



**NIGER**

# **Decent Work Check 2019**

**Iftikhar Ahmad**  
**Liberat Bigirimana**

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

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

### The authors

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

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Niger. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali. Liberat Bigirimana, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to French.

### Bibliographical information

Ahmad I, Bigirimana L (2019) *Niger Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, March.

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

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

### WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## Table des Matières

I'INTRODUCTION .....	1
Législation majeure sur l'emploi et le travail .....	2
01/13 Travail et salaires.....	3
02/13 Indemnités.....	6
03/13 Congé Annuel et Vacances .....	9
04/13 Sécurité de l'emploi.....	12
05/13 Responsabilités familiales .....	17
06/13 Maternité et travail.....	19
07/13 Santé et sécurité .....	22
08/13 Congé de maladie.....	25
09/13 Sécurité Sociale .....	28
10/13 Traitement équitable .....	30
11/13 Enfants et Jeunes.....	33
12/13 Travail Forcé/Servile.....	36
13/13 Syndicats.....	38
Questionnaire sur le travail décent.....	42

# L'INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); 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 practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather 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 gives a score to 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. Workers can compare their own score with 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.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, 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 workers, self-employed, employee, employer, policy maker, 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, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

## Législation majeure sur l'emploi et le travail

1. Code du travail 2012
2. Convention Collective Interprofessionnelle 1972
3. Décret No. 65-117 du 18 août 1965
4. Décret No. 67-25 du 2 février 1967
5. Constitution de la VII République 2010

# 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

### 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.

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.

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*

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.

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



# 02/13 Indemnités

## 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 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

### Indemnités d'heures supplémentaires

Les heures de travail habituelles sont de 40 heures par semaine et 173,33 heures par mois (Selon le Code du Travail). Les heures normales de travail peuvent dépasser la limite légale d'heures pour certaines professions telles que déterminées par un décret édictant des règlements conformément au Code du travail. Les heures de travail pour les travailleurs agricoles sont de 2400 heures par an.

Les heures de travail pour les catégories de travailleurs suivants, bien que supérieures à la limite légale générale de 40 heures par semaine, sont équivalentes aux heures de travail de:

- a) 42 heures par semaine pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail;
- b) 45 heures par semaine pour le personnel des hôpitaux et tous établissements de soins, de convalescence et de repos, pour le personnel affecté à la vente au détail des pâtisseries et boulangeries et pour les cuisiniers dans les hôtels et restaurants;
- c) 48 heures par semaine pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise et les chauffeurs de cars et de tourisme, les infirmiers et infirmières;
- d) 50 heures par semaine pour le personnel des salons de coiffure, manucure, pédicure, massage et instituts de beauté ; pour le personnel autre que cuisinier des hôtels et restaurants, la durée de présence prise en compte dans l'établissement des équivalences ne comprend pas les périodes de temps consacrées aux repas;
- e) 52 heures par semaine pour les chauffeurs de taxis;
- f) 54 heures par semaine pour le personnel employé à la conduite des bateaux de navigation intérieure;
- g) 56 heures par semaine pour les gardiens de jour non logés et plus particulièrement le personnel affecté aux opérations de gardiennage et de surveillance;
- h) 72 heures par semaine pour les gardiens de nuit.

Les travailleurs peuvent être tenus de travailler au-delà des heures de travail normales. Chaque heure travaillée au-dessus de la limite des heures légales est considérée comme heure supplémentaire. Les heures supplémentaires sont généralement limitées à 8 heures par semaine. Si l'employé travaille au-delà des heures de travail stipulées, c'est-à-dire 40 heures par semaine, il a droit à une indemnité pour heures supplémentaires suivant le barème ci-après.

- 125 % du taux du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires;
- 135 % du salaire horaire normal au-delà de la 48ème heure dans la semaine.

Conformément au décret de 2017, toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit donne lieu à une majoration de 150% du salaire normal. De même, si les employés doivent travailler un temps supplémentaire pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, l'indemnisation est de 150% du salaire normal (pour le travail de jour) et de 200% du salaire normal (pour le travail de nuit).

Un décret pris par le Conseil des ministres détermine les heures supplémentaires maximum qui peuvent être consenties en cas de travail urgent. Les taux d'heures supplémentaires ci-dessus sont déterminés en vertu de la convention collective interprofessionnelle du 15 Décembre 1972.

Source: Article 99 du Code du Travail; Article 44 de la Convention Collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972; Article 138 et 145 du Décret N° 2017-682

### **Indemnités de travail de nuit**

Les heures durant lesquelles le travail peut être considéré comme travail de nuit sont déterminées par un Décret du Conseil des ministres. Le début et la fin des heures de nuit peuvent varier par région. Conformément à la Convention collective, le travailleur engagé pendant 6 heures de travail de nuit ont droit à une indemnité pour base de tarification. Le travail de nuit est compensé à un taux égal à 3 fois le salaire horaire minimum. Les conditions dans lesquelles le travail de nuit s'effectue et les protections nécessaires qui lui sont liées sont déterminées par un décret. Le travail effectué entre 22h et 5h du matin est considéré comme travail de nuit.

Source: Articles 102-105 du Code du travail; Article 44 de la Convention Collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972; Article 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 obligés de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. Un salaire compensatoire est prévu pour le travail le jour de repos hebdomadaire le jour férié. Les heures travaillées le jour de congé hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont payées en conséquence. Si le travail est exécuté pendant la journée le jour de congé hebdomadaire (dimanche) et/ou un jour férié, l'indemnité est de 150 % du salaire horaire normal et en cas de travail de nuit, l'indemnité est de 200 % du taux du salaire horaire normal.

Source: Art. 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle

# 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

### Congé payé/Vacances annuelles

Le Code du travail prévoit un congé annuel à tous les travailleurs à la fin d'une année de service. Le travailleur a droit à 30 jours calendrier de congé payés au taux de deux jours et demi calendaires par mois. Le congé annuel augmente avec le nombre d'années du service au taux suivants:

- 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 gens âgés de moins de vingt et un (21) ans au premier janvier de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente (30) jours calendaires.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans (21) au premier janvier de l'année en cours, ont droit à deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge; celles qui sont âgées de vingt et un ans (21) ou plus bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge après le troisième. Le travailleur acquiert droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) et il doit l'utiliser dans une période de douze (12) mois.

Cependant, cette jouissance effective du congé peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder vingt quatre (24) mois. Une indemnité à la place du congé annuel n'est pas acceptable sauf dans le cas où un contrat de travail est résilié avant que le travailleur ait acquis droit au congé. Le congé annuel est un congé payé entièrement et les travailleurs reçoivent un salaire complet sur une moyenne de 12 mois. Un travailleur doit être payé le plein salaire pendant toute la durée du congé annuel avant son départ pour les vacances. Les conditions de droit au congé annuel sont différentes pour des expatriés/travailleurs à l'étranger. Le calendrier des congés annuels est fixé de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Cependant, les vacances ne peuvent pas être prises 3 mois avant ou après la date régulière, à moins que l'inspecteur du travail l'autorise. Un travailleur doit informer l'employeur au moins 15 jours avant de bénéficier du congé annuel. Le congé annuel peut être fractionné, mais la durée minimale de congé annuel à prendre en une seule fois est de 12 jours ouvrables. Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Source: Art. 111-126 du Code du Travail de 2012; Art. 54-56 de la Convention Collective Inter-Professionnelle; Article 201-210 du Décret N° 2017-682

## **Salaires des jours fériés**

Les travailleurs ont droit à des congés payés pendant les jours de fêtes (publiques et religieuses). Ceux-ci comprennent les jours de fêtes commémoratives (D'origine bouddhiste) et les jours de fêtes religieuses. Les jours fériés sont généralement au nombre de 13 notamment: 1er janvier; Lundi de Pâques; 1er Mai; Journée de la Concorde nationale (24 avril), fête du travail (01 mai), anniversaire de la Proclamation de l'indépendance (août 03), Ramadan/Aid el Fitr, fête du Sacrifice (Aid-el-Kebir/Tabaski), Maouloud (anniversaire du Prophète Muhammad PBUH), Fête de la République (18 décembre) et Noël (25 décembre). Les jours fériés déterminés en vertu de la Convention Collective interprofessionnelle sont le jour de l'Ascension, Pentecôte, Assomption (15 août) et Toussaint (1er novembre). Si un jour férié tombe sur un jour de repos hebdomadaire (dimanche), le congé est accordé le jour suivant (lundi).

Source : Loi n° 97-020 du 20 juin 1997 établissant les jours fériés, telle que modifiée à la loi n° 98-05 du 29 avril 1998; Article 51 de la Convention Collective Interprofessionnelle.

## **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

### 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 1972

## 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

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*



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

L'engagement à l'essai est facultatif. Il doit être constaté par écrit et il est conclu ou renouvelé pour une durée nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La durée maximale de l'essai et de son éventuel renouvellement est fixée par les conventions collectives ou, à défaut, des arrêtés du Ministre.

Conformément à la Convention collective 1992, la période de probation/essai est de:

- 8 jours pour les travailleurs à salaires non mensuels ;
- 01 mois pour le travailleur payé par mois;
- 1 à 3 mois pour les superviseurs et techniciens;
- 3 mois pour les cadres, ingénieurs et équivalents ; et
- 6 mois pour les cadres supérieurs.

La période maximum de probation est de 6 mois dans le cas d'un contrat indéterminé. Cette période peut être portée à un an (1) pour les travailleurs embauchés hors du territoire de la République du Niger.

L'essai et son éventuel renouvellement doivent être constatés par écrit. Les contrats à terme précis (avec durée déterminée) peuvent comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder une durée calculée à raison d'une journée par semaine et au plus égale à un (1) mois. Le contrat renouvelé ne peut comporter de période d'essai. La durée de la période d'essai (durée indéterminée) peut être convenue entre les parties mais ne peut excéder quinze (15) jours.

Source: Art. 52, 60 & 61 du Code du Travail de 2012; Article 11-12 & Annexe 1 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1972

## Exigence de préavis

L'une ou l'autre partie peut résilier un contrat à durée indéterminée en signifiant un préavis ou en payant en lieu et place. Un contrat de durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme, sans indemnité ni préavis. Toutefois, le paiement tenant lieu de congé non pris est dû. La résiliation par l'une des parties est soit en commun accord ou en raison d'une faute grave. Un contrat à durée déterminée peut aussi être annulé, sans l'accord des parties, en cas de force majeure (actes de Dieu). Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié unilatéralement par le travailleur après au moins 6 mois.

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Un employé peut résilier un contrat à durée indéterminée pour une raison quelconque. D'autre part, un employeur peut résilier un contrat à durée indéterminée pour un motif valable lié à

l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités impératives du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour des motifs liés à la conduite du salarié ou à son aptitude, il doit, avant toute décision, offrir à l'intéressé de se défendre contre les reproches formulés ou de s'expliquer sur les motifs avancés. En cas de licenciement pour des motifs économiques, technologique ou tenant 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 exige que l'employeur notifie un préavis aux travailleurs sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Une femme enceinte peut quitter le travail à tout moment sans avoir de ce fait à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture de contrat. Pendant la période d'essai, les parties ont un droit réciproque de résilier le contrat sans préavis ni indemnité.

Chaque partie peut résilier le contrat de travail moyennant un préavis ou le paiement tenant lieu de préavis.

Le délai minimum du préavis dépend de la catégorie professionnelle du travailleur et est déterminée aux termes de la Convention collective. Le délai du préavis pour les différentes catégories est comme suit:

- 8 jours pour le travailleur à salaire non mensuel (salaire horaire, journalier ou hebdomadaire);
- 01 mois pour le travailleur payé par mois;
- 1 mois pour les superviseurs et les techniciens;
- 3 mois pour les cadres, ingénieurs et équivalents; et
- 3 mois pour les cadres supérieurs.

Le licenciement d'un travailleur est interdit en raison de l'état civil; la grossesse; congé de maternité; le dépôt d'une plainte contre l'employeur; accident du travail temporaire ou de maladie; race; couleur; sexe; la religion; l'opinion politique; l'origine sociale; la nationalité / l'ascendance nationale; l'âge; l'appartenance et l'activités syndicales; le handicap; et le VIH-sida. Une travailleuse enceinte peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis à tout moment pendant sa grossesse.

Source: Articles 78-80 du Code du Travail de 2012; Article 29-31 et Annexe-1 de la Convention Collective Interprofessionnelle

## Indemnité de départ

Il n'y a aucune disposition prévoyant une indemnité de départ dans le Code du travail. Conformément à la Convention collective Interprofessionnelle, un travailleur ayant au moins une année de service a droit à une indemnité de départ si il / elle n'a pas commis une faute grave. L'indemnité de départ n'est pas payable lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.

Dans le cas de licenciement individuel, le taux de l'indemnité de départ est comme suit:

- 20 % du salaire mensuel moyen pour les 5 premières années de service (6 jours de salaire pour un an de service et 1 mois de salaire pour 5 ans de service)
- 30 % du salaire mensuel moyen total pour la période de la 6ème année à la 10ème année incluse (9 jours pour chaque année de service et 45 jours pour 5 ans);
- 35 % du salaire mensuel moyen global par an au-delà de la 10ème année.

Pour le travailleur avec 5 ans de service, l'indemnité de départ serait égale à un mois de salaire. Pour 10 ans de service, elle serait de deux mois et demi (75 jours) de salaire et pour 14 ans de service, elle serait de 4 mois et 7 jours d'indemnité de départ.

Sources: Article 34 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1972

# 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

### Congé paternité

La loi ne contient aucune disposition relative au congé de paternité payé ou non payé cependant conformément à la Convention Collective interprofessionnelle, un travailleur a droit à un jour de congé de paternité à la naissance d'un enfant à condition que le travailleur ait au moins 06 mois de service.

Source: Article 60 du Code du Travail de 2012

### 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

La loi ne comporte aucune disposition soutenant l'équilibre travail/vie pour les parents ou travailleurs ayant des responsabilités familiales.

# 06/13 Maternité et travail

## Conventions de l'OIT

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

**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

### 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.

Source: 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).

Source: Art. 108-109 du Code du Travail de 2012

### 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 payé intégralement. du salaire est payé par l'employeur et le reste est versé par la Caisse de sécurité sociale). Toutefois, si l'employée a travaillé avec l'employeur pendant 2 années consécutives, elle a droit de percevoir son salaire intégral de la part de son employeur (et tout paiement reçu par la Caisse de sécurité sociale.

Source: Article 112 du Code du Travail du travail, 2002; Article 25 de la Convention collective Interprofessionnelle de 1972

## 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 bénéficiée 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 garantie 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.

Source: 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

### 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.

Sources: Article 136-139 du Code du Travail de 2012

### 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.

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

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*

## 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 1972
- Décret No. 65-117 du 18 août 1965

## Congé de maladie payé

Le Code du travail prévoit un congé de maladie payé. La durée maximum du congé maladie est de 6 mois. Le revenu mensuel durant le congé maladie dépend de la durée du travail avec un employeur:

- 1 an ou moins: revenu intégral pour une période égale au délai de préavis; moitié revenu pour le mois suivant.
- 2-5 ans: revenu intégral pour une période égale au délai de préavis (minimum 1 mois); moitié revenu pour les 3 mois suivants.
- plus de 5 ans: revenu intégral pour une période égale au délai de préavis (minimum 2 mois); moitié revenu pour les 4 mois suivants.

Source: Article 24 de la Convention collective interprofessionnelle de 1972

## Sécurité de l'emploi en cas de maladie

L'emploi du travailleur est garanti pendant la période de congé maladie c'est à dire six mois. Cette absence est limitée à six mois, mais peut, toutefois, être prolongée jusqu'à ce qu'un travailleur remplaçant soit embauché.

Article 24 de la Convention Collective Interprofessionnelle de 1972

## Soins médicaux

Les prestations médicales sont disponibles pour les travailleurs assurés et ceux-ci comprennent des soins médicaux généraux, les soins chirurgicaux, l'hospitalisation, les médicaments, les appareils, le transport et la réhabilitation.

## 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

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*

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

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*



# 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

### 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.

Source: 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).

Source: 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

*The text in this document was last updated in March 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Niger in French, please refer to: <https://votresalaire.org/niger>*

croissance 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.

Source: Articles 8 & 33 de la Constitution de la VIIème 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.

Source: Article 108 & 109 du Code du Travail de 2012

# 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

### 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 éterminer 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.

Source: Article 23 de la Constitution de la République du Niger 2010; Article 106-108 du Code du Travail de 2012; §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.

Source: 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

# 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

## 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.

Source: 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.

Source: Article 92-99 du Code du Travail de 2012; Article 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972



# 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

## 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.

Source: 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).

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 résilié 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.

Source: Articles 229-257 du Code du Travail de 2012

## **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.

Source: 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

## DECENTWORKCHECK.ORG

## Vérification

DecentWorkCheck Niger est un produit de WageIndicator.or et

[www.votresalaire.org/niger](http://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		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je perçois régulièrement mon salaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires <i>(Le taux d'heures supplémentaires est fixé à un niveau supérieur)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 03/13 Congé Annuel et Vacances

7. De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente <i>permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ma période d'essai est de 180 jours		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 05/13 Responsabilités Familiales

15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé <i>ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental <i>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</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales <i>grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 06/13 Maternité et Travail

18. Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* \* 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  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse<br><i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 07/13 Santé et Sécurité

- |     |  |  |                          |                          |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 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 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 09/13 Sécurité Sociale

- |     |   |  |                          |                          |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 33. | J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 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                             |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Je suis traité d'une manière juste en ce qui concerne les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Sexe/Genre  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Race  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Couleur   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Religion  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Opinion Politique   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

## 11/13 Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12/13 Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant un préavis	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13/13 Syndicats

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



# DECENTWORKCHECK.ORG

## Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marquée 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 demander de l'aide

### Si votre score est entre 19 et 38

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

### Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur 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