépendance. Dans les entreprises en Guinée, malheureusement les RH ont juste un nom de façade mais n'influencent pas trop les décisions de l'entreprise. C'est cette tendance qu'il faut renverser en reconnaissant le rôle stratégique d'une Direction des RH.

Quelle recommandation pourriez-vous donner aux entreprises pour renforcer leur gestion RH ?

De donner les moyens nécessaires aux gestionnaires RH pour favoriser un climat paisible dans les entreprises.



Quel conseil donneriez-vous à un jeune qui veut réussir dans les RH, au-delà du diplôme ?

De miser sur la capitalisation de l'expérience. Toutes les opportunités d'apprendre sont bonnes, le confort et les résultats viendront par la suite.

Quelles sont, d'après votre expérience, les principales difficultés auxquelles font face les DRH en Guinée ?

En fonction des domaines, il peut être difficile de recruter de bons salariés qui capitalisent à la fois les compétences et la moralité appropriées. Il est aussi difficile d'instaurer une culture du changement et d'ancrer la vision réelle de l'entreprise. Au-delà, certaines vieilles pratiques ont la vie dure, il faut donc trouver le bon équilibre pour une réelle adaptation.

[S'inscrire à la Newsletter](#)



QUI SOMMES-NOUS ?

GHR est un cabinet RH au service des entreprises et des talents. Nous connaissons vos réalités, nous comprenons vos défis, et parce que chaque entreprise et chaque talent a des besoins uniques, nous co-construisons des solutions personnalisées pour relever les défis d'aujourd'hui et préparer les réussites de demain.

NOS SERVICES

- RECRUTEMENT
- INTÉRIM ET MISE À DISPOSITION
- FORMATIONS
- CONSEIL RH
- EXTERNALISATION RH
- COACHING EMPLOI
- GESTION ADMINISTRATIVE
- TEAM BUILDING
- AUDIT



Scannez ou rendez-vous
sur www.guineahr.com
pour découvrir tous nos
services

NOTRE AMBITION

Notre ambition est de faire évoluer la culture du travail en Guinée en accompagnant les entreprises et les talents avec des solutions modernes, humaines et adaptées aux réalités locales.

POURQUOI NOUS CHOISIR ?

FORMATEURS QUALIFIÉS

Notre équipe est composée de professionnels engagés au quotidien pour aider entreprises et talents à réussir dans un environnement complexe et en constante évolution.

PERSONNALISATION

Nous savons que chaque client a des besoins spécifiques. Notre approche est personnalisée, avec des solutions conçues pour s'aligner sur vos objectifs.

COLLABORATION

Chez GHR, nous innovons, collaborons avec exigence et agissons avec responsabilité pour chaque client, chaque mission.

Téléphone : +224 629 25 15 63

Suivez-nous : [Facebook](#) [Linkedin](#) [Tiktok](#) [Carrières et Business](#)