WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
COTE D IVOIRE 2023

Liberat Bigirimana
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Liberat Bigirimana is a team member from francophone Africa and a lawyer from Burundi.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Ivory Coast. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2023) *Ivory Coast Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, December.

For an updated version in the national language, please refer to https://votresalaire.org/cotedivoire/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Table des Matières

INTRODUCTION 1

Législation majeure sur l'emploi et le travail 2

01/13 Travail et salaires 3

02/13 Indemnités 6

03/13 Congé Annuel et Vacances 10

04/13 Sécurité de l'emploi 14

05/13 Responsabilités familiales 19

06/13 Maternité et travail 21

07/13 Santé et Sécurité 26

08/13 Congé de Maladie 30

09/13 Sécurité Sociale 35

10/13 Traitement Équitable 39

11/13 Enfants et Jeunes 43

12/13 Travail Forcé/Servile 47

13/13 Syndicats 51

Questionnaire sur le travail décent 55

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 12 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ivory Coast in French, please refer to: https://votresalaire.org/cotedivoire/

La Principale Législation sur l'emploi et le travail

1. La Constitution Ivoirienne (Loi N° 2016-886 du 8 Novembre 2016 modifiée par la Loi Constitutionnelle N° 2020-348 du 19 mars 2020)
2. Loi nº 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail
3. Convention collective Interprofessionnelle de Côte d'Ivoire du 19 juillet 1977
4. Décret n° 98-41 du 28 janvier 1998 relatif aux conventions collectives du travail
5. Décret n° 2007-608 du 8 novembre 2007 instituant le Conseil national du travail
6. Décret n° 2014-290 du 21 mai 2014 portant modalités d'application de la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
7. Arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes
8. Arrêté n° 2017-016 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans
9. Arrêté n° 2017-017 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants
10. Arrêté n° 2250 du 14 Mars 2005 portant détermination de la liste des travaux dangereux pour enfants de moins de 18ans
11. Décret nº 65-210 du 17 juin 1965 fixant les modalités d'exécution de l'obligation faite à l'employeur d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs
12. Décret nº 2011-371 du 04 novembre 2011 modifiant et complétant l'article 2 du Décret nº 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours féries
13. Décret nº 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours féries
14. Décret n°2013-791 du 20 novembre 2013 portant Revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
15. Loi n° 99-477 portant modification du Code de Prévoyance sociale
16. Loi nº 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics
17. Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
18. Décret nº 96-200 du 7 mars 1996, relatif à la durée du préavis de rupture du contrat de travail
19. Décret nº 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail
20. Décret nº 96-195 du 7 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai
21. Décret n° 96-203 du 7 Mars 1996 relatif à la durée du travail
22. Décret nº 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit

The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ivory Coast in French, please refer to: https://votresalaire.org/cotedivoire/

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Convention N° 26 (1928) sur les méthodes de fixation des salaires minima, ratifiée le 20/09/1960;
Salaire minimum: Convention 131 (1970)
Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

La Côte d'Ivoire n'a ratifié que deux conventions (C026 & C095) sur quatre susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

Les salaires doivent être payés de manière régulière

Réglementations relatives au travail et aux salaires:

- Code du travail de la République de Code d'Ivoire, 2015
- Décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant Revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

Le Salaire minimum

Le salaire minimum en droit Ivoirien est régi par le Code du travail et la Constitution. En effet, le droit à des conditions de travail décentes et à une rémunération équitable est garanti à tout travailleur Ivoirien.

En vertu du Code du Travail, il existe en Côte d'Ivoire deux salaires minima: le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) qui a été revu en novembre 2013 et qui est fixé à 60 000 FCFA par mois et le SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti) est fixé à 36.000 Francs CFA par mois et son taux n'a pas été révisé depuis 1994.

La détermination des montants des salaires minima (SMIG et SMAG) est faite par décrets après avis de la Commission consultative du Travail. Ainsi, tous les trois ans, les partenaires sociaux négocient des montants du SMIG et du SMAG au sein de la Commission consultative du travail.

A défaut de conventions ou accord collectif, des règlements fixent:

i. les catégories professionnelles et les salaires minima correspondant;
ii. les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour et de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés; et
iii. éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

La rémunération d'un travail à la tâche ou à la pièce doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue.

La loi ne prévoit pas de dispositions concernant le contrôle de la conformité du salaire minimum mais dispose que les inspecteurs de travail constatent des infractions aux dispositions de la législation du travail et disposent d'un pouvoir de sanction (amendes) et peuvent transmettre des dossiers au tribunal du travail.

L'Inspection du travail et des lois sociales est l'organe chargé d'assurer l'application et le contrôle du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions générales du travail et de l'emploi.

Sources: Article 31.5, 31.8, 91.3 et 91.6 du Code du travail de 2015; Article 1er du Décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant Revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti en République de Côte d'Ivoire.

Paiement régulier du salaire

Conformément aux dispositions du Code du Travail Ivoirien, le salaire se définit comme étant le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces par l'employeur au travailleur, en contrepartie de l'emploi de ce dernier.

Ainsi, le paiement du salaire doit s'effectuer en monnaie ayant cours légal, et sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. La paie ne peut non plus, en aucun cas, être faite ni le jour de repos du travailleur, ni dans un débit de boisson ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés. De même, la loi interdit formellement d'effectuer la rémunération en alcool, boissons alcoolisées ou drogues. En plus, aucun travailleur n'est tenu d'accepter le paiement de tout ou partie en nature. En outre, a l'exception des professions dont la liste est définie par décret, l'employeur est tenu de payer le salaire à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs embauchés à la journée ou à la semaine, et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Pour les paiements mensuels, la paie doit être effectuée au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Cependant, tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, le travailleur doit recevoir, chaque quinzaine, des acomptes correspondant au moins à 90% du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

A conditions égales de travail ou pour un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur origine sociale, leur race, leur ascendance nationale, leurs opinions politiques et religieuses, leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat.

Hormis les prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives, l'employeur ne peut faire de retenue sur les appointements ou salaires pour le remboursement d'avance d'argent consentie au travailleur, que par cession volontaire de la rémunération. La cession volontaire des traitements et salaires est souscrite par le travailleur devant le président du tribunal du lieu de sa résidence ou, à défaut, l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

En générale, la retenue sur salaire ne peut, pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret.

Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, obtenir un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions fixées par décret. La loi oblige également l'employeur de fournir ou d'aider à la fourniture des denrées alimentaires, lorsque ce même travailleur ne peut par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier.

Source: Art. 31.1, 32.1, 31.2, 31.4, 31.7, 31.8, 32.7, 34.1 & 34.2 du Code du Travail, 2015

02/13 Indemnités

Conventions de l'OIT

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

La Côte d'ivoire a uniquement ratifié la Convention No 171(1990).

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

Le travail de nuit signifie tout travail effectué au cours d' une période de pas moins de sept (07) heures consécutives, y compris l' intervalle de minuit à 5 heures. Un travailleur de nuit est un travailleur dont le travail exige l'éxecution d'un nombre important d'heures de travail de nuit, qui dépasse une limite spécifiée (au moins 3 heures). La Convention 171 exige que les travailleurs de nuit soient compensées par des temps de travail réduit ou un salaire plus élevé ou des avantages similaires. Des dispositions similaires figurent dans la recommandation n ° 178 du travail de nuit de l'année 1990.

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

Réglementations relatives Indemnités:

- Code du Travail de la République de Côte d'Ivoire, 2015
- Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail
- Décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit
- Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 relatif aux jours fériés et chômés

Indemnités d'heures supplémentaires

La durée légale de travail est de quarante heures par semaine pour tous les établissements soumis au Code du Travail à l'exception des établissements agricoles. Toutefois, sans pour autant déroger aux règles relatives aux équivalences, à la récupération des heures collectivement perdues, aux heures supplémentaires, aux dérogations permanentes ou temporaires, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder:

- quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles;
- quarante huit heures, par semaine, pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an.

La loi interdit, à cet effet, à tout enfant de travailler plus de quarante heures par semaine.

En application de la durée hebdomadaire du travail, l'employeur détermine l'horaire journalier de travail applicable dans l'exploitation, l'établissement ou l'entreprise, en choisissant l'un des modes de répartition ci-après:

1. limitation du travail effectif à raison de huit heures par jour, pendant cinq jours ouvrables de la semaine,
2. limitation du travail effectif à raison de six heures quarante minutes par jour ouvrable de la semaine;
3. répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante heures par semaine, avec un maximum de huit heures par jour.

Dans certaines situations dues au caractère discontinu ou intermittent de l'activité de tout ou partie du personnel de l'entreprise impliquant notamment des périodes creuses, une durée hebdomadaire de présence plus longue que celle normalement prévue, est admise en équivalence pour le personnel concerné. Ainsi, les durées hebdomadaires plus longues, admissibles, en équivalence sont délimitées comme suit:

a. entre 40 heures et 44 heures au maximum pour les entreprises non agricoles;
b. entre 48 heures et 52 heures au maximum pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés;
c. 56 heures pour le personnel domestique et le personnel de gardiennage.

Néanmoins, pour les établissements agricoles, toute heure effectuée au-delà de la durée en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

En outre, la durée journalière de travail peut être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, en cas de surcroît extraordinaire de travail en vue de maintenir ou d'augmenter la production.

Les heures de travail effectuées, dans ce cas, seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu aux majorations de salaire prévues par les conventions collectives ou les accords d'établissement.

A défaut, les majorations de salaire applicables aux heures supplémentaires sont fixées par arrêté du Ministre chargé du Travail. D'une manière générale, ces majorations ne peuvent être inférieures aux taux ci-après:

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41éme à la 46éme heure;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 46éme heure;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

Sources: Article 21.2 du Code du Travail, 2015*;* Article 10 de l' Arrêté N° 2017-017 MEPS/CAB du 02 Juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdit aux enfants; Articles 1er, 2, 3, 24 du Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail

Indemnité de travail de nuit

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret. Ainsi, l'on considère comme période de travail de nuit, tout travail effectué dans la période de huit heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.

Néanmoins, pour ce genre de travail, la loi prévoit que les enfants de moins de quatorze ans admis en apprentissage ou en formation préprofessionnelle, ne peuvent en aucun cas, être occupés à un travail, quel qu'il soit, pendant la période de délimitation du travail de nuit; et de manière générale pendant l'intervalle de quinze heures consécutives, allant de 17 heures à huit heures. De même, les jeunes de plus de quatorze ans et de moins de dix huit ans ne peuvent être occupés à un travail, pendant une période minimale de douze heures consécutives, dans l'intervalle allant de 18 heures à six heures. Mais si il s'avère nécessaire, profitable et sans danger pour la santé des jeunes travailleurs, l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales pourra accorder des dérogations pour permettre l'occupation de ces derniers, dans la limite d'une heure, avant le début ou la fin de l'intervalle prescrit. L'interdiction du travail de nuit s'étend également aux femmes enceintes. Un repos compensateur journalier d'une durée minimale de douze heures consécutives est accordé aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Le travailleur occupé à un travail de nuit pendant la période déterminée, bénéficie d'une prime de panier, lorsqu'il a accompli six heures consécutives de travail. Le montant de cette prime est égale à trois fois le salaire horaire minimum résultant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ou égale à trois fois le salaire horaire minimum du secteur agricole ou forestier dont relève l'entreprise employant le travailleur intéressé.

Généralement, la durée du travail de nuit ne peut excéder huit heures consécutives de travail effectif, entrecoupé d'une ou deux pauses de quinze minutes.

La continuation de service au-delà de cette période sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

Sources: Articles 22.1, 22.2 & 22.3 du Code du travail, 2015; Articles 1er, 3, 4, 5, 9 du Décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit

Congés compensatoires/Jours de repos

La loi ne prévoit pas de dispositions concernant un congé compensateur pour le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou le jour férié.

Rémunération pour le travail accompli le jour férié/weekend

Les heures de travail effectuées un jour de repos hebdomadaire en vue de maintenir ou d'augmenter la production sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu aux majorations de salaire prévues par les conventions collectives ou les accords d'établissement et, à défaut, par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ainsi, en vertu du Décret No. 203 du 7 Mars 1996, il est prévu une majoration de salaire au taux de 75 % pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés, et de 100 % pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

Sources: Article 24 du Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail

03/13 Congé Annuel et Vacances

Conventions de l'OIT

Convention 132 (1970) sur les congés payés
Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

La Côte d'Ivoire a uniquement ratifié la Convention nº 014.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives dooivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

Réglementations sur le travail et les congés:

- Code du Travail de la Côte d'Ivoire, 2015
- Décret no. 98-39 du 28 janvier 1998 relatif au régime des congés payés relevant du Code du Travail
- Décret no. 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours fériés
- Convention Collective Interprofessionnelle, 1977

Congés payés / Congés annuels

Le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif à moins qu'il y ait disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel. En effet, pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et apprentis, la durée du congé est fixée à deux jours et deux dixièmes de jours ouvrables par mois de travail. La durée annuelle du congé est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise. Ainsi, cette durée augmente d'un jour ouvrable supplémentaire après cinq années d'ancienneté dans l'entreprise, de deux jours ouvrables supplémentaires après 10 ans de services continus dans la même entreprise, de trois jours ouvrables supplémentaires après 15 ans de services continus dans la même entreprise, de cinq jours ouvrables supplémentaires après 20 ans de services continus dans la même entreprise, de sept jours ouvrables supplémentaires après 25 ans de services continus dans la même entreprise, et de huit jours ouvrables supplémentaires après 30 ans de services continus dans la même entreprise. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites, les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé et les permissions exceptionnelles.

Le droit de jouissance du congé est acquis après une durée de service effectif égale à un an. Cependant, des contrats individuels de travail peuvent prévoir un régime plus favorable pour la détermination de la durée du congé.

La période de référence pendant laquelle le travailleur doit prendre son congé se situe dans les douze mois après l'embauche ou le retour du précédent congé.

La date de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des impératifs de l'établissement et des désirs du travailleur. Une fois cette date fixée, elle ne peut être ni anticipée ni retardée d'une période supérieure à 3 mois, sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du Travail. En plus, le fractionnement du congé ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié et à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs, jours de repos hebdomadaire ou jours fériés éventuels compris.

Le congé annuel est payé en intégralité. Pendant toute la durée du congé, l'employeur doit verser au travailleur une allocation qui sera calculée sur la base des salaires et des différents éléments de rémunération dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date de départ en congé.

Ainsi, pour le calcul de cette allocation, il convient de procéder comme suit:

a) Détermination du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois;
b) Division de la moyenne mensuelle par 30 pour obtenir le salaire moyen journalier;
c) Multiplication du salaire moyen journalier par le nombre de jours calendaires de congé dont le travailleur bénéficie.

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis le droit de jouissance au congé, il percevra une indemnité à la place du congé calculée sur les bases des droits acquis. En outre, le travailleur embauché à l'heure ou à la journée pour une occupation temporaire perçoit, au plus tard à la fin de la dernière journée de travail, une indemnité compensatrice de congé payé en même temps que le salaire acquis, égale au douzième de la rémunération acquise au cours de cette période. De même, les travailleurs des entreprises de travail temporaire perçoivent, eux aussi, à l'issue de chaque mission, une indemnité compensatrice de congé égale au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la mission.

Source: Articles 25.1-25.10 du Code du Travail, 2015; Article 5 du Décret n° 98-39 du 28 janvier 1998 relatif au régime des congés payés relevant du Code du Travail; Art. 69, dernier alinéa, 70, 1er alinéa, 71, 4e alinéa de la Convention Collective Interprofessionnelle, 1977

Salaires des jours fériés

La législation concernant les jours fériés en Côte d'Ivoire est prévue par le Décret n° 2011-371 modifiant et complétant le Décret no. 96-205 qui détermine la liste et le régime des jours fériés. Néanmoins, conformément aux dispositions du Code du Travail, deux jours de fête dont le jour de la Fête Nationale et le 1er mai, Fête du travail, sont les seuls déclarés fériés, chômés et payés. En outre, le nouveau Décret prévoit 16 jours fériés et chômés comprenant, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les jours de fêtes civiles ou religieuses dont la liste établie est la suivante: la fête du 1er janvier, le Lundi de Pâques, le jour de l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête de fin du Ramadan (Aïd-El-Fitr), la Fête de la Tabaski (Aïd-El-Kébir), le 15 Août, Fête de l'Assomption, le 1er Novembre, Fête de la Toussaint, le 15 Novembre, Journée Nationale de la Paix, le 25 Décembre, Fête de Noël, le lendemain de la Nuit du Destin (Lailatou-Kadr), le lendemain de l'Anniversaire de la Naissance du Prophète Mahomet (Maouloud), le lendemain de la Fête Nationale et de la Fête du Travail chaque fois que lesdites fêtes tombent un Dimanche, le lendemain de la Fête de fin du Ramadan, chaque fois que ladite fête tombe un dimanche, le lendemain de la Fête de Noel, chaque fois que ladite fête tombe un dimanche, le lendemain de la Fête de la Tabaski, chaque fois que ladite fête tombe un dimanche.

Conformément à la convention collective interprofessionnelle, il existe en plus des fêtes fériés, chômés et payés mentionnées dans le Décret, deux fêtes légales sont fériés et chômées à savoir le Lundi de Pâques et le Lundi de la Pentecôte.

D'autre part, son également fériés et chômés les lendemains des fêtes du 7 décembre et du 1er mai si ces jours tombent un dimanche.

En outre, chaque fois que la fête nationale (7 décembre) tombe un mardi ou un vendredi, la veille ou le lendemain selon le cas, est également considéré comme jour fériés et chômé.

En ce qui concerne la rémunération des travailleurs au titre des jours fériés et chômés, la législation en vigueur dispose que le chômage des jours fériés chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels ou hebdomadaires. De même, les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Pour ce qui est des établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés pendant les jours fériés chômés et payés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué ce jour, à une indemnité égale au montant dudit salaire.

Sources: Article 24.2 du Code du travail, 2015; Article 1er du Décret no. 2011-371 du 4 novembre 2011 modifiant et complétant l'article 2 du Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours fériés; Article 3 du Décret n° 96-205 du 7 mars 1996 déterminant la liste et le régime des jours fériés; Art. 65 de la Convention Collective Interprofessionnelle, 1977

Jour de repos hebdomadaire

La période de repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les travailleurs. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives et doit être pris en principe le dimanche, sauf pour les entreprises organisant un travail par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, qui assurent une production ou un service nécessitant un fonctionnement sans interruption. De même, dans l'établissement où le régime de travail comporte normalement un jour ou une demi-journée de repos, le personnel pourra être occupé ce jour, ou cette demi-journée de repos, lorsqu'une autre journée aura été chômée, en raison d'une fête légale, réglementaire ou conventionnelle.

Sources: Article 24.1 du Code du Travail, 2015; Art. 10&22 du Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail

04/13 Sécurité de l'emploi

Conventions de l'OIT

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

La République de Cote d'Ivoire n'a pas ratifié la Convention 158.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

Une période raisonnable de probatioin doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

Réglementations relatives aux conditions de travail

- Code du Travail, 2015
- Convention Collective Interprofessionnelle, 1977
- Décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail
- Décret n° 96-201 du 7 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement
- Décret n° 96-195 du 7 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai
- Décret n° 96-200 du 7 mars 1996 relatif à la durée du préavis de rupture du contrat de travail

Consignation écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail est régi par le Code du Travail et le Décret n° 96-287 relatif au contrat de travail. C'est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne ou d'une personne morale, moyennant rémunération.

Les dispositions relatives à la période d'essai, contrats d'apprentissage, contrats de travail à temps partiel, contrats de travail temporaire, contrats à durée déterminée et à une durée indéterminée sont prévues par des décrets.

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes: la date et le lieu d'établissement du contrat; les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur; les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession; la nature et la durée du contrat; le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire; le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise ou ses établissements implantés en Côte d'Ivoire; la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeur et travailleur; éventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

Pour ce qui est des détails d'emploi contenus dans la lettre d'embauche, cette dernière doit comporter les six premières mentions prévues pour le contrat de travail. Toutefois, la lettre d'embauche peut remplacer le contrat de travail. En plus, le contrat de travail ou la lettre d'embauche est rédigé dans la langue française et doit être revêtu de la signature de l'employeur et de celle du travailleur.

La convention collective interprofessionnelle, quant à elle, prévoit que l'engagement doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement, la classification professionnelle et le salaire convenu qui ne doit en aucune manière être inférieur au salaire minimum conventionnel de la classification, éventuellement les conditions et la durée d'une période d'essai.

Source: Articles 14.1 du Code de Travail, 2015; Art. 2, 3 & 4 du Décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail; Art. 13, al. 3 de la convention collective interprofessionnelle, 1977

Contrats à durée déterminée

Les dispositions légales sur le contrat à durée déterminée sont consacrées par le Code du Travail, qui dispose que pareil contrat comporte un terme fixé par les parties dès sa conclusion. De ce fait, il doit indiquer soit la date de son achèvement, soit la durée précise pour laquelle il est conclu. La loi définit ainsi le contrat de travail à durée déterminée comme étant un contrat qui prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties au moment de sa conclusion. En outre, il doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche.

Les contrats de travail à durée déterminée sont conclus pour une durée de deux ans. Ils peuvent être renouvelés sans limitation à condition de ne pas dépasser la durée maximale de deux ans.

De même, un contrat à durée déterminée ayant un terme imprécis ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanent de l'entreprise. Il doit être conclu pour l'exécution tâche précise et temporaire.

Source: Articles 15.1-15.4 du Code du Travail, 2015

Période d'essai

C'est le Code du travail et, plus particulièrement, le Décret n° 96-195 du 7 mars 1996 qui contiennent des dispositions sur la période d'essai. En effet, le contrat de travail peut être précédé d'un engagement à l'essai du travailleur ou comporter une clause déterminant une période d'essai préalable à l'engagement définitif. Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité ni préavis. La durée maximum de cette période varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur. Ainsi, le contrat de travail comportant une période d'essai doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche mentionnant la durée de la période d'essai.

Toutefois, les conventions collectives peuvent prévoir que les contrats de travail comporteront obligatoirement une période d'essai.

La durée de l'essai est de 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée, un mois pour les travailleurs payés au mois, deux mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés; et trois mois pour les ingénieurs, cadres, techniciens supérieurs et assimilés.

En plus, ces délais sont éventuellement renouvelables une seule fois, notamment pour les travailleurs débutant dans l'entreprise ou qui n'ont jamais travaillé. Par ailleurs, la durée de la période d'essai pour le travailleur à temps partiel et le travailleur temporaire peut être fixée d'accord parties, à une durée inférieure à celle prévue pour les catégories professionnelles susmentionnées.

La loi exige en outre que le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au travailleur par écrit et, sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective, accord d'établissement ou par le contrat de travail, le travailleur doit en être informé dans les délais fixés à 2 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 8 jours, 8 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de un mois; 15 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de deux ou trois mois.

Dans le cas ou le travailleur est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à l'essai ou de son renouvellement, le contrat se convertit définitivement en un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'essai peut être rompu sans indemnité ni préavis par chacune des parties sachant qu'elles ont toutes la faculté réciproque d'y mettre fin.

Source: Articles 14.5 du Code du Travail, 2015; Art. 2, 3, 4, 5 & 7 du Décret n° 96-195 du 7 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai; Article 14, alinéa 1er de la convention collective interprofessionnelle, 1977.

Exigence de préavis

Les dispositions légales concernant l'exigence de préavis avant la rupture du contrat de travail se trouvent dans le Code du travail et le Décret relatif au préavis de rupture du contrat de travail. Selon le Code du travail, la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. L'article 18.4 exige à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de notifier par écrit sa décision à l'autre partie. En outre, il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, de faire la preuve que ce préavis a été notifié par écrit et le délai de préavis court à compter de la notification effectuée.

Les contrats de travail cessent, soit par la volonté du salarié, soit par le licenciement basé sur un motif légitime, soit à l'arrivée de son terme (pour le contrat à durée déterminée).

Il est également rompu lorsque le salarié remplit les conditions de départ à la retraite.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat intervient avec dispense de préavis. Le licenciement effectué sans motif légitime est considérée abusif.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute lourde ou de dispositions plus favorables prévues par convention collective ou contrat de travail prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit:

1. pour les travailleurs payés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classés dans les cinq premières catégories, c'est 8 jours, jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise; 15 jours, de 6 mois à 1 an d'ancienneté dans l'entreprise; 1 mois, de 1 an à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
2. pour les travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories, elle est de 1 mois, jusqu'à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
3. les travailleurs classés en 6éme catégorie et au-delà, elle est fixée à 3 mois, jusqu'à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
4. pour les travailleurs de toutes catégories frappés d'une incapacité permanente partielle estimée à plus de 40 %, délai normal de préavis jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise;

Pour une ancienneté de plus de 6mois dans l'entreprise, elle est fixée à deux fois le délai normal de préavis.

Ainsi, pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui les incombent.

Toute rupture du contrat à durée déterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Source: Articles 18.3, 18.4, 18.6, 18.7 & 18.15 du Code du Travail, 2015; Art.33 de la Convention Collective Interprofessionnelle, 1977; Art. 1er du Décret n° 96-200 du 7 mars 1996 relatif au préavis de rupture du contrat de travail

Indemnité de départ

L'indemnité de licenciement est régie par le Code du travail ainsi que le Décret n° 96-201 du 7 mars 1996. Conformément au Code du travail, lorsque la rupture du contrat de travail n'est pas imputable au travailleur, y compris celui de la force majeure, une indemnité de licenciement distincte de préavis est acquise au travailleur ou à ses héritiers, si il a accompli une durée de service effectif égal à un an et n'a pas commis de faute lourde.

En outre, lorsque la durée prévue d'absence du travailleur malade arrive à expiration et que le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail initial, l'employeur peut mettre un terme à son contrat par écrit.

A cette occasion, l'employeur lui fait parvenir le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

Les travailleurs sont également admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectifs ou une suppression d'emplois.

L'indemnité de licenciement est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze mois d'activité et est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur à:

i. 30 % pour les 5 premières années
ii. 35 % pour la période allant de la 6ème année à la 10ème année comprise
iii. 40 % pour la période s'entant au-delà de la 10ème année.

Source: Articles 18.5, 18.16 du Code du Travail, 2015; Articles 1er, 2&3 du Décret n° 96-201 du 7 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement; Art. 37, alinéa 2; 39 de la Convention Collective Interprofessionnelle, 1977

05/13 Responsabilités familiales

Conventions de l'OIT

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).
Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

La République de Côte d'Ivoire n'a pas ratifié les Convention 156&165.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

La recommendation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Code du Travail, 2015

Congé de paternité

Le Code du travail prévoit 02 jours ouvrables de congé payé de paternité en cas de naissance d'un enfant. Le congé de paternité est payé par l'employeur.

Source: Article 25.12 du Code du travail, 2015

Congé parental

Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée.

Option d'horaire de travail souple pour les parents / Conciliation travail-vie personnelle

La législation du travail ne contient aucune disposition sur la conciliation travail-vie familiale pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

06/13 Maternité et travail

Conventions de l'OIT

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

La République de Côte d'Ivoire n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

Réglementations relatives à la maternité et travail:

- Code du Travail, 2015
- Décret n° 2017-486 du 26 juillet 2017 portant revalorisation du montant des allocations familiales versées par la Caisse nationale de Prévoyance sociale
- Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de prévoyance sociale
- Loi n° 2005-557 du 2 décembre 2005 complétant et modifiant le chapitre 2 du Titre V de la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale
- Décret no. 2018-272 du 7 mars 2018 relatif aux travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes
- Arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes
- Décret n° 2014-362 du 12 juin 2014 d'application de la Loi n° 2013-701 du 10 octobre 2013 portant sureté et sécurité nucléaires et protection contre les dangers des rayonnements ionisants.

Soins médicaux gratuits

Le code du travail prévoit que la femme a droit, dans la limite des formations sanitaires publiques, au remboursement des soins médicaux en rapport avec l'état de grossesse et les couches et bénéficie des allocations prénatales. Ainsi, les remboursements concernent les frais d'hospitalisation, les frais pharmaceutiques et les soins médicaux liés à la grossesse à partir du 3ème mois de grossesse, et suivant un tarif établi par l'organisme gestionnaire. Les soins médicaux sont fournis dans les centres médico-sociaux de la Caisse nationale de prévoyance sociale. Les accouchements et les césariennes sont pris en charge dans le cadre de la politique de gratuité en vigueur.

Pour prétendre aux prestations médicales, l'assurée doit avoir au moins trois mois consécutifs d'emploi soumis à l'assurance.

Sources: Art. 23.11 du Code du travail, 2015; AISS|Profil de pays de Côte d'Ivoire, 2017

Pas de travaux nuisibles

Le Code du travail dispose que la nature des travaux interdit aux femmes, aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée dans des conditions fixées par décret. Ainsi, il est interdit d'employer des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. En outre, les femmes ne peuvent travailler la nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers (notamment de route et de bâtiments) et ateliers, de leurs dépendances. De même, les femmes enceintes ne sont pas autorisées à effectuer un travail de nuit sauf avis médical contraire mais des dérogations peuvent être accordées dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle. En outre, la loi dispose que les femmes en état de grossesse ou qui allaitent ainsi que les étudiants et les apprentis ne doivent pas travailler dans un environnement ou elles sont exposées aux rayonnements ionisants. Plus encore, si l'état de santé médicalement constaté

l'exige, la femme en état de grossesse a droit à une mutation temporaire dans un autre emploi ou poste de travail convenable, sans entrainer aucune diminution de la rémunération. La femme ne peut non plus être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Enfin, la loi interdit d'employer des femmes au transport sur tricycles-porteurs à pédales et au transport sur diable ou cabriolets.

Source: Art. 22.2, 23.1 & 23.13 du Code du Travail, 2015; Art. 2& 5 du Décret no. 2018-272 du 7 mars 2018 relatif aux travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes; Art. 1er & 3, alinéa 1er et 11 de l'Arrêté général n° 5254 I.G.T.L.S./A.O.F du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes; Art. 28&29 du Décret nº 2014-362 du 12 juin 2014 d'application de la Loi nº 2013-701 du 10 octobre 2013 portant sureté et sécurité nucléaires et protection contre les dangers des rayonnements ionisants.

Congé de maternité

Conformément au Code du travail, la femme en état de grossesse médicalement constaté, a le droit de rompre le contrat de travail sans préavis et sans devoir payer une indemnité de rupture. En outre, la femme salariée a droit à un congé de maternité payé de quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée d'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. Ainsi, la période post-natale de huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple. La prolongation de trois semaines a lieu également en cas de maladie dûment constatée résultant de la grossesse ou des couches. Le congé est prolongé pour une période équivalente à la durée d'hospitalisation de l'enfant et ne peut, cependant, excéder douze mois.

Source: Articles 23.5, 23.6 du Code du Travail, 2015

Revenu

Pendant la période de suspension du contrat de Travail pour congé de maternité, la femme salariée a droit à une allocation de maternité et à une indemnité journalière égale au salaire qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat et ces prestations sont à la charge de l'Institution de Prévoyance Sociale à laquelle elle est affiliée. Toutefois, même si les salariées temporaires, contractuelles et journalières dans le secteur public bénéficient de ces prestations, les travailleuses indépendantes sont, quant à elles, exclues. A compter du jour où l'état de grossesse est déclaré, toute femme salariée ou conjoint d'un travailleur salarié a droit aux allocations prénatales. Si cette déclaration, accompagnée d'un certificat médical, est adressée à la CNPS dans les trois premiers mois de la grossesse, les allocations prénatales sont dues pour les neufs mois précédant la naissance. Elles sont attribuées selon les périodes suivantes: Les allocation prénatales sont payées en trois versements dont 3 000 francs CFA après l'examen prénatal à trois mois, 6 000 francs CFA après l'examen prénatal fait par un médecin ou une sage-femme à six mois, et 4 500 francs CFA après l'examen prénatal fait par un médecin ou une sage-femme à sept mois et demi.

Pour ce qui est de l'allocation de maternité, 18 000 francs CFA est payés en

trois versements dont 9 000 francs CFA à la naissance, 4 500 francs CFA à six mois, et 4 500 francs CFA à 12 mois.

Les indemnités journalières sont versées aux femmes salariées qui cessent de travailler pendant leur congé de maternité (14 semaines dont 6 avant et 8 après l'accouchement).

En plus, il est possible de bénéficier d'un repos supplémentaire de 3 semaines maximum justifié par une maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Ainsi, pour prétendre aux prestations, la femme salariée doit résider sur le territoire ivoirien, être occupée chez un employeur affilié à la CNPS depuis au moins 3 mois, avoir effectivement arrêté de travailler à partir de 7 mois 1/2 de grossesse.

Le montant versé pendant la durée du congé est l'intégralité du salaire net qu'elle percevait avant son départ en congé de maternité.

Sources: Article 23.11 du Code du Travail, 2015; Art. 44, 47, 53 de la Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale; www.cnps.ci

Protection contre les licenciements

Pendant la période d'essai, l'état de grossesse de la femme ne doit pas être pris en considération pour résilier son contrat de travail ou prononcer une mutation d'emploi ou de poste de travail. Toutefois, les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement. En plus, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée dont l'état de grossesse est médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit.

De surcroît, la femme qui a fait l'objet de changement d'affectation, en raison de son état de grossesse, est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension de son contrat pour contrat de maternité.

Le licenciement est considéré comme abusif si la salariée prouve par un certificat médical qu'elle est en état de grossesse ou par une attestation justifiant la naissance d'un enfant son foyer.

Sources: Articles 23.3, 23.4, 23.6, alinéa 5, 23.7du Code du Travail, 2015

Droit de retrouver le même poste

Le Code du Travail prévoit que la femme qui a fait l'objet de changement d'affectation, en raison de son état de grossesse, soit réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension de son contrat pour contrat de maternité.

Sources: Article 23.6, alinéa 5 du Code du Travail, 2015

Pauses allaitement

La femme salariée a droit, pendant une période de quinze à compter de la reprise de travail, des temps de repos pour allaitement. La durée totale de ces temps

de repos ne peut excéder une heure par journée de travail.

Source: Article 23.12 du Code du Travail, 2015

07/13 Santé et Sécurité

Conventions de l'OIT

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.
Convention sur l'Inspection du travail: 81 (1947)

La République de Côte d'Ivoire a ratifié toutes les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

Réglementations sur la santé et le travail:

- Code du Travail de Cote d'Ivoire, 2015
- Décret no 65-210 du 17 juin 1965 fixant les modalités d'exécution de l'obligation faite à l'employeur d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs
- Décret n° 98-38 du 28 Janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail

Devoirs de l'Employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise notamment en aménageant les installations et en préservant les salariés des accidents et maladies.

Les employeurs sont également tenus de faire la surveillance du milieu de travail afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. Ils doivent en outre effectuer la surveillance de la santé des travailleurs qui comprend un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement recrutés au plus tard avant leur période d'essai, des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer du bon état de santé.

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs sont soumis aux visites médicales prévues par les lois et règlements en vigueur, et en particulier, faire effectuer à ses frais les examens médicaux périodiques pour tous les travailleurs nouvellement embauchés, l'examen médical de reprise du travail des travailleurs dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie , l'examen médical pour les femmes et les enfants, l'examen médical des travailleur engagés pour une durée déterminée supérieure à trois mois.

Le temps des visites médicales est pris sur le temps de travail et rémunéré à plein salaire.

L'employeur a, en outre, l'obligation de placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs conditions physiques et mentales. De plus, il doit assurer l'approvisionnement en eau potable aux lieux et pendant les heures de travail. Des mesures de protection et de salubrité doivent être prises 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. En effet, il doit prévoir des installations sanitaires permettant de mettre à la disposition du personnel les lavabos, les vestiaires, les douches, les Water- Closet, un siège approprié, chaise, banc ou tabouret, etc. Ces installations sont placés à leur proximité et doivent être aérés, éclairés et tenus en état constant de propreté.

Les travailleurs, quant à eux, doivent respecter les consignes qui leur sont donnés, utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

Sources: Articles 41.1, 41.2, 41.6, 41.8, 43.2 du Code du Travail, 2015; Art.3, 4 & 5 du Décret no 65-210 du 17 juin 1965 fixant les modalités d'exécution de l'obligation faite à l'employeur d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs; Art. 7, 8, 9, 10 & 11 du Décret n° 98-38 du 28 Janvier 1998

relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail

Équipements de protection gratuits

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit mettre en place un comité de santé et de sécurité au travail qui a entre autre mission de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection. Il participe également au choix des équipements de protection individuelle et collective.

L'employeur doit, en outre, prévoir des dispositifs de protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants notamment les équipements de protection individuelle ionisants, les équipements et les accessoires permettant la manipulations de sources de rayonnement ionisants à distance, les détecteurs de zone munis de signalisation sonore et visuelle, etc.

En outre, l'employeur fournit des moyens de protection contre la contamination interne comprenant ainsi le confinement des sources radioactives non scellées dans des hottes ventilées, les effets vestimentaires et des accessoires adaptés, notamment des blouses fermées jusqu'au cou, des protèges-chaussures, des couvre-chefs et des lunettes de production, des combinaisons étanches munies de système respiratoire autonomes.

Source: Art.42.1 du Code du Travail, 2015; Article 35 du Décret no. 2014-362 du 12 juin 2014 d'application de la Loi no. 2013-701 du 10 octobre 2013 portant sureté et sécurité nucléaires et protection contre les dangers des rayonnements ionisants; Art. 2 du Décret n° 96-206 du 7 mars 1996 relatif au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail

Formation

Conformément au code du travail, chaque employeur doit organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement engagés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. En outre, cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Source: Article 41.3 du Code du Travail, 2015

Système d'inspection du travail

L'Inspection du travail et des lois sociales, composée d'inspecteurs du travail et des lois sociales et des contrôleurs de travail, est chargée de toutes les questions liées aux conditions de travail, aux rapports professionnels et à l'emploi.

Les inspecteurs du travail et des lois sociales munis d'une carte professionnelle ont le pouvoir de pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure de jour comme de nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection, et de pénétrer, de jour comme de nuit, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection. Ils ont, en outre, le pouvoir de procéder à tous examens, contrôle, ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer

que toutes les dispositions législatives et règlementaires sont effectivement observées, notamment:

1. Interroger avec ou sans témoins, l'employeur et le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, s'informer auprès de toute personne dont le témoignage peut sembler utile;
2. Requérir la production de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par le Code du travail ou ses textes d'application;
3. Exiger l'affichage dont l'opposition est prévue par les dispositions légales ou règlementaires;
4. Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les inspecteurs du travail et des lois sociales constatent, par procès-verbal, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils peuvent également, dans le but de faire cesser les infractions, prodiguer des conseils, donner des avertissements ou signifier des mises en demeure. De plus, ils ont le pouvoir d'ordonner ou faire ordonner des mesures immédiatement exécutoires propres à faire cesser un danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Enfin, les inspecteurs du travail et des lois sociales ne peuvent pas avoir d'intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Sources: Articles 91.3, 91.5, 91.7 & 91.8 du Code du Travail, 2015

08/13 Congé de Maladie

Conventions de l'OIT

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

La République de Côte d'Ivoire n'a ratifié aucune des conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.

Réglementations relatives au travail et à la maladie:

- Code du Travail de Côte d'Ivoire, 2015
- Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de prévoyance sociale, 1999
- ISSA|Profil du pays de la Côte d'Ivoire, 2017

Revenu

Selon le Code du travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur malade, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé dans des conditions déterminées par décret, durée limitée à six mois quelle que soit l'ancienneté du travailleur. En cas de maladie de longue durée, le délai est porté à douze mois. En outre, la durée de suspension du contrat du travailleur malade, peut exceptionnellement être prolongée au-delà de six mois jusqu'au remplacement de l'intéressé. Toutefois, il n'existe pas de disposition sur la durée maximale de congé de maladie en jours.

Pour ce qui est des prestations de maladie, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence. Si la maladie nécessite un traitement de longue durée, l'indemnité due par l'employeur est versée pendant une période de douze mois.

Ainsi, pendant la période de suspension de contrat pour maladie, l'employeur est tenu de verser au travailleur en lieu et place de la rémunération, une allocation équivalent à l'indemnité compensatrice de préavis fixée comme suit:

Ancienneté dans l'entreprise	**Ouvriers et employés**	**Agent de maitrise, techniciens et assimilés, Cadres-Ingénieurs et assimilés**
Avant 12 mois	1 mois de salaire entier plus ½ mois de salaire du mois suivant	Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis plus ½ salaire pendant 3 mois
12 mois à 5 ans	1 mois de salaire entier plus ½ mois de salaire pendant 3 mois	Plein salaire pendant la période égale à la durée du préavis plus ½ salaire pendant 3 mois
de 5 ans 10 ans	2 mois de salaire entier plus ½ de salaire pendant 4 mois	Pleins salaire pendant une période égale à 2 fois la durée du préavis plus ½ salaire pendant 4 mois
Au-delà de 10 ans	2 mois de salaire entier plus ½ salaire pendant 5 mois	plus ¼ de salaire par 2 années de présence au-delà de la 5e année

Source: Article 16.7, alinéa c) & 16.9 du Code de Travail, 2015; Article 3 & 11 du Décret n° 96-198 du 7 mars 1996 relatif aux conditions de suspension du contrat pour maladie du travailleur; Art. 29 de la convention collective interprofessionnelle, 1977

Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'employeur ne peut pas rompre un contrat de travail suspendu pour cause d'absence du travailleur malade pendant une durée limitée à douze mois, et cette durée de suspension du contrat peut exceptionnellement être prorogée jusqu'au remplacement du travailleur.

L'employeur a l'obligation de recevoir le travailleur dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie dès qu'il se présente pour reprendre son service.

Au cas où l'employeur procéderait au remplacement du travailleur malade au cours de cette période d'une année, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi.

En outre, si après l'expiration de la période limitée à une année et la prorogation éventuelle de cette durée, l'employeur rompt le contrat du travailleur malade, il incombe à l'employeur de lui faire parvenir le montant des indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture ainsi qu'un certificat de travail.

Dans ce dernier cas, le travailleur remplacé conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage.

Source: Article 16.7, alinéa c) du Code du travail, 2015; Art. 13 du Décret n° 96-198 du 7 mars 1996 relatif aux conditions de suspension du contrat pour maladie du travailleur; Art. 28, 1°) al. 4 & 37 de la convention collective Interprofessionnelle, 1977

Soins médicaux

La loi contient des dispositions sur les soins médicaux pour les femmes enceintes. Elles sont contenues dans le Code du travail de 2015 et la Loi portant Code de Prévoyance Sociale de 1999. Ainsi, à partir du troisième mois de grossesse, la femme a droit, dans la limite des tarifs des formations publiques, au remboursement des soins de médicaux en rapport avec l'état de grossesse et les couches. Les soins médicaux dont le remboursement est à la charge de la CNPS sont ceux qui auront pu être occasionnés par la grossesse ou les couches.

Les prestations médicales comprennent ainsi les soins médicaux et chirurgicaux; les frais pharmaceutiques et accessoires; l'hospitalisation; la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie; le transport.

Conformément au Code du Travail, l'employeur doit faire effectuer une visite médicale d'embauche, accorder une autorisation d'absence à la femme en état de grossesse pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces examens sont tous à la charge de la CNPS.

Sources: Articles 23.9, 23.11, alinéa 1er du Code du Travail, 2015; Articles 54 & 80 de la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de prévoyance sociale, 1999

Les prestations d'invalidité et d'accident du travail

Les dispositions légales sur les prestations d'accident du travail sont prévues dans la loi portant Code de prévoyance sociale de 1999. Les prestations sont couvertes par des cotisations entièrement à la charge des employeurs.

Ainsi, le taux de cotisation destiné à assurer le financement de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles varie de 2 % à 5 % des salaires mensuels bruts. Il n'existe pas de salaire mensuel minimum pour le calcul des cotisations mais le plafond du salaire mensuel pour le calcul des cotisations est de 70 000 francs CFA.

Les cotisations sont versées chaque mois par les employeurs avec au moins 20 salariés et trimestriellement par les employeurs avec entre 1 et 19 salariés.

L'employeur est responsable du règlement de l'ensemble des cotisations dues au titre du personnel de son entreprise.

Il n'a pas de période minimum d'affiliation. L'assurance accident du travail couvre les accidents survenus sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, les accidents de trajet ou qui surviennent lors des déplacements professionnels.

En cas d'incapacité temporaire, une indemnité journalière de 66,7% du salaire journalier est versée par la CNPS, à la victime d'accident du travail à partir du 29eme jour. La prestation est ainsi payée dès le premier jour suivant l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle jusqu'à guérison ou constatation de l'incapacité permanente. Ensuite, un montant égal à 50% du salaire journalier est payé jusqu'au 28ème jour après le début de l'incapacité.

Pour le cas d'invalidité permanente, les prestations d'incapacité permanente totale(100%) sont égales à 100% du salaire annuel de l'assuré.

Ainsi, pour une incapacité permanente partielle évaluée à un taux d'incapacité de moins de 100%, la pension d'invalidité est égale au salaire annuel moyen de l'assuré multiplié par 0,5% pour les degrés d'incapacité jusqu'à 50% et pour 1,5% pour les degrés d'incapacité excédant 50%.

En cas d'incapacité permanente totale (100 %), la victime a le droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à 100 % de sa rémunération mensuelle moyenne. Si l'assuré requiert l'assistance constante d'une tierce personne, une majoration de 40 % est attribuée.

Pour un taux d'incapacité d'au moins 10%, le salaire minimum annuel servant de base pour le calcul des prestations est de 950 553 francs CFA, et le salaire maximum annuel est fixé à 26 615 484 francs CFA; mais, pour un taux d'incapacité évalué inférieur à 10%, il n'y a pas de salaire minimum pour le calcul des prestations.

Concernant la périodicité de paiement, la pension est versée mensuellement si le taux d'incapacité est de 75% ou plus; autrement, elle est payée trimestriellement ou annuellement selon le montant versé.

Quant aux prestations de survivants, la rente de conjoint survivant est égale à 30 % du salaire annuel du défunt payé à la

veuve/veuf qui était marié(e) avant le début de l'incapacité liée au travail ou de la maladie professionnelle. En cas de pluralité de veuves, la pension est répartie à parts égales.

La pension s'éteint en cas de remariage si la veuve ou le veuf n'a pas d'enfant à charge éligible à une pension d'orphelin. Une somme forfaitaire de trois ans de la pension de veuve/veuf est alors versée.

Pour les orphelins, le montant de la rente versée est de 15% du salaire annuel du défunt pour chacun des deux premiers orphelins de moins de 16 ans (21 ans pour un étudiant ou s'il est atteint d'une maladie incurable); 10% à partir du troisième enfant; 20% pour un orphelin de père et de mère.

S'il y a des ascendants éligibles, le montant à payer est de 10% du salaire annuel du défunt pour chaque ascendant à charge. Toutefois, le total des pensions annuelles attribuées aux survivants ne peut dépasser 85% du salaire annuel de la victime.

Les rentes sont ajustées en fonction du salaire moyen soumis à cotisation au titre du régime et au salaire minimum, dans la limite des possibilités financières du régime.

Un montant forfaitaire équivalent à 25 % de 950 553 FCFA (salaire annuel minimum servant de base pour le calcul des prestations) est versé à la famille du défunt afin de couvrir les frais funéraires.

Sources: Articles 13, 17-22, 66 de la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de prévoyance sociale, 1999; ISSA Profils du Pays de Côte d'Ivoire, 2017

09/13 Sécurité Sociale

Conventions de l'OIT

Sécurité sociale (normes minimum): Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes
Prestations pour accident de travail: Conventions 121 (1964),
Pension invalidité, vieillesse et de survivants: Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités maladie: Convention 130 (1969) Allocations chômage: Convention 168 (1988).

La République de Côte d'ivoire n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait ''tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées'' ainsi que des ''critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques''. La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale, 1999
- AISS| Profils du Pays de la Côte d'Ivoire, 2017

Droits à la pension

Les dispositions légales sur les droits à la pension figurent dans la Loi portant Code de Prévoyance Sociale de 1999. Ces prestations sont financées par un régime de sécurité sociale géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et Le montant du salaire à prendre en considération pour bases des cotisations ne peut être inférieur, en aucun cas, au salaire minimum interprofessionnel garanti applicable aux travailleurs salariés. Toutefois, le plafond du salaire mensuel pour le calcul des cotisations est égal à 45 fois salaire minimum légal mensuel antérieur.

Ainsi, les pourcentages de répartition des contributions employeurs et travailleurs à la branche retraite de la Caisse nationale de Prévoyance sociale sont fixés comme suit:

- 55% à la charge des employeurs;
- 45% à la charge des travailleurs.

L'assuré fait une contribution de 6,3% du salaire mensuel brut, alors que l'employeur contribue 7,7% des salaires mensuels bruts. Les employeurs ayant au moins 20 salariés versent chaque mois leurs cotisations et les employeurs ayant entre 1 et 19 salariés le font trimestriellement.

Le droit à une pension de retraite est ouvert à tout travailleur salarié affilié à la Caisse nationale de Prévoyance sociale, ayant atteint l'âge de 60 ans, a cessé d'exercer toute activité rémunérée et totalisant au moins quinze années d'activité salariées. Le montant maximum de la pension versée au titre de la branche retraite est de 50% du salaire moyen d'activité.

Si l'assuré est âgé d'au moins 60 ans avec moins de 15 ans de cotisations effectives ou assimilées, il ou elle peut racheter jusqu'à 24 mois de cotisations manquantes.

En cas de pension d'anticipée, le travailleur salarié doit avoir 55 ans d'âge avec au moins 15 ans de cotisations effectives ou assimilées. Dans ce cas, la pension de retraite subit, à titre définitif, un abattement de 5% par année d'anticipation, sauf si l'ancien travailleur salarié est reconnu inapte à tout travail, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la Prévoyance sociale, ou s'il a atteint son niveau maximum de cotisation.

La bonification pour enfant à charge est fixée à un dixième de la pension de retraite et est payable pour chaque enfant à charge de moins de vingt-et-un ans. Le total des bonifications étant limité à 30% de la pension de base.

Pour les prestations de vieillesse, les conditions d'attributions sont les mêmes que celles de la pension de retraite. La pension est donc égale à 1,33% du salaire mensuel moyen de l'assuré au cours des 15 années avec les salaires les plus élevés multiplié par le nombre d'années de cotisation ayant eu lieu avant le 1er janvier 2000; plus 1,7% pour chaque année de cotisation après cette date.

Enfin, l'assuré bénéficie d'une allocation unique de vieillesse comprenant une somme forfaitaire basée sur le salaire annuel moyen de l'assuré, le nombre d'années de cotisation, et l'espérance de vie au moment de la retraite, plus des intérêts.

Source: Articles 22, 23 (alinéa 3), 150, 151&152 de l'Ordonnance n° 2012-03 du 11 janvier 2012 modifiant les articles 22, 50, 95,149 à 163 et complétant l'article 168 de la loi n° 99-477 du 2 août 1999, portant modification du Code de Prévoyance sociale; AISS|Profils du Pays de la Côte d'Ivoire, 2017

Prestations pour personnes à charge / survivants

Les dispositions légales sur les prestations pour personnes à charge/survivants se trouvent dans la Loi portant Code de Prévoyance Sociale de 1999. Si un retraité ou un travailleur salarié susceptible d'avoir droit à la pension de vieillesse décède, le conjoint survivant a droit, à partir de 55 ans, à une pension de réversion égale à 50% de la pension dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt, à condition que le mariage ait été contracté deux (2) ans au moins avant le décès.

En cas de pluralité de veuves, la pension est repartie à parts égales entre elles à la date du décès.

En cas de pension anticipée à l'âge de 50ans, la pension est réduite de 5% pour chaque année d'anticipation avant l'âge de 55 ans (sans réduction pour la veuve/veuf avec des enfants à charge âgés de moins de 21 ans). Le droit à la pension de survivant s'éteint en cas de remariage à compter du premier jour du mois civil suivant.

Les enfants orphelins de père et de mère issus d'un mariage légal, âgés de moins de 21 ans, ont droit à une pension d'orphelin égale à 20% de la pension à laquelle avait droit ou aurait eu droit le travailleur salarié ou retraité décédé.

Toutefois, le total des pensions d'orphelins ne doit pas dépasser 100% de la pension que le défunt touchait ou à laquelle il aurait eu droit.

Source: Articles 156&157 de l'Ordonnance n° 2012-03 du 11 janvier 2012 modifiant les articles 22, 50, 95,149 à 163 et complétant l'article 168 de la loi portant Code de Prévoyance sociale, 1999; AISS| Profil du pays de la Côte d'Ivoire, 2017

Indemnité de chômage

La loi ne contient aucune disposition légale sur l'indemnité de chômage. Cependant, le code du travail impose aux employeurs l'octroi d'une indemnité de départ aux travailleurs licenciés n'ayant pas commis de faute grave. A cet effet, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dés la cessation de service.

Source: Articles 18.16 & 32.7 du Code du travail de Côte d'Ivoire, 2015

Pension d'invalidité

Les dispositions légales relatives à la pension d'invalidité figurent dans la Loi portant Code de prévoyance sociale de 1999 qui prévoit un régime d'assurance sociale. La pension d'invalidité est attribuée au salarié atteint d'une incapacité de travail à la suite d'un

accident ou d'une maladie non professionnelle.

Pour y prétendre, le salarié doit remplir les conditions suivantes: avoir accompli au moins 15 ans d'activité salariée auprès d'une ou plusieurs entreprises affiliées à la CNPS, avoir une incapacité de travail reconnue médicalement d'au moins 2/3 soit 66.7% de sa capacité de travail.

La formule utilisée pour le calcul de la pension d'invalidité est la même pour la pension de vieillesse. Son montant est égal au salaire moyen mensuel des 15 meilleures années d'activité, multiplié par le taux de remplacement qui correspond au taux de rendement de la carrière soumise à cotisations (1,33 % par an jusqu'au 1er janvier 2000 et 1,70 % pour chaque année de cotisation après cette date).

La pension est augmentée d'une bonification de 10 % pour chaque enfant à charge (pour 3 enfants au maximum) au moment de la liquidation de la retraite et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne 21 ans.
La pension d'invalidité minimum ne peut pas être inférieure à 50 % du SMIG soit 30 000 FCFA.

Sources: Articles 76 & 78, 2°) de la Loi n° 6/75 du 25 Novembre 1975 portant Code de la Sécurité sociale; AISS|Profils du pays de la Côte d'Ivoire

10/13 Traitement Équitable

Conventions de l'OIT

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.
La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.
La Convention 190 (2019) vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La République de Côte d'Ivoire a ratifié les deux Conventions 100 et 111.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

Réglementations sur le traitement équitable au travail:

- Constitution de la République de Côte d'Ivoire, 2016
- Code du Travail de la Côte d'Ivoire, 2015
- Loi n° 2019-574 du 26 juin portant Code Pénal, 2019

Salaire égal

Les dispositions légales concernant le salaire égal se trouvent dans la Constitution et le Code du travail. Conformément à la Constitution, le droit à des conditions de travail décentes et à une rémunération équitable est garanti.

Le Code du travail exige à tout employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur religion, leurs opinions, politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat.

La détermination des éléments composant la rémunération doivent être établis selon les normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Source: Articles 31.2&31.3 du Code du Travail, 2015; Art.15 de la Constitution Ivoirienne, 2016

Harcèlement sexuel

La disposition légale sur la prévention du harcèlement sexuel est prévue dans le Code du travail. Le Code du travail interdit le harcèlement sexuel tout en précisant qu'aucun travailleur ne peut être sanctionné ou licencié pour motif d'avoir refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur ou son représentant consistant à donner des ordres, proférer des menaces, imposer des contraintes ou exercer de pressions de toutes natures sur ce salarié.

Les employeurs sont également tenus d'interdire toutes formes d'agissements à l'encontre du travailleur, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui sont susceptibles de porter atteinte a ses droits et a sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le Code du travail prévoit des sanctions civiles à l'encontre de la partie responsable de la rupture abusive du contrat de travail. Ainsi, si la responsabilité incombe au travailleur, les dommages-intérêts sont de 6mois de salaire et lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, le montant des dommages et intérêts équivalant à un mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise ne peut être inferieur trois mois de salaire ni excéder vingt mois de salaire brut.

Le Code Pénal prévoit en outre un emprisonnement d'un à trois ans et d'une amende de 360.000 à 1.000.000 de francs pour l'auteur du harcèlement sexuel qui: subordonne l'accomplissement d'un service ou d'un acte relevant de ses fonctions à l'obtention de faveurs de nature sexuelle; use de menaces, de sanctions, ou de sanctions effectives, pour amener une personne placée sous son autorité à lui consentir des faveurs de nature sexuelle, ou pour se venger de celle qui lui aura refusé de telles faveurs; exige, d'une personne, des faveurs de même nature avant de lui faire obtenir, soit pour

elle-même, soit pour autrui, un emploi, une promotion, une récompense, décoration, distinction ou tout autre avantage.

Source: Arts.5 et 18.15 du Code du travail de Côte d'Ivoire, 2015; Art.418 de la Loi n° 2019-574 du 26 juin portant Code Pénal, 2019

Non-discrimination

Les dispositions légales sur la non-discrimination figurent dans la Constitution et le Code du travail. La Constitution interdit toute discrimination fondée sur la race, l'ethnie, le clan, la tribu, la couleur de la peau, le sexe, la région, l'origine sociale, la religion ou croyance, l'opinion, la fortune, la différence de culture ou de langue, la situation sociale ou l'état physique ou mental.

Elle interdit en outre toute discrimination dans l'accès aux emplois ou dans leur exercice, fondée sur le sexe, l'ethnie ou les opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

Le Code du travail, quant à lui, interdit l'employeur de ne prendre en considération le sexe, l'âge, l'origine sociale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, le handicap des travailleurs, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat , …pour fonder ses décisions en ce concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline, ou la rupture du contrat de travail.

En outre, la législation du travail prévoit que le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie ne peut être licencié en raison de cette dernière à moins que son état de santé ne le permette plus de reprendre son travail. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de le remplacer après lui avoir notifié de la rupture du contrat et lui verser, à cet effet, les indemnités compensatrices de préavis, de congés et l'indemnité de licenciement auquel le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture. Toutefois, le travailleur remplacé qui produit certificat médical de guérison et d'aptitude au poste, conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage.

Sources: Article 4 & 18.5 du Code du travail, 2015; Art. 4&14 de la Constitution, 2016

Égalité de choix de la profession

La Constitution Ivoirienne reconnaît à toute personne le droit de choisir librement sa profession ou son emploi. Ainsi, l'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous, en fonction des qualités et des compétences.

En outre, conformément à la loi relative au mariage, chacun des époux a le droit d'exercer la profession de son choix, à moins qu'il ne soit judiciairement établi que l'exercice de cette profession est contraire à l'intérêt de la famille.

Le Code du travail interdit les employeurs d'employer des femmes dans des travaux reconnus dangereux ou au-dessus de ses forces et doivent être affectées à un autre emploi convenable. En plus, le Code du travail dispose que la nature des travaux interdit aux femmes, aux femmes enceintes et aux enfants est déterminée

dans des conditions fixées par décret. Ainsi, il est interdit d'employer des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. En outre, les femmes ne peuvent travailler la nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers (notamment de route et de bâtiments) et ateliers, de leurs dépendances.

Sources: Article 14 de la Constitution Ivoirienne, 2016; Art. 23.13 du Code du travail, 2015; Article 57 de la Loi n° 2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage; Arts. 2&5 du Décret No. 2018-272 du 7 mars 2018 relatif aux travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes; Art. 3 de l'Arrêté No. 5254 IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum: Convention 138 (1973)
Pires formes de travail des enfants: Convention 182 (1999)

La République de Côte d'Ivoire a ratifié toutes les deux Conventions.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

- Code du Travail de Côte d'Ivoire, 2015
- Arrêté n° 009 MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012 révisant l'Arrêté n° 2250 du 14 mars 2005 portant détermination de la liste des travaux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans
- Arrêté n° 2017-016 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans
- Arrêté n° 2017-017 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants
- Décret n° 2014-290 du 21 mai 2014 portant Modalités d'application de la Loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
- Loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 portant modification de la Loi n°95-696 du 07 septembre 2015 relative à l'enseignement
- Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

Âge minimum d'admission à l'emploi

Les dispositions légales sur l'âge minimum d'admission à l'emploi sont prévues dans la Constitution et le Code du travail. Selon la Constitution, il est interdit d'employer l'enfant dans une activité qui le met en danger ou qui affecte sa santé, sa croissance ainsi que son équilibre physique et mental. De plus, la loi reconnait que l'école est obligatoire pour les enfants de deux sexes et garantit l'accès à l'école à tous les enfants âgés de six à seize ans.

Ainsi, l'Article 23.2 du Code du Travail, fixant un âge minimum de travail, indique que les enfants ne peuvent être employés dans une entreprise avant l'âge de 16ans et même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire.

Néanmoins, des exemptions peuvent être opérées lorsqu'il s'agit de travaux légers exercés par les enfants de l'un ou l'autre sexe dont l'âge est compris entre treize et seize ans. Selon l'Arrêté déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants, sont considérés comme travaux légers, ceux qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à la santee ou au développement physique, mental, moral ou social des enfants; ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

En outre, le Code du travail ivoirien interdit le travail de nuit des enfants, ainsi que le recrutement ou le placement des enfants dans certains secteurs d'activités. Plus précisément, en ce qui concerne le travail de nuit, le Code dispose que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, et ce dans tous les secteurs d'activité; le travail de nuit étant tout travail effectué dans la période de huit heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.

Sources: Arts. 10&16 de la Constitution, 2016; Articles 22.2&23.2 du Code du Travail, 2015; Art. 2-1 de la Loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 portant modification de la Loi n°95-696 du 07

septembre 2015 relative à l'enseignement; Arts. 1, 2 de l'Arrêté n° 2017-016 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans.

Âge minimum pour les travaux dangereux

L'âge minimum requis pour effectuer les travaux dangereux est 18 ans. Les dispositions légales en la matière sont contenues dans la Constitution, le Code du travail de 2015, l'Arrêté déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants et la Loi portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

D'après la Constitution, le travail des enfants est prohibé et puni par la loi. De même, l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, les mutilations génitales féminines infligés aux enfants ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain sont interdits et punis par la loi.

Les pires formes de travail sont interdits aux enfants. En vertu de la présente loi, les pires formes de travaillent comprennent notamment:

a. toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour les dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire y compris le recrutement et l'utilisation des enfants dans les conflits armés;
b. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériels pornographiques ou de spectacles pornographiques;
c. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'activités illicites notamment pour la production et le trafic de stupéfiants;
d. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La liste des travaux qualifiés dangereux qui sont interdits aux enfants de moins de dix huit (18) ans sont ceux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Les enfants ne peuvent donc porter, trainer ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'intérieur du lieu habituel du travail, des charges lourds.

Les enfants effectuant un travail dangereux sont tous ceux qui sont occupés dans les branches d'activité dangereuses, à savoir les galeries souterraines, les mines et carrières ou les activités de construction, ceux qui exercent des professions dangereuses telles que mentionnées dans l'Arrêté n°009MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012 révisant l'Arrêté No 2250 du 14 Mars 2005 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans. De même, sont considérés comme enfants astreints à des travaux dangereux tous ceux qui travaillent de nuit, sont employés dans les travaux domestiques, exercent leurs activités pendant plus de quarante heures par semaine ou qui sont exposés à des facteurs de dangerosité comme la poussière, le gaz, le bruit excessif, les produits chimiques, les explosifs.

Dans le Code du travail, il est clairement précisé que le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix huit ans. Toutefois, les jeunes de plus de quatorze ans et de moins de dix huit ans ne peuvent être occupés à un travail, pendant une période minimale de douze heures consécutives, dans l'intervalle allant de 18 heures à six heures. Ainsi, le repos de ces jeunes travailleurs doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives et aucun enfant ne peut travailler plus de quarante heures par semaines.

Le père, la mère, le tuteur ou des personnes ayant autorité sur l'enfant ou sa garde, s'ils sont chargés de son éducation, de sa formation intellectuelle ou professionnelle qui font ou laissent exécuter sciemment par l'enfant des travaux dangereux sont punis d'un emprisonnement de un à cinq ans et d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs CFA ou de l'une de ces deux peines seulement.

Sources: Articles 5&16 de la Constitution, 2016; Arts. 22.2&22.3 du Code du travail, 2015; Art. 4 &19 de la Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants; Art. 4 du Décret n° 96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit; Art. 9&10 de l'Arrêté n° 2017-017 MEPS-CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants; Arts. 4, 5, 6 &7 de l'Arrêté n° 009MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012 révisant l'Arrêté n° 2250 du 14 Mars 2005 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans, 2012.

12/13 Travail Forcé/Servile

Conventions de l'OIT

Travail forcé: Convention 29 (1930)
Abolition du travail forcé: Convention 105 (1957)
Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition: perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

La République de Côte d'Ivoire a ratifié les deux Conventions 29 et 105.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

Si le totale des heures de travail, y compris les heures supplémentaires dépassent 56 heures par semaine, le travailleur est considéré comme travaillant dans des conditions de travail inhumaines.

Réglementations sur le travail forcé:

- Constitution de la République de Côte d'ivoire, 2016
- Code du Travail de Côte d'Ivoire, 2015

Interdiction du travail forcé et obligatoire

La Constitution Ivoirienne reconnaît que l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, les mutilations génitales féminines ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain sont des actes interdits et punis par la loi.

En vertu du Code du Travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le travail forcé ou obligatoire désigne, en effet, tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

Ainsi, en cas de violation de ces dispositions légales, la loi prévoit, pour l'auteur de cette infraction, un emprisonnement de dix à vingt ans et d'une amende de 5.000.000 à 20.000.000 de francs CFA toute personne ayant soumis l'enfant au travail forcé.

Sources: Article 5, alinéa 1er de la Constitution Ivoirienne, 2016; Article 3 du Code du Travail, 2015; Article 23 de la Loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants.

Liberté de changer d'emploi et droit de démissionner

La Constitution Ivoirienne reconnait à toute personne le droit de choisir librement sa profession ou son emploi.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, la durée de la mise en chômage technique ne peut dépasser un délai deux mois au cours d'une même période de douze mois et, pendant ce délai, le travailleur conserve le droit de démissionner.

En outre, la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute lourde ou de conventions individuelles ou collectives contraires prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée pour l'ensemble des travailleurs comme suit:

1. Travailleurs payés à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classés dans les cinq premières catégories:
   - 8 jours, jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise;
   - 15 jours, de 6 mois à 1 an d'ancienneté dans l'entreprise;
   - 1 mois, de 1 an à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
   - 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
   - 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise
   - 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
2. Travailleurs payés au mois et classés dans les cinq premières catégories:

- 1 mois, jusqu'à 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2 mois, de 6 ans à 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3 mois, de 11 ans à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

3. Travailleurs classés en 6éme catégorie et au-delà:
   - 3 mois, jusqu'à 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise
   - 4 mois, au-delà de 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
4. Travailleurs de toutes catégories frappés d'une incapacité permanente partielle estimée à plus de 40 %:
   - Délai normal de préavis jusqu'à 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise;
   - Deux fois le délai normal de préavis après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Durant cette période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter 2 jours par semaine, globalement payés à plein salaire, pour la recherche d'un nouvel emploi.

Pour plus d'information à ce sujet, referez-vous à la section sur la sécurité de l'emploi.

Sources: Art. 14, alinéa 1er de la Constitution Ivoirienne, 2016; Arts. 16.11, 18.4, alinéa 1, 18.6, alinéa 2 du Code du Travail, 2015; Art. 1er du Décret n°96-200 du 7 mars 1996 relatif au préavis de rupture du contrat de travail

Conditions inhumaines de travail

La durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles et quarante huit heures, par semaine, pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an. Toutefois, cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, aux dérogations permanentes ou temporaires à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation. C'est ainsi qu'en raison du caractère discontinu ou intermittent de l'activité de tout ou partie du personnel de l'entreprise impliquant notamment des périodes creuses, au poste du travail une durée hebdomadaire de présence plus longue que celle prévue, pourra être admise en équivalence, à l'une ou l'autre des durées hebdomadaires prévues, pour le personnel concerné.

Ainsi, les durées hebdomadaires plus longues, admissibles, en équivalence sont délimitées comme suit:

a. entre 40 heures et 44 heures au maximum pour les entreprises non agricoles;
b. entre 48 heures et 52 heures au maximum pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés. Toute heure effectuée au-delà de la durée, de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle;
c. 56 heures pour le personnel domestique et le personnel de gardiennage.

Dans toutes les entreprises agricoles et assimilées ainsi que les établissements à feux continus, les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires.

Pour plus d'informations à ce sujet, référez-vous s'il vous plaît à la section sur l'indemnité.

Sources: Article 21.2 du Code du Travail, 2015; Articles 1, 2,3 du Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail

13/13 Syndicats

Conventions de l'OIT

Liberté d'association et protection du droit d'association: Convention 87 (1948)
Droit d'association et de négociation collective: Convention 98 (1949)

La République de Côte d'Ivoire a ratifié les deux Conventions 87 et 98.

Résumé des dispositions des conventions de l'OIT

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

Réglementations sur les droits syndicaux:

- Constitution de la République de Côte d'Ivoire, 2016
- Code du Travail de Côte d'Ivoire, 2015

Liberté de rejoindre et de former un syndicat

Le droit de former des syndicats et la liberté d'association sont garantis par la Constitution. De même, le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique mais ne concerne pas les forces de sécurité et de défense.

Conformément au Code du travail, la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution. L'objet des syndicats est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectif qu'individuel des personnes, professionnels ou entreprises. Les travailleurs et employeurs peuvent constituer librement des syndicats professionnels de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. De plus, l'employeur ou le travailleur a le droit d'y adhérer librement.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer leurs statuts et les noms de ceux qui sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu à la Mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi et une copie des statuts est adressée a l'inspecteur du travail et des lois sociales et au procureur de la République du ressort.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat doivent être déposées, dans les mêmes conditions, à la connaissance des mêmes autorités.

Les mineurs âgés de plus seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

Sources: Article 17 de la Constitution de la République Ivoirienne, 2016; Articles 51.1, 51.2, 51.5 & 51.7 du Code du travail, 2015.

Liberté de négociation collective

En vertu du Code du Travail, les représentants des syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et les organisations syndicales d'employeurs ont le droit de conclure une convention collective de travail.

Là où la convention est dénommée convention collective, elle doit être conclue entre les organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de travailleurs représentatives. Si c'est un accord collectif d'établissement, il est conclu entre un employeur ou groupement d'employeurs et des représentants des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés et a pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements

les clauses des Conventions collectives nationales, régionales ou locales.

La Convention peut prévoir généralement des clauses plus favorables aux travailleurs que celles des lois et des règlements en vigueur mais elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Le champ d'application des conventions collectives est défini en termes de branches d'activité. Il peut être national, régional ou local.

La Convention collective est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Elle ne peut ne peut pas excéder 5ans si elle est conclue pour une durée déterminée. Au terme de la convention à durée déterminée, celle-ci continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée. La convention doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. Elle prévoit notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Les clauses que contiennent les conventions collectives sont celles relatives au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs; aux salaires; aux taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables; à la durée de la période d'essai et de celle du préavis; aux délégués du personnel; à la procédure de révision, de modification et de dénonciation de tout ou partie de la Convention collective; aux congés payés; aux modalités d'application du principe a travail de valeur égale, salaire égal pour les femmes et les jeunes; aux primes d'ancienneté et d'assiduité; à l'indemnité pour frais professionnels et assimilés; aux indemnités de déplacement; aux conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs.

Une Commission Consultative du Travail est mise en place par Décret et est composée, en nombre égal, de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs. Le nombre des représentants de chacune de ces catégories est limité à douze. Ainsi, les douze représentants des employeurs sont désignés par les organisations d'employeurs représentatives tandis que les douze représentants des travailleurs sont désignés par les Centrales syndicales.

La Constitution Ivoirienne prévoit un Conseil économique, social, environnemental et culturel qui donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnances ou de décrets ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis. Les projets de loi de programme à caractère économique, social, environnemental et culturel lui sont soumis pour avis.

Le Président de la République peut consulter le Conseil sur tout problème à caractère économique, social, environnemental et culturel.

La composition du Conseil économique, social, environnemental et culturel ainsi que les règles de son fonctionnement sont fixées par une loi organique.

Source: Articles 163-164 de la Constitution Ivoirienne, 2016; Articles 72.1, 72.2, 72.5, 72.6, 73.2, 73.3, 73.5 du Code du Travail, 2015; Arts. 1er, 2 et 3 du Décret nº 95-542 du 14 juillet 1995 relatif à la composition et à la durée du mandat

des membres de la Commission Consultative du Travail.

Droit de grève

Le droit de grève est garanti par la Constitution. La loi reconnaît ainsi le droit syndical et le droit de grève aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. En outre, le Code du travail prévoit également que les salariés ont le droit de se mettre en grève.

Le Code du travail définit la grève comme un arrêt concerté et collectif du travail décidé par les salariés pour faire aboutir des revendications professionnelles.

L'exercice du droit de grève est la conséquence du différend collectif né en cours d'exécution du contra de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou non des travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif. La loi exige obligatoirement l'employeur et les travailleurs de soumettre d'abord leur différend à la procédure de conciliation. Ensuite, en cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent recourir à l'arbitrage ou à la médiation, procédures qui sont prévues par le Code du travail.

En cas d'impossibilité de trouver la solution au différend à travers les procédures de conciliation ou d'arbitrage, les travailleurs peuvent décider d'aller en grève.

Sauf faute lourde imputable au travailleur, la grève ne rompt pas le contrat de travail. Pendant la grève, le service minimum doit être assuré uniquement dans les circonstances suivantes:

- si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger tout ou partie de population, la vie, la sécurité ou la santé des personnes;
- en cas de crise nationale aiguë.

L'exercice du droit de grève doit être précédé d'un préavis permettant la négociation entre les parties. La durée du préavis est fixée à six jours ouvrables. Conformément la loi no 92-571 relative aux modalités de la grève dans les services publics, ces procédures s'appliquent également au personnel de l'État, des départements et des communes ainsi qu'au personnel des entreprises, des organismes et des établissements publics.

Les grèves déclenchées avant épuisement de la procédure de conciliation et du délai de six jours ouvrables suivant la notification aux parties du procès-verbal de non-conciliation, avant épuisement de la procédure d'arbitrage ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une sentence arbitrale ou d'une recommandation ayant force exécutoire sont interdites. L'inobservation ou la violation de ces procédures entrainent pour les travailleurs la perte du droit à l'indemnité de préavis et aux dommages-intérêts pour rupture du contrat. En outre, les heures de travail collectivement perdues par suite de grève ou de lock-out ne sont pas susceptibles de récupération.

Source: Article 17 de la Constitution Ivoirienne, 2016; Articles 82.1, 82.2, 82.5, 82.6, 82.18 du Code du Travail, 2015; Art.21 du Décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail; Arts. 2, 4&5 de la Loi no 92-571 du 11 septembre 1992 relative aux modalités de la grève dans les services publics

Questionnaire sur le travail décent

The text in this document was last updated in December 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Ivory Coast in French, please refer to: https://votresalaire.org/cotedivoire/

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Cote d'Ivoire est un produit de WageIndicator.or et www.votresalaire.org/cotedivoire/

signifie que la réglementation nationale est OK

signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

		NR	Yes	No
01/13Travail et Salaires				
1.	Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux			
2.	Je perçois régulièrement mon salaire			
02/13Indemnités				
3.	J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires *(Le taux d'heures supplémentaires est fixé a un niveau supérieur)*			
4.	Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées			
5.	J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire			
6.	Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues			
03/13Congé Annuel et Vacances				
7.	De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		1 2	3 4+
8.	Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles			
9.	J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine			
04/13Sécurité de l'Emploi				
10.	On m'a remis une énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail			
11.	Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente *permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)*			
12.	Ma période d'essai est de 180 jours			
13.	Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis			
14.	Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi			
05/13Responsabilités Familiales				
15.	Mon employeur accorde un congé de paternité payé *ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant*			
16.	Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental *ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement*			
17.	Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales *grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité*			
06/13Maternité et Travail				
18.	Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits			
19.	Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux			
20.	Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines			

* ** Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est equivalent à "Oui"*

21. Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire

.22 Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse

les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences

.23 J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité

24. Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant

07/13Santé et Sécurité

25. Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain

26. Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection

27. Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident

28. Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail

08/13Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

29. Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie

30. J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail

31. Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie

32. Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle

09/13Sécurité Sociale

33. J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans

34. Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations

35. Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi

36. J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident

10/13Traitement Equitable

37. Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination

38. Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail

39. Je suis traité d'une manière juste en ce qui concernent les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de

- Sexe/Genre
- Race
- Couleur
- Religion
- Opinion Politique

* *Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix*

Nationalité / Lieu de Naissance	☺	☐	☐
Origine Sociale / Caste	☺	☐	☐
Responsabilités familiales / Situation familiale	☺	☐	☐
Âge	☺	☐	☐
Invalidité / VIH-SIDA	☺	☐	☐
Adhésion Syndicale et Activités Connexes	☺	☐	☐
Langue	☺	☐	☐
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle	☹	☐	☐
Statut Matrimonial	☹	☐	☐
Apparence Physique	☹	☐	☐
Grossesse / Maternité	☹	☐	☐
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	☺	☐	☐

11/13Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	☺	☐	☐
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	☺	☐	☐

12/13Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennat un préavis	☺	☐	☐
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	☺	☐	☐
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	☺	☐	☐

13/13Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	☺	☐	☐
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	☺	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marqué OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous

	est le nombre de "OUI" accumulés

Cote d'Ivoire cumule 44 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquer pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. .Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respect la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de .vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle