



DECENT WORK CHECK
NIGER 2025

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 data on national websites, serving as an online library for wage information, labour law, and career advice for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people every month. 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.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Niger. Those who contributed to the development of the 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 by 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 has been working 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.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, March 2025. *Niger Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

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

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

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 Rémunération et Horaires De Travail	6
03/13 Congé Annuel et Vacances	9
04/13 Contrats et Licenciements.....	12
05/13 Responsabilités familiales	18
06/13 Maternité et travail.....	21
07/13 Santé et Sécurité	24
08/13 Congé de Maladie	27
09/13 Sécurité Sociale	30
10/13 Traitement Équitable.....	32
11/13 Enfants et Jeunes	35
12/13 Travail Forcé/Servile.....	38
13/13 Syndicats	40
Questionnaire sur le travail décent	45

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 workplace rights while 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 analysis of the impact of regulatory regimes.

Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Code du travail 2012
2. Décret n° 2017-682
3. Convention Collective Interprofessionnelle 2022
4. 20 juin 1997 fixant les jours fériés, modifiée par la loi n° 98-05 du 29 avril 1998
5. Décret instituant les soins médicaux gratuits pour les femmes hospitalisées pour cause de césarienne
6. Décret No. 67-25 du 2 février 1967
7. Décret No. 65-117 du 18 août 1965
8. Arrêté n° 65/MME/DM du 26 août 1999 fixant les règles de prévention des risques silicotiques dans les chantiers de recherches et d'exploitation minière, de carrières et de leurs dépendances
9. Constitution de la VII République 2010
10. Code penal 2003
11. Loi portant sur le système éducatif au Niger, 1998
12. Décret No. 67-126/MFP/T de septembre 1967
13. Code de l'enfance et de l'adolescence, 1998 (loi n° 287)
14. Loi sur la lutte contre la traite des personnes, 2010
15. Loi N ° 2011-40 de 2011

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>

01/13 Travail et salaires

Conventions de l'OIT

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

Le Niger a ratifié les Conventions 95, 117 et 131.

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 2012 Convention
- Décret n° 2017-682

Salaire minimum

Conformément au Code du travail, les décrets pris par le Conseil des ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour chaque catégorie professionnelle et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité.

Les taux minima de salaires et les conditions de rémunération du travail sont affichés dans les bureaux des employeurs et des lieux de paie du personnel.

Le salaire minimum est déterminé sur une base mensuelle. La mise en application de la législation du travail, y compris le salaire minimum, est assurée par les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail. En cas de violation des dispositions du Code du Travail relatives au salaire minimum, une amende de 200 000 à 300 000 francs CFA est prévue. En cas de condamnation, une double amende est imposée.

Source: Article 163, 165 267 & 350 du Code du Travail de 2012

Paiement régulier du salaire

Le Salaire est le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages

payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Conformément au Code du travail, le salaire doit être payé régulièrement en monnaie ayant cours légal sur le lieu du travail. Le salaire peut également être transféré à la banque ou payé par chèque à la demande de l'employé. A l'exception des professions pour lesquelles les pratiques établies prévoient une fréquence différente de paiement, l'intervalle de versement du salaire ne doit pas dépasser 15 jours pour les travailleurs qui sont engagés à la journée ou à la semaine. Le salaire de l'employé engagé à la quinzaine ou par mois doit être versé dans un intervalle d'un mois. Le paiement mensuel doit se faire au plus tard 8 jours après la fin du mois qui donne droit au salaire du travailleur. Au Niger, il n'y a pas d'obligation légale de verser un 13e ou 14e mois de salaire. Cependant, certaines entreprises peuvent offrir des primes basées sur la performance, la durée de service ou l'ancienneté. Ces primes ne sont pas obligatoires et sont laissées à la discrétion de l'employeur.

La date de paiement pour le travail à la pièce qui dure depuis plus d'une quinzaine de jours peut être fixée d'un commun accord. Toutefois, le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes d'au moins 90% du salaire minimum et le reste doit être entièrement payé en la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Il est obligatoire pour l'employeur de garder en toute sécurité les documents relatifs au paiement du salaire.

Les bordereaux de paiement individuel

sont également délivrés au travailleur au moment du paiement, sauf autorisation contraire de l'inspecteur du travail. Le format des bulletins de salaire est déterminé par le décret du Conseil des ministres, publié en consultation avec la Commission consultative du travail et de l'emploi.

Les travailleurs ont droit au salaire sans aucune sorte de déduction, sauf dans les cas prévus par la loi ou la convention collective.

Le Conseil des ministres publie un Décret, après consultation avec la Commission consultative du travail et de l'emploi, afin de déterminer les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. Le montant de la retenue

est clairement spécifié à l'article 410 du règlement d'application du code du travail publié en 2017.

Sources: Article 168-182 du Code du Travail de 2012; Article 410 du Décret N° 2017-682

02/13 Rémunération et Horaires De Travail

Conventions de l'OIT

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

Le Niger n'a pas ratifié les conventions 01 et 171.

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'exécution 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 compensés 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 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 2012
- Convention collective interprofessionnelle, 2022
- Décret n° 2017-682

Indemnités d'heures supplémentaires

La durée normale de travail est de 40 heures par semaine et de 173,33 heures par mois (selon le code du travail). La durée normale de travail peut dépasser la durée légale pour certaines professions, comme le prévoit un décret d'application du code du travail. Le temps de travail des travailleurs agricoles est de 2400 heures par an.

Les heures de travail des types de travailleurs suivants, bien que supérieures à la limite légale générale de 40 heures par semaine, sont équivalentes à des heures de travail :

- a) le personnel de vente des pharmacies et du commerce de détail (42 heures par semaine)
- b) Personnel des hôpitaux et des maisons de repos/personnel des boulangeries/cuisiniers des restaurants et des hôtels (45 heures par semaine)
- c) Le secteur des transports/conducteurs (48 heures par semaine)
- d) Les personnes travaillant dans les salons de beauté/le personnel hôtelier autre que les cuisiniers (50 heures par semaine)
- e) les chauffeurs de taxi (52 heures)
- f) les personnes chargées de la

navigation intérieure (54 heures par semaine)

- g) le personnel affecté aux opérations de gardiennage et de surveillance (56 heures par semaine)
- h) les gardes de nuit (72 heures par semaine).

Les travailleurs peuvent être amenés à travailler au-delà des heures normales de travail. Chaque heure travaillée au-delà de la limite légale est considérée comme une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires sont généralement limitées à 8 heures par semaine. Si un travailleur travaille au-delà des heures de travail stipulées, c'est-à-dire 40 heures par semaine, il a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires selon le barème suivant.

- 125 % du taux horaire normal pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 135 % du taux horaire normal au-delà de la 48e heure hebdomadaire.

Conformément au décret de 2017, toute heure supplémentaire travaillée pendant les heures de nuit donne lieu à 150 % de la rémunération normale. De même, si les travailleurs doivent effectuer des heures supplémentaires un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, la compensation est de 150 % du salaire normal (pour le travail de jour) et de 200 % du salaire normal (pour le travail de nuit). Les heures supplémentaires quotidiennes ne peuvent excéder deux heures par jour (10 heures par semaine) et 150 heures par an.

Un décret du Conseil des ministres détermine le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être effectuées

en cas de travaux urgents. Les taux d'heures supplémentaires susmentionnés sont déterminés par la Convention collective interprofessionnelle d'avril 2022.

Sources: §99 du Code du travail 2012 ; §51 de la convention collective interprofessionnelle, 2022 ; §138, 145 & 153 du Décret n° 2017-682.

Indemnités de travail de nuit

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme un travail de nuit sont déterminées par un décret du Conseil des ministres. Le début et la fin des heures de nuit peuvent varier selon les régions. Le travail effectué entre 22 heures et 5 heures (du jour suivant) est considéré comme travail de nuit.

L'indemnité de repas ou prime de panier est versée aux travailleurs effectuant des heures de travail longues ou atypiques. Conformément à la convention collective, l'indemnité de repas est versée à un taux équivalent à 3 fois le taux horaire normal du travailleur pour :

- a. Les travailleurs de nuit effectuant au moins 6 heures de travail de nuit ;
- b. Les travailleurs effectuant de longues journées de travail d'une durée de 10 heures ou plus (pauses comprises) et prolongeant leur travail d'une heure supplémentaire après le début du poste de nuit officiel; et
- c. Les travailleurs effectuant 10 heures d'affilée pendant la journée.

Sources: §102-105 du Code du travail 2012 ; §53 de la Convention collective interprofessionnelle, 2022 ; §156 du Décret n° 2017-682.

Congés compensatoires/Jours de repos

La loi ne contient aucune disposition faisant obligation à l'employeur d'offrir un congé compensatoire au travailleur qui travaille le jour de congé hebdomadaire ou un jour férié.

Congés du weekend / Compensation pour travail des jours férié

Les travailleurs peuvent être amenés à travailler les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés. Le travail effectué les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donne lieu à une majoration de salaire. Les heures travaillées les jours de repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont rémunérées en conséquence. Si le travail est effectué pendant la journée un jour de repos hebdomadaire (dimanche) et/ou un jour férié, la rémunération s'élève à 150 % du taux de salaire horaire normal. En cas de travail de nuit, la rémunération s'élève à 200 % du salaire horaire normal.

Source: §51 de la convention collective interprofessionnelle, 2022

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

Le Niger a ratifié la Convention 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 doivent 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 2012
- Convention collective interprofessionnelle, 2022
- Décret n° 2017-682
- 20 juin 1997 fixant les jours fériés, modifiée par la loi n° 98-05 du 29 avril 1998

Congé payé/Vacances annuelles

Le code du travail prévoit un congé annuel pour tous les travailleurs à l'issue d'une année de service. Un travailleur a droit à 30 jours civils de congé annuel payé, à raison de deux jours civils et demi par mois. Le congé annuel augmente en fonction de la durée de service, au rythme suivant

- 2 jours supplémentaires après 20 ans de service
- 4 jours supplémentaires après 25 ans de service
- 6 jours supplémentaires après 30 ans de service

Les jeunes travailleurs, âgés de 21 ans ou moins au 1er janvier de l'année, ont droit à 30 jours de vacances par an. Les mères de moins de 21 ans ont droit à 2 jours de congé supplémentaires pour chaque enfant de moins de 15 ans, tandis que les mères de plus de 21 ans ont droit à 2 jours de congé supplémentaires pour chaque enfant après le troisième. Un travailleur acquiert le droit au congé après 12 mois de service effectif, et il doit utiliser ce congé acquis dans une période de 12 mois. Cette période peut toutefois être étendue à 24 mois après accord mutuel entre les parties.

La compensation en lieu et place du congé annuel n'est pas acceptable, sauf dans le cas où le contrat de travail est résilié avant que le travailleur ne bénéficie de son congé acquis. Le congé annuel est un congé entièrement rémunéré et les travailleurs reçoivent un salaire complet sur une moyenne de 12 mois. Un travailleur doit recevoir son plein salaire pour la durée de son congé annuel avant de partir en vacances. Le droit au congé annuel est différent pour les travailleurs étrangers/expatriés.

Le calendrier des congés annuels est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur. Toutefois, les congés ne peuvent être pris trois mois avant ou après la date normale, sauf autorisation de l'inspecteur du travail. Le travailleur doit informer l'employeur au moins 15 jours avant de prendre son congé annuel. Le congé annuel peut être fractionné ; toutefois, la durée minimale du congé annuel à prendre en une seule fois est de 12 jours ouvrables. Les congés d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peuvent être fractionnés par l'employeur avec l'accord de l'employé.

Sources: §111-126 du code du travail 2012 ; §61-63 de la convention collective interprofessionnelle, 2022 ; §201-210 du décret n° 2017-682.

Salaires des jours fériés

Les travailleurs ont droit à des congés payés pendant les fêtes (publiques et religieuses). Il s'agit notamment des fêtes commémoratives et des fêtes religieuses (d'origine bouddhiste).

Les jours fériés sont généralement au nombre de 13, dont le jour de l'An (1er

janvier), le lundi après Pâques, la fête nationale de la Concorde (24 avril), la fête du travail (1er mai), l'anniversaire de la proclamation de l'indépendance (3 août), le Ramadan/Aid el Fitr, la fête du sacrifice (Aid-el-Kebir/Tabaski), le Maouloud (anniversaire du prophète Muhammad PBUH), la fête nationale (18 décembre) et Noël (25 décembre). Les jours fériés déterminés dans le cadre de la convention collective interprofessionnelle sont l'Ascension, la Pentecôte, l'Assomption (15 août) et la Toussaint (1er novembre).

Si un jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire (dimanche), le jour férié est accordé le jour suivant (lundi).

Source: Loi n° 97-020 du 20 juin 1997 fixant les jours fériés, modifiée par la loi n° 98-05 du 29 avril 1998 ; §59 de la convention collective interprofessionnelle, 2022.

Jour de repos hebdomadaire

Conformément au Code du Travail, il est obligatoire de fournir un jour de repos hebdomadaire. Les travailleurs ont droit à 24 heures consécutives de repos par semaine. Le droit du travail exige que le jour de repos hebdomadaire, en principe, doive être dimanche pour tous les employés. Ces questions ont été traitées dans le Décret de 2017 (N ° 2017-682).

Source: Article 114 -115 du Code du Travail de 2012

04/13 Contrats Et Licenciements

Conventions de l'OIT

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

La Convention 158 est ratifiée par le Niger.

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 probation 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 2012
- Convention Collective Interprofessionnelle 2022
- Décret n° 2017-682

Consignation écrite des détails de l'emploi

Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage moyennant rémunération à mettre tout ou partie de son activité professionnelle sous la direction d'une autre personne, physique ou morale, appelée employeur.

Le contrat de travail peut être oral ou écrit et il peut être conclu pour une durée indéfinie ou pour une période de durée déterminée. Toutefois, lorsque le contrat de travail est verbal, il est considéré être conclu pour à durée indéterminée. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, les contrats de travail des travailleurs étrangers et les contrats de travail nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle, ils doivent être constatés par écrit.

Les contrats de travail écrits doivent être rédigés en français et établis en 5 exemplaires. Un contrat de travail écrit doit comprendre les informations concernant l'employeur (nom de l'entreprise, lieu de travail) et le travailleur (nom, profession, sexe, date et lieu de naissance, nationalité, situation de famille, résidence habituelle), la nature et la durée du contrat, le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, le salaire, la période d'essai, les conditions

de résiliation du contrat, y compris le délai de préavis.

Source: Articles 40, 47 du Code du Travail de 2012; Décret N° 2017-682

Contrats à durée déterminée

Le Droit du travail nigérien interdit l'engagement de travailleurs sur contrat à durée déterminée pour des tâches à caractère permanent. Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une période déterminée. Le contrat à durée déterminée est un contrat qui prend fin par l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion. Le Code du travail ne fournit pas de raisons pour qu'un travailleur à durée déterminée puisse être embauché cependant il interdit clairement l'embauchage des travailleurs sous contrat à durée déterminée à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Si un tel contrat est conclu, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Les contrats de travail à durée déterminée peuvent également être conclus pendant les périodes imprécises, et elles sont autorisées dans le cas de remplacement d'un travailleur temporairement absent, pour la durée d'une saison, pour une augmentation occasionnelle de charge de travail ou un travail qui ne fait pas partie des activités habituelles de l'entreprise. La durée maximale d'un contrat de durée déterminée unique est de deux (2) ans mais elle est renouvelable une fois. Ainsi, la durée maximale du contrat à durée déterminée y compris les renouvellements est donc de 48 mois. Toutefois, les contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés en nombre illimité de fois. Si l'emploi continue à la fin d'un contrat à durée déterminée, celui-ci est converti en

un contrat à durée indéterminée.

Source: Art. 58-63 du Code du travail

Période de probation

"La période d'essai est facultative. Elle doit être établie par écrit et elle est conclue ou renouvelée pour une durée nécessaire pour tester les compétences du travailleur, compte tenu de la technologie et de l'exercice de la profession. La durée maximale de la période d'essai et de son renouvellement est fixée par les conventions collectives ou, à défaut, par des arrêtés ministériels.

Conformément à la convention collective 2022, la période d'essai est de

- 8 jours pour les travailleurs à salaire non mensuel (travailleurs payés à l'heure ou à la journée) ;
- 1 mois pour les ouvriers, agents de maîtrise, techniciens et assimilés payés au mois ;

3 mois pour les cadres, ingénieurs et travailleurs assimilés

Si l'employeur souhaite renouveler la période d'essai, le travailleur doit en être informé par écrit :

- a. Au moins 5 jours avant la fin de la période d'essai si celle-ci est d'un mois ;
- b. Au moins 15 jours avant la fin de la période d'essai si celle-ci est de 3 mois.

La période d'essai maximale est de 1 mois pour les contrats à durée déterminée. Pour les contrats à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 6 mois. La période d'essai peut être portée à un an pour les travailleurs embauchés en dehors du territoire de la

République du Niger. La période d'essai peut être renouvelée une fois, sous réserve de l'accord préalable des parties.

Sources: §52, 60 & 61 du Code du travail 2012 ; §12 & Annexe-I de la Convention collective interprofessionnelle, 2022."

La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail est régie par le code du travail et la convention collective interprofessionnelle.

Les contrats de travail peuvent prendre fin de la manière suivante :

1. expiration de la durée du contrat ou achèvement du travail convenu ;
2. accord mutuel entre l'employeur et l'employé
3. démission de l'employé
4. résiliation par l'employeur pour un motif valable (lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur des exigences impératives pour le fonctionnement de l'entreprise) ;

En outre, le licenciement peut intervenir à la suite d'une faute grave.

Le licenciement est considéré comme illégal lorsqu'un employeur met fin à une relation de travail avec un travailleur pour des raisons discriminatoires telles que le sexe, l'âge, l'origine nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique ou religieuse, l'origine sociale, le handicap, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, le VIH/sida et la drépanocytose. Outre l'interdiction de la discrimination fondée sur les motifs discriminatoires susmentionnés, les motifs abusifs de licenciement sont les suivants l'exercice d'une fonction de représentant des travailleurs, ou le fait d'agir ou d'avoir agi en qualité de représentant des

travailleurs ;

- le dépôt d'une plainte ou la participation à une procédure à l'encontre d'un employeur impliquant une violation présumée des lois ou règlements ou le recours aux autorités administratives compétentes ;

- l'état civil, la grossesse, l'absence temporaire du travail pour cause de maladie ou de blessure.

Avant de mettre fin à l'emploi des représentants des travailleurs, une autorisation préalable de l'inspection du travail est requise.

En cas de licenciement économique d'un ou de plusieurs employés, l'employeur doit informer les représentants des travailleurs et l'inspecteur du travail. L'employeur doit fournir des informations sur la cause du licenciement, le nombre de travailleurs licenciés et les critères de licenciement (compétences professionnelles, ancienneté et responsabilités familiales).

Si le licenciement est contesté en justice, l'employeur doit prouver que les problèmes économiques ou structurels nécessitent réellement des licenciements. Le travailleur licencié pour des raisons économiques ou structurelles a la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi auprès de l'employeur pendant deux ans.

Lorsque l'emploi prend fin, le travailleur peut demander un certificat écrit précisant la durée, le poste occupé et le type de service..

Exigence de préavis

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis. Un contrat à

durée déterminée prend fin à l'échéance du terme sans indemnité de licenciement ni préavis. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés non pris est due. La résiliation par l'une ou l'autre des parties se fait soit d'un commun accord, soit pour faute grave. Un contrat à durée déterminée peut également être résilié sans l'accord des parties en cas de force majeure. Le contrat à durée déterminée à durée indéterminée peut être résilié unilatéralement par le travailleur après au moins 6 mois d'emploi.

Le contrat à durée indéterminée peut être résilié par l'une ou l'autre des parties. Un employé peut résilier un contrat à durée indéterminée pour n'importe quel motif. En revanche, l'employeur peut résilier un contrat à durée indéterminée pour une raison valable liée à la capacité ou à la conduite du travailleur ou fondée sur les exigences impératives du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Si un employeur souhaite licencier un employé en raison de sa conduite ou de ses capacités, il doit lui donner la possibilité de se défendre contre cette accusation ou d'en expliquer les raisons. En cas de licenciement pour des raisons économiques, technologiques ou liées à l'organisation de l'entreprise, l'employeur doit consulter les représentants du personnel et informer l'inspecteur du travail avant la mise en œuvre de sa décision.

Le code du travail impose à l'employeur de notifier la rupture du contrat aux salariés, sauf en cas de licenciement pour faute grave. Une travailleuse enceinte peut quitter son emploi à tout moment sans avoir à payer d'indemnité de préavis ni de rupture de contrat. Pendant la période d'essai, les parties ont le droit réciproque

de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en donnant un préavis ou en payant une indemnité de préavis. La durée minimale du préavis dépend de la catégorie professionnelle des travailleurs et est déterminée par la convention collective. La période de préavis pour les différentes catégories de travailleurs est la suivante :

- 8 jours pour les travailleurs à salaire non mensuel (horaire, journalier ou hebdomadaire) ;
- 1 mois pour les travailleurs rémunérés au mois, les agents de maîtrise, les techniciens et les travailleurs assimilés ; et
- 3 mois pour les cadres, les ingénieurs et les travailleurs similaires.

Le licenciement d'un travailleur est interdit pour les raisons suivantes : état civil, grossesse, congé de maternité, dépôt d'une plainte contre l'employeur, accident du travail ou maladie temporaire, race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine sociale, nationalité ou origine nationale, âge, appartenance et activités syndicales, handicap et séropositivité. Une travailleuse enceinte peut résilier son contrat de travail sans préavis à tout moment de sa grossesse.

Pendant la période de préavis, la travailleuse a le droit de s'absenter du travail une heure par jour ou un jour par semaine (de son choix) pour chercher un nouvel emploi. Si le travailleur ne profite pas de ce congé pendant la période de préavis, il a droit à une indemnité supplémentaire correspondant aux heures non utilisées. Le délai de préavis ne peut

pas être combiné avec le congé annuel. Il doit être signifié séparément par la partie qui entend mettre fin au contrat de travail.

Sources: §5, 89-90, 110, 111 & 152 du Code du travail 2012 ; §33-35 & Annexe-I de la Convention collective interprofessionnelle, 2022.

Indemnité de départ

Le code du travail ne prévoit pas d'indemnité de licenciement. Conformément à la convention collective interprofessionnelle, un travailleur ayant au moins un an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement s'il n'a pas commis de faute grave. L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsqu'un travailleur est licencié pour faute grave. L'indemnité de départ n'est pas non plus due si un travailleur démissionne ou s'il prend sa retraite et commence à percevoir une pension de retraite. En cas de retraite (et lorsqu'un travailleur perçoit une pension de retraite), le travailleur perçoit toujours une allocation spéciale de départ à la retraite en utilisant la formule donnée pour l'indemnité de départ à la retraite. Le montant de l'indemnité de départ dépend de la raison de la cessation d'emploi et de la durée de service. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire brut mensuel moyen perçu au cours des 12 derniers mois précédant la cessation d'emploi.

En cas de licenciement individuel (pour motif personnel), le taux de l'indemnité de licenciement est le suivant :

- 25 % du salaire mensuel moyen pour les 5 premières années de service
- 35 % du salaire mensuel moyen global pour chaque année accomplie de la 6e à la 10e année

- incluse ;
- 40 % du salaire mensuel moyen global par année au-delà de la 10e année.

En cas de licenciement pour des raisons économiques, technologiques et structurelles (licenciement ou licenciement économique), le taux de l'indemnité de licenciement est de

- 30 % du salaire mensuel moyen pour les 5 premières années de service
- 35 % du salaire mensuel moyen global pour chaque année accomplie de la 6e à la 10e année incluse ;
- 40 % du salaire mensuel moyen global par année au-delà de la 10e année.

Outre l'indemnité de licenciement, les travailleurs ont également droit à une indemnité supplémentaire correspondant à un mois de salaire brut en cas de licenciement individuel ou collectif pour motif économique.

En cas de cessation d'emploi due à la retraite d'un travailleur ou à son décès, le taux de l'indemnité de licenciement est de

- 30 % du salaire mensuel moyen pour les 5 premières années de service
- 35 % du salaire mensuel moyen global pour chaque année accomplie de la 6e à la 10e année incluse ;
- 45 % du salaire mensuel moyen global par année au-delà de la 10e année.

Sources: §86 du Code du travail 2012 ; §38 de la convention collective interprofessionnelle, 2022.

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 Convention 156 est ratifiée par le Niger.

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 recommandation (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 2012
- Convention collective interprofessionnelle, 2022

Congé paternité

"Le code du travail ne contient aucune disposition relative au congé de paternité rémunéré ou non rémunéré. Toutefois, conformément à la convention collective interprofessionnelle, un travailleur a droit à un jour de congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant s'il a accompli six mois de service.

Sources: §70 de la convention collective interprofessionnelle : §70 de la convention collective interprofessionnelle, 2022"

Congé parental

La loi ne comporte aucune disposition soutenant le congé parental payé ou non payé. Une fois que le congé de maternité est épuisé, la femme travailleuse peut prendre un congé non payé jusqu'à 9 mois pour prendre soins de son nouveau-né.

Flexibilité du travail pour les travailleurs avec enfants mineurs et autres responsabilités familiales

Absence de dispositions légales relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les parents ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

En ce qui concerne les événements familiaux, les travailleurs ont droit à des congés exceptionnels qui ne sont pas imputés sur leurs congés normaux. Ces congés sont accordés pour une durée maximale de 14 jours ouvrables et sont entièrement rémunérés. La durée des congés exceptionnels, ainsi que l'événement familial correspondant, sont précisés ci-dessous :

1. Premier mariage du travailleur : 6 jours ouvrables ;
2. Autres mariages du travailleur : 3 jours ouvrables ;
3. Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables ;
4. Décès du conjoint : 5 jours ouvrables ;
5. Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrables ;
6. Décès de tout autre ascendant direct, frère ou sœur : 3 jours ouvrables ;
7. Décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
8. Naissance d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
9. Première communion : 1 jour ouvrable ;
10. Baptême d'un enfant : 1 jour ouvrable ; et
11. Déménagement : 2 jours ouvrables.

Les travailleurs doivent obtenir une autorisation écrite de l'employeur avant de prendre l'un des congés susmentionnés, sauf en cas de force majeure. Dans ce cas, les travailleurs doivent en informer l'employeur dans les plus brefs délais. Un document (acte d'état civil ou certificat de l'autorité administrative compétente) prouvant l'événement doit être fourni à l'employeur dans les 8 jours suivant l'événement.

En cas de décès du mari d'une travailleuse, celle-ci a droit à un congé de veuvage rémunéré de quatre mois, selon les modalités suivantes :

- a. Deux mois à plein salaire ;
- b. Deux mois à demi-salaire..

Sources: §64 & 70 de la convention collective interprofessionnelle : §70 de la convention collective interprofessionnelle, 2022

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.

Le Niger 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 2012
- Décret instituant les soins médicaux gratuits pour les femmes hospitalisées pour cause de césarienne
- Convention collective interprofessionnelle, 2022
- Décret n° 2017-682

Soins médicaux gratuits

La femme travailleuse a droit au remboursement des coûts liés à la santé ainsi qu'aux soins médicaux par l'Agence de Sécurité sociale (Art. 112 du Code du travail). La femme travailleuse hospitalisée pour cause d'accouchement par césarienne a droit à des soins gratuits.

Sources: Art. 112 du Code du travail; Article 1 & 2 du Décret instituant les soins médicaux gratuits pour les femmes hospitalisées pour cause de césarienne.

Pas de travail dangereux

Le Code du travail l'interdit l'emploi la femme enceinte pour un travail qui dépasse sa force ou qui représente un danger particulier pour sa grossesse (capacité de reproduction ou sa santé ou la santé de ses enfants). Le Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, émet un Décret spécifiant la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes. Les femmes ne sont généralement pas autorisées à travailler

dans des sites qui impliquent des risques liés à des agents biologiques, chimiques ou physiques. Toutefois, aucun pareil décret n'a pu être trouvé. L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des femmes enceintes par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Une femme travailleuse devrait être maintenue dans un emploi convenable pour sa force ou autrement être affectée à un travail convenable.

Le Décret de 2017 interdit certains travaux aux femmes enceintes et aux nouvelles mères (dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail à la fin du congé de maternité).

En vertu de la convention collective interprofessionnelle, les employeurs doivent prendre les précautions nécessaires pour protéger les femmes enceintes de toute bousculade physique ou de toute situation préjudiciable.

Sources: §108-109 du code du travail 2012 ; §60 de la convention collective interprofessionnelle : §108-109 du code du travail 2012 ; §60 de la convention collective interprofessionnelle, 2022 ; §177, 180 & 183 du décret n°2017-682

Congé maternité

La femme employée a droit à 98 jours (14 semaines) de congé de maternité y compris les huit semaines de congé postnatal. Le congé de maternité peut être prolongé de trois (3) semaines supplémentaires en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement, dûment constatée par le

médecin. Il est interdit d'employer une travailleuse dans les deux semaines précédant la date présumée de l'accouchement. La même interdiction s'applique à l'engagement des travailleuses dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Source: Art.111 du Code du travail de 2012

Revenu

Le congé de maternité est un congé entièrement rémunéré. La moitié du salaire est versée par l'employeur et le reste par la caisse de sécurité sociale. Toutefois, si une travailleuse a travaillé pour un employeur pendant deux années consécutives, elle a le droit de recevoir son salaire complet de la part de son employeur (et tout paiement reçu par la Caisse de sécurité sociale est déduit).

Sources: §111-112 du code du travail : §111-112 du code du travail 2012 ; §29 de la convention collective interprofessionnelle 2022

Protection contre les licenciements

Conformément au Code du travail, une femme travailleuse ne peut pas être licenciée durant son congé de maternité ou à cause de sa grossesse. Le contrat de travail d'un(e) travailleuse est suspendu pendant la grossesse, l'accouchement et pour toute maladie post-natal.

Source: Article 78 du Code du travail de 2012

Droit de reprendre le même poste

Il n'y a aucune disposition spécifique dans le droit du travail en ce qui concerne le droit d'un travailleur de retourner au même poste après avoir bénéficié de son congé de maternité. Cependant, il est mentionné que le travailleur ne peut être licencié pendant la durée de son congé de maternité ce qui signifie que le droit de retourner au travail est implicitement garanti par la loi.

Source: Art. 110-112 du Code du Travail

Pauses allaitement

Les travailleuses ont droit à une pause pour allaitement payé d'une durée de 1 heure pour allaiter leur enfant (s) pendant une période de douze (12) mois à compter de la naissance de l'enfant. Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes chacune. Le premier repos est donné pendant les heures du matin tandis que le deuxième repos est fourni pendant les heures de l'après-midi. Le décret de 2017 exige en outre qu'une chambre d'allaitement pour les mères allaitant leurs enfants soit aménagé dans ou à proximité de tous les établissements employant vingt-cinq femmes ou plus.

Sources: Article 113 du Code du travail de 2012; Article 181 du Décret N° 2017-682

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)

Le Niger a ratifié 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 2012
- Arrêté n ° 65 / MME / DM du 26 août 1999 fixant les règles de prévention des risques silicotiques dans les chantiers de recherches et d'exploitation minière, de carrières et de leurs dépendances
- Décret n° 2017-682

Devoirs de l'Employeur

Afin de protéger la vie et la santé des employés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles pour préserver les travailleurs des accidents et maladies. L'employeur devra également organiser un suivi permanent du respect des règles d'hygiène et de la sécurité.

Le Conseil des ministres doit adopter un décret, après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail, qui détermine les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au présent Code, notamment en ce qui concerne les locaux de travail, l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations ; et, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

Ces décrets comportent des listes de substances et préparations dangereuses pour les travailleurs et dont l'utilisation est limitée ou réglementée, ainsi que des listes de machines ou de leurs parties

dangereuses consultation avec le Il est obligatoire pour l'employeur de fournir des services de santé au travail pour le bénéfice de ses travailleurs.

Afin de se protéger contre la silicose, les mesures de sécurité et de santé ont été discutées de manière exhaustive pour les employeurs et les salariés travaillant dans le secteur minier dans l'Arrêté n° 65/MME/DM du 26 août 1999 fixant les règles de prévention des risques silicotiques dans les chantiers de recherches et d'exploitation minière, de carrières et de leurs dépendances.

Sources: Article 136-139 du Code du Travail de 2012; Arrêté n ° 65 / MME / DM du 26 août 1999 fixant les règles de prévention des risques silicotiques dans les chantiers de recherches et d'exploitation minière, de carrières et de leurs dépendances

Équipements de protection gratuits

Le Code du Travail exige l'employeur de fournir et entretenir l'équipement de protection du personnel ainsi que les vêtements de protection aux travailleurs impliqués dans des travaux dangereux. Le type d'équipements nécessaire varie en fonction de la nature du travail effectué.

Source: Article 136 du Code du Travail de 2012

Formation

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et assurer l'hygiène appropriée et la sécurité au profit des nouvelles recrues et ceux qui ont changé de poste ou de technique. Le travailleur

doit être informé et éduqué sur les risques professionnels inhérents au lieu du travail et les moyens possibles de prévention. Les travailleurs sont également tenus d'agir conformément à la formation fournie par l'employeur.

Sources: Article 137 du Code du Travail de 2012; Article 218 du Décret N° 2017-682

Système d'inspection du travail

Le système d'inspection du travail est prévu aux termes du Code du travail. Toutefois, il n'est pas aussi efficace que requis aux termes de la Convention de l'OIT sur l'inspection du travail.

Les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer dans les lieux de travail à tout moment pendant la journée et la nuit sans avertissement préalable. Le Code du Travail autorise les inspecteurs à procéder à un examen, avec ou sans témoins; demander des informations à toute personne dont le témoignage peut paraître nécessaire; requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application; et de prendre ou de supprimer pour l'analyse, en présence de l'employeur, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les inspecteurs du travail ont le droit d'exiger les employeurs d'afficher sur le lieu de travail tous les avis et informations requises par la loi et les règlements. Lorsque les inspecteurs du travail constatent de graves violations des règles établies conformément à la législation du travail, ils ordonnent l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour empêcher de telles violations, et en cas de

refus, ils se réfèrent au Ministre du Travail, qui décidera des sanctions appropriées. Si un employeur, par maladresse, imprudence, négligence ou violation de la réglementation cause involontairement des blessures ou des maladies impliquant l'incapacité de travailler pendant plus de dix jours, il est passible d'un emprisonnement de deux mois à un an et une amende de 20.000 à 200.000 francs ou avec l'une de ces peines

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.

Le Niger a ratifié la Convention 102.

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 2012
- Convention Collective Interprofessionnelle 2022
- Décret No. 65-117 du 18 août 1965

Congé de maladie payé

Le code du travail prévoit des congés de maladie rémunérés, sous réserve des dispositions de la convention collective interprofessionnelle. La durée maximale du congé de maladie est de 6 mois. Le revenu mensuel pendant le congé de maladie dépend de la durée de l'emploi auprès de l'employeur, comme suit :

- 1 an ou moins d'ancienneté : 3 mois (plein salaire pendant 1 mois ; demi-salaire pendant les deux mois suivants).
- 2 à 5 ans d'ancienneté : 4 mois (plein salaire pendant 1 mois ; demi-salaire pendant les 3 mois suivants).
- plus de 5 ans d'ancienneté : 6 mois (plein salaire pendant 2 mois ; demi-salaire pendant les 4 mois suivants).

Les indemnités totales indiquées ci-dessus se réfèrent aux sommes maximales auxquelles un travailleur peut prétendre au cours d'une année civile, indépendamment du nombre et de la durée des absences au cours de cette année.

Source: §28 de la convention collective interprofessionnelle de travail, 2022

Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'emploi d'un travailleur est garanti pendant la période de congé de maladie, c'est-à-dire six mois. Le congé de maladie ne peut constituer un motif de licenciement dans la limite de six mois.

Sources: §65 de la convention collective interprofessionnelle de travail : §65 de la convention collective interprofessionnelle de travail, 2022

Soins médicaux

Les travailleurs assurés bénéficient de prestations médicales, y compris les soins médicaux et chirurgicaux, l'hospitalisation, les médicaments, les appareils, le transport et la réadaptation.

Sur le lieu de travail, les entreprises sont tenues de veiller à ce que les travailleurs bénéficient d'un soutien sanitaire approprié. Lorsqu'un travailleur est hospitalisé sur prescription ou sous la supervision du médecin du travail, l'employeur doit fournir une garantie financière pour couvrir les frais d'hospitalisation. L'employeur peut récupérer la moitié de ces frais par le biais de retenues salariales périodiques. Toutefois, les entreprises ayant conclu des accords d'assurance maladie ne sont pas tenues de fournir cette garantie, car les frais d'hospitalisation sont pris en charge conformément aux conditions de l'assurance.

En outre, les employeurs et les employés s'accordent sur l'importance d'une couverture au moins partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation en cas de maladie ou d'accident non liés au travail. L'étendue de cette couverture dépend de la capacité financière de chaque entreprise.

Source: §76-77 de la convention collective interprofessionnelle de travail, 2022

Prestations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories: (i) invalidité permanente totale (ii) invalidité partielle permanente (iii) invalidité temporaire et (iv) lésion mortelle entraînant la mort du travailleur.

En cas d'invalidité/incapacité permanente totale, le montant de la pension est de 100 % des revenus moyens du travailleur au cours de l'année avant le début de l'invalidité.

En cas d'invalidité partielle permanente (lorsque le degré évalué est de 10 % ou plus) le montant de la pension dépend du degré évalué de l'invalidité et un pourcentage de la pension complète est payée en conséquence. Pour un degré évalué d'invalidité compris entre moins de 10 %, un forfait est versé.

En cas d'invalidité temporaire, le montant

de l'indemnité est de 50 % du salaire moyen des travailleurs (durant le dernier mois) pour les 28 premiers jours. Ensuite, 66,7 % du salaire journalier moyen est payé jusqu'à rétablissement ou certification d'invalidité permanente.

En cas de lésion mortelle, les personnes à charge perçoivent une pension de survivant. 30 % des revenus moyens du travailleurs utilisés pour calculer la pension d'invalidité sont versés un conjoint (veuve/veuf). Cette pension cesse au remariage et un montant forfaitaire est payé. Deux premiers orphelins ont droit à 15 % des revenus du travailleur défunt utilisés pour calculer la pension d'invalidité, le plus jeune âgés de moins de 14 ans, à titre de pension de survivant. Les autres orphelins perçoivent 10 % seulement. Les prestations totales de survivants ne peuvent pas dépasser 85 % des revenus moyen au cours des 12 derniers mois du travailleur décédé.

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).

Le Niger a ratifié la Convention 102.

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 professionnelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

Réglementations relatives à la sécurité sociale:

- Décret No. 67-25 du 2 février 1967

Sécurité sociale

La Loi prévoit une pension vieillesse. Pour la pension complète, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 60 ans (même pour les femmes), doit être inscrit à la Caisse nationale de sécurité sociale pour au moins 20 ans avec au moins 60 mois de couverture au cours des 10 dernières années. L'âge de départ à la retraite est de 58 ans pour les travailleurs du secteur public et 55 ans pour les travailleurs prématurément âgés.

La pension est de 30 % des revenus moyens du travailleur au cours des 3 ou 5 années multipliée plus 2 % de revenus moyens couverts pour une période de 12 mois dépassent 180 mois. La pension vieillesse ne peut pas dépasser 80 % des revenus moyens du travailleur au cours des 3 ou 5 dernières années.

Le travailleur perçoit un règlement de vieillesse s'il ne répond pas aux conditions de couverture. Les pensions sont versées chaque trimestre.

Source: Décret No. 67-25 du 2 Février 1967

Pension de survivants à charge

La Loi ci-dessus prévoit une pension de survivant (il s'agit des personnes à charge que sont la veuve, le veuf, les enfants âgés de moins de 14 ans). La pension de

survivant est de 50 % de la pension du défunt et est versé à la veuve/veuf. 25 % de la pension du défunt sont payés à chaque orphelin. Lorsqu'il y a des orphelins de père et de mère, 40 % de la pension est versé à chaque orphelin de père et de mère. La pension totale de survivant ne peut pas dépasser 100 % de la pension d'un travailleur décédé.

Indemnité chômage

La législation nigérienne ne contient aucune disposition relative à l'allocation chômage.

Pension d'invalidité

La Loi ci-dessous prévoit des prestations d'invalidité en cas d'accident/lésion/mort non professionnelle entraînant une invalidité permanente. Si le travailleur est évalué avec une invalidité totale, la pension d'invalidité est de 30 % des revenus moyens du travailleur au cours de 3 ou 5 années multipliés plus 1,33 % des revenus moyen couverts pour une période de 12 mois de couverture dépassant 180 mois. La pension d'invalidité ne peut pas dépasser 80 % des revenus moyens du travailleur au cours de 3 ou 5 années. La pension d'invalidité cesse à l'âge de départ à la retraite avec le début de la pension vieillesse.

Source: Décret No. 67-25 du 2 février 1967

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.

Le Niger a ratifié les deux Conventions.

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 VII République 2010
- Code du travail 2012
- Décret n° 2017-682
- Code Pénal de 2003
- Convention collective interprofessionnelle de travail, 2022

Salaire égal

La Constitution soutient le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égal et interdit toutes les formes de discrimination contre les femmes. Le travail par les ménagères à la maison a la même valeur que ce qu'ils peuvent recevoir lorsque l'on travaille en dehors de la maison.

Le Code du travail interdit également la discrimination dans les salaires sur la base du sexe. Les normes d'établissement de divers éléments liés à la rémunération doivent être identiques pour les hommes et les femmes. Le Code du travail interdit en outre la discrimination salariale en raison de son origine, le statut et l'âge.

Sources: Article 33 de la Constitution de la VIIème République du Niger de 2010; Articles 158 & 159 du Code du Travail de 2012

Harcèlement sexuel

Le Code du travail interdit le harcèlement sur le lieu de travail. L'abus d'autorité pour obtenir des faveurs de nature sexuelle est également interdit. Le harcèlement sexuel est également interdit en vertu du Décret de 2017. Les employeurs sont tenus de

prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements du harcèlement sexuel. Aucun travailleur ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est punissable, imposant des peines de trois à six mois d'emprisonnement et d'une amende de 10.000 à 100.000 FCFA. Si le violeur occupe un poste d'autorité par rapport à la victime, la peine d'emprisonnement est de trois mois à un an et l'amende est augmentée (20.000 à 200.000 Francs CFA).

Sources: Article 45 du Code du Travail de 2012; 281-1 du Code Pénal; Article 122 du Décret N° 2017-682

Non-discrimination

Conformément au Code du travail et à la Convention collective, la discrimination fondée sur la race, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine sociale, l'opinion politique ou religieuse, le genre/sexe, la situation, l'âge, le VIH, le statut d'invalidité, l'activité syndicale et la langue est interdite. La Constitution interdit également la discrimination sur le lieu de travail. Tous les citoyens sont égaux devant la loi sans distinction de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse.

La Constitution respecte et protège toutes les croyances. Aucune religion, aucune croyance ne peut s'arroger le pouvoir politique ni s'immiscer dans les affaires de l'Etat.

Toute propagande particulariste de caractère régionaliste, raciale ou ethnique,

toute manifestation de discrimination raciale, sociale, sexiste, ethnique, politique ou religieuse sont punies par la loi.

Conformément au Décret n ° 2017-682 (Règlement d'application du Code du travail), un quota de 5% est appliqué pour les personnes handicapées dans toutes les entreprises de vingt travailleurs et plus.

Sources: Articles 8 & 33 de la Constitution de la Vlleme de la République du Niger de 2010; Article 5 du Code du Travail de 2012 & Article 281-1 du Code Pénal; Article 5 du Décret N° 2017-682

Traitement équitable des femmes au travail

Conformément au Code du Travail, les femmes sont interdits d'effectuer des travaux de nature à porter atteinte à leurs capacités de procréation ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de son enfant. Le Conseil des Ministres, après concertation avec la Commission Consultative du Travail et de l'emploi, émet un décret pour définissant le type des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.

Un inspecteur du travail peut également exiger un examen des femmes et des travailleuses enceintes par un médecin autorisé à déterminer que leur travail n'est pas au-delà de leur force. Une femme devrait être maintenu dans un emploi convenable pour sa force ou autrement être affecté à un emploi convenable.

La convention collective interprofessionnelle interdit le travail de nuit des femmes dans les lieux de travail suivants :

- a. Usines
- b. Usines de fabrication
- c. Mines et carrières
- d. Chantiers de construction
- e. Ateliers et installations connexes

Sources: §108 & 109 du code du travail 2012 ; §60 de la convention collective interprofessionnelle de travail, 2022.

11/13 Enfants et Jeunes

Conventions de l'OIT

Age minimum : Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

Le Niger a ratifié ces 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:

- Constitution de la VII République 2010
- Code du travail 2012
- Loi portant sur le système éducatif au Niger, 1998
- Décret n° 2017-682
- Décret No. 67-126/MFP/T de septembre 1967
- Code de l'enfance et de l'adolescence, 1998 (loi n° 287)

Âge minimum pour le travail

L'âge minimum pour travailler est de 14 ans sauf si une exception est accordée par décret. Le Décret de 2017 fixe à douze ans l'âge minimum pour les travaux légers.

Si cela est impossible, le contrat doit être résilié avec le paiement tenant lieu de préavis. Un décret doit énumérer quels types de travail sont interdits aux enfants cependant aucun pareil décret n'a pu être trouvé. Les enfants âgés de quatorze 14 ans peuvent effectuer des travaux légers. L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cela est fait à la demande des intéressés. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis.

L'enseignement gratuit est garanti par la Constitution et l'âge de la scolarité obligatoire est de 18 ans.

Sources: Article 23 de la Constitution de la

République du Niger 2010; Article 106-108 du Code du Travail de 2012; Article 2 de la loi portant sur le système éducatif au Niger, 1998; Article 157-176 du Décret N° 2017-682

Age minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour le travail dangereux est fixé à 18 ans. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans, sauf dérogations particulières accordées, dans des conditions fixées par décret, en raison de la nature particulière de l'activité professionnelle. Le repos de jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans doit avoir une durée minimale de douze (12) heures consécutives. Les pires formes de travail des enfants sont interdits.

Celles-ci comprennent:

- i. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- ii. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- iii. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives;

- iv. 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.

Le Décret de 2017 interdit en outre d'employer des enfants de moins de dix-huit ans dans de nombreux travaux dangereux, notamment l'utilisation et la manipulation d'explosifs, la conduite de machines dangereuses, et les travaux souterrains dans les mines.

Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément à l'article 343 du Code du travail. La violation des dispositions (de l'article 107) liées au travail des enfants est puni d'une amende de cinq millions (5.000.000) à dix millions (10.000.000) de francs et d'un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'amende est portée au double et l'emprisonnement de cinq (5) à dix (10) ans.

Sources: Articles 103-108 & 343 du Code du travail 2012; Décret No. 67-126/MFP/T de septembre 1967; Article 157-156 du Décret N° 2017-682; Article 74 du Code de l'enfance et de l'adolescence de 1998 (loi n° 287)

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 châtement corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

Le Niger 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:

- Code du travail 2012
- Constitution de la VII République 2010
- Loi sur la lutte contre la traite des personnes, 2010
- Code Pénal de 2003
- Décret n° 2017-682

Interdiction du travail forcé et obligatoire

Le Code du travail interdit le travail forcé. Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le travail forcé est puni d'une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs et d'un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Conformément à la Constitution du Niger, Nul ne sera soumis à la torture, à l'esclavage ni à des sévices ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Le travail forcé est également interdit par la loi sur la lutte contre la traite des personnes.

En conformité avec le Code Pénal, toute personne qui restreint la liberté d'une autre personne, est puni d'un emprisonnement de dix à trente ans. Si la victime est âgée de moins de treize ans, la peine est la réclusion à perpétuité. Si le délinquant a restreint la liberté de beaucoup par, il sera puni de la peine de mort.

Sources: Article 14 de la Constitution de la

République du Niger 2010; Articles 4 & 337 du Code du Travail de 2012; Article 270 du Code Pénal de 2003; §2 de la loi sur la lutte contre la traite des personnes, 2010

Liberté de changer d'emplois et droit de quitter

Le travailleur a le droit de changer d'emploi après avoir signifié un préavis raisonnable à son employeur. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez consulter la section sur la sécurité de l'emploi sur cela.

Conditions de travail inhumaines

Le temps de travail peut être prolongé au-delà des heures normales de travail de quarante heures par semaine et huit heures par jour. Les heures de travail normales peuvent dépasser la limite légale d'heures pour certaines professions. Le décret de 2017 fixe généralement la limite d'heures supplémentaires à huit heures hebdomadaires.

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

Sources: Article 92-99 du Code du Travail de 2012; Article 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972; Article 153 du décret n° 2017-682

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)

Le Niger 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:

- Code du travail 2012
- Constitution de la VII République 2010
- Loi N ° 2011-40 de 2011

Liberté d'association syndicale

La Constitution et le droit du travail prévoient la liberté d'association et permettent au travailleur et à l'employeur de constituer des syndicats. Ce droit est réglementé par le Code du travail.

Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent Code peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ainsi que pour la défense et la promotion des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres.

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Les membres du syndicat sont libres d'élire leurs représentants et de formuler leur programme de travail. Ils peuvent élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, tant que ceux-ci ne sont pas contraires aux lois en vigueur et à l'ordre public.

Les syndicats doivent se faire enregistrer en déposant leurs statuts et la liste des

noms des personnes responsables de la gestion et de l'administration. Le dépôt doit être fait à nouveau en cas de tout changement dans les lois et de l'administration.

Ces syndicats ont également le droit de poursuivre en justice et d'acquérir, avec ou sans contrepartie, des biens réels ou personnels. Les jeunes travailleurs âgés de 16 ans ou plus peuvent aussi adhérer à un syndicat.

Un employeur n'a pas le droit de s'ingérer dans les affaires d'un syndicat et de soutenir un syndicat qui est sous le contrôle de l'employeur ou de l'organisation de l'employeur. L'employeur peut déduire les cotisations syndicales sur les salaires des membres seulement après leur consentement écrit. Le comportement discriminatoire est interdit à l'employeur sur base de l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales.

Sources: Article 32 de la Constitution de la VIIème République du Niger de 2010; Article 32 du Code du Travail de 2012

Liberté de convention collective

Le droit de négociation collective est reconnu par le Code du travail. La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions d'emploi, de travail ou de salaire entre travailleurs (à travers leurs syndicats) et l'employeur (s).

Le contenu d'une convention collective comprend des dispositions concernant :

1. le libre exercice des droits syndicaux et la liberté d'opinion

- des travailleurs ;
- 2. les salaires applicables par catégorie professionnelle et, le cas échéant, par région, ainsi que les procédures de détermination des catégories professionnelles ;
- 3. le régime et le taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et du travail les jours non ouvrables ; et
- 4. la durée de la période d'essai et du délai de préavis ;
- 5. les représentants du personnel
- 6. la procédure de révision, d'amendement et de dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7. l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour les femmes et les jeunes ;
- 8. les congés payés
- 9. les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle au sein de la branche ou des entreprises concernées ;
- 10. les modalités d'indemnisation du chômage temporaire.

En outre, ils peuvent également contenir, sans que cette liste soit exhaustive, des dispositions concernant

- 1) les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 2) les indemnités pour frais professionnels et assimilés ;
- 3) les indemnités de déplacement et les modalités de transport ;
- 4) le cas échéant, l'indemnité visée à l'article 161, premier alinéa ;
- 5) les indemnités de panier pour tous les travailleurs qui doivent prendre leur repas sur le lieu de

- travail ;
- 6) les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération est reconnu possible ;
- 7) les majorations de salaire pour les travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- 8) les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues n'affectent le libre choix du syndicat par le travailleur ;
- 9) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises entrant dans le champ d'application de la convention ;
- 10) l'emploi de certaines catégories de personnel à horaire réduit et les conditions de leur rémunération ;
- 11) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- 12) les conditions particulières de travail : travail posté, travail pendant le repos hebdomadaire et travail pendant les jours fériés ;
- 13) les procédures d'arbitrage des négociations collectives par lesquelles sont ou peuvent être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- 14) les procédures d'avancement en grade ;
- 15) l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires de classification.

Une Convention Collective peut être conclue pour la période de temps

déterminée ou indéterminée. La durée d'une Convention Collective a signé pour la période de temps définie ne peut excéder 5 ans. Une Convention Collective de durée indéterminée peut être résiliée par chacune des parties. La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application géographique et professionnel. Le champ géographique peut être national ou local. Le champ professionnel doit être défini en termes d'activité économique. Une Convention Collective fournit habituellement de meilleures prestations pour les travailleurs que celles prévues dans la loi. Si une Convention Collective contient des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par la loi, elle ne peut pas être appliquée.

Un décret du Conseil des Ministres, après consultation de la Commission Consultative du travail et de l'emploi, détermine les conditions dans lesquelles les conventions collectives, rédigés en français, sont des marques déposées, publié et traduit. Une Convention Collective lie toutes les personnes qui ont signé personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La Convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion, ainsi que tous ceux qui, à un moment plus tard, Anya temps, deviennent membres de ces organisations.

La Commission Consultative du Travail et

de l'Emploi, prévue par le Code du Travail, est dirigée par le Ministre du Travail (ou son représentant). La Commission est composée d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs pour un mandat de trois ans renouvelable une fois. La Commission peut, à la demande du Ministre du Travail, examiner toute difficulté découlant de la négociation des conventions collectives et statuer sur toutes les questions liées à la conclusion et à la mise en œuvre des conventions collectives, y compris leur impact social et économique.

Le Conseil Economique, Social et Culturel (CESOC) est une assemblée consultative, créée par la Loi N ° 2011-40 de 2011. Le Conseil Economique, Social et Culturel se compose de 99 membres, dont huit (8) membres nommés par un Décret et 91 Conseillers des couches socio-professionnelles et des institutions de la République. Il compte des membres représentant les enseignants et les chercheurs; les différents groupes économiques; les représentants des travailleurs et des syndicats étudiants; et les représentants des associations. Le Conseil a pour mission d'assister le Président de la République et l'Assemblée Nationale dans les domaines économique, social et culturel. Il donne son avis sur toutes les questions qui lui sont soumises par le Président de la République et l'Assemblée Nationale.

Sources: Articles 229-257 du Code du Travail de 2012; Loi N ° 2011-40 de 2011

Droit de grève

Le droit de grève est consacré par la Constitution et réglementé par le Code

du travail. Les conditions d'initiation du mouvement de grève sont précisées dans le Code du travail. Une fois ces conditions sont remplies, les travailleurs peuvent débiter le mouvement de grève. La liste des services essentiels est assez longue, ce qui finalement neutralise le droit de grève.

Une grève est une cessation concertée du travail par les employés qui ont décidé de porter plainte professionnels et de défendre leurs intérêts matériels et moraux. La grève pacifique est autorisée seulement après que toutes les méthodes de résolution des différends (négociation, la conciliation et l'arbitrage) aient échouées. Les membres d'un syndicat doivent aviser l'employeur et l'inspecteur du travail au moins 3 jours avant la date proposée de grève.

Un travailleur ne peut être licencié pour avoir fait grève en cas de négligence grave. Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation de payer des salaires pour les heures qu'ils n'ont pas travaillées, sauf décision contraire de la juridiction compétente.

Sources: Article 34 de la Constitution de la VIIème République du Niger; Article 322 -326 du Code du Travail de 2012

Questionnaire sur le travail décent

The text in this document was last updated in March 2025. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>

DECENTWORKCHECK.ORG

Vérification

DecentWorkCheck Niger est un produit de WageIndicator.or et
www.votresalaire.org/niger



signifie que la réglementation nationale est OK



signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

01/13 Travail et Salaires

	NR	Yes	No
1. Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		☐	☐
2. Je perçois régulièrement mon salaire		☐	☐

02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires (Le taux d'heures supplémentaires est fixé à 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		☐	☐

03/13 Congé 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		☐	☐

04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un 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		☐	☐

05/13 Responsabilités Familiales

15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donné 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		☐	☐

06/13 Maternité 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 équivalent à "Oui"

DECENTWORKCHECK.ORG

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 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
<i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> |  | ☐ | ☐ |
| 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 |  | ☐ | ☐ |

07/13 Santé 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 |  | ☐ | ☐ |

08/13 Congé 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 |  | ☐ | ☐ |

09/13 Sécurité 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 |  | ☐ | ☐ |

10/13 Traitement 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	😞	☐	☐

11/13 Enfants 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	😊	☐	☐

12/13 Travail Forcé

43.	J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant 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	😊	☐	☐

13/13 Syndicats

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	😊	☐	☐

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

Niger cumule 43 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 demandez 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 attaquez 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 respecte 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