

République du Niger

Fraternité – Travail – Progrès



CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE DU NIGER

Avril 2022

RAPPEL DU CONTEXTE DE L'ELABORATION D'UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE.

Après les révisions successives du code du travail intervenues en 1996 et en 2012, les partenaires sociaux se sont engagés à procéder à une révision en profondeur de la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972 aux fins d'adapter certaines de ces dispositions aux textes législatifs et réglementaires en vigueur en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale.

Cet accord, sur le principe de la révision repose sur :

- La nécessité perçue de fonder les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs sur des bases saines et équitables ;
- Le souci partagé de promouvoir la paix sociale et d'éviter les conflits préjudiciables à leurs intérêts respectifs ;
- Le souci commun d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail ;
- La conviction que le dialogue libre entre les employeurs et les travailleurs constitue un avantage inestimable.

Suivant le même consensus, les partenaires ont décidé de faire l'économie du formalisme classique qui caractérise le processus d'élaboration d'une Convention collective à savoir :

- rédaction d'un avant-projet par une des parties signataires de la Convention collective interprofessionnelle à réviser ;
- convocation des autres parties signataires,
- discussion et adoption du texte ;
- extension par arrêté ministériel ;
- etc.

Cette dynamique créée par les partenaires sociaux a permis de pallier les difficultés éventuelles qu'un tel processus aurait engendrées :

- la lourdeur administrative au regard du nombre élevé des centrales syndicales de travailleurs ;
- l'absence d'un avant-projet consensuel élaboré par les partenaires sociaux en raison notamment de la complexité de la mission (qui requiert une expertise avérée en matière sociale) et de la disparité des priorités des organisations syndicales ;
- prolifération des statuts particuliers et des accords collectifs sectoriels (au niveau des EPIC, SE, SEM et du secteur des établissements financiers et bancaires) ;
- la mise à l'écart des nouveaux secteurs d'activités (Pétrole, Gaz, Agences d'Intérim).

A ce titre, l'élaboration de l'avant-projet de la Convention Collective Interprofessionnelle par un consultant national indépendant est une avancée indéniable vers la conclusion d'un texte consensuel à caractère national.

Cependant, l'avant-projet élaboré par le consultant ne constitue en réalité qu'un support pour les discussions qui seront engagées lors de l'atelier d'appropriation du texte de la nouvelle Convention Collective Interprofessionnelle.

Cet atelier regroupera les partenaires sociaux et l'Administration du Travail et aura principalement pour objectifs :

- d'engager des discussions en vue de l'appropriation de l'avant-projet de Convention Collective Interprofessionnelle par les partenaires sociaux ;
- de conclure le projet de nouvelle Convention Collective Interprofessionnelle et la faire signer par les parties prenantes.

Cette démarche, inédite, de révision vise à moderniser le cadre juridique et institutionnel au Niger aux fins de :

- contribuer à la promotion des investissements privés et à la création d'emplois ;
- promouvoir le dialogue social et le tripartisme.

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	7
ARTICLE PREMIER. - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	7
ART. 2 - PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION	7
ART. 3. - ABROGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES	7
ART. 4. - AVANTAGES ACQUIS	7
ART. 5. - DUREE - DENONCIATION DE LA CONVENTION	7
ART. 6. - ADHESIONS ULTERIEURES	8
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.	9
ART. 7. - RESPECT RECIPROQUE DES DROITS SYNDICAUX ET DE LA LIBERTE D'OPINION	9
ART. 8. - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES.	9
ART. 9. - TABLEAUX D'AFFICHAGE	10
ART. 10. RECOUVREMENT DES COTISATIONS SYNDICALES.	10
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL	11
CHAPITRE I. - FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT	11
ART. 11. - EMBAUCHAGE ET REEMBAUCHAGE.	11
ART. 12- PERIODE D'ESSAI.	11
ART. 13. - ENGAGEMENT DEFINITIF	12
ART. 14. - APPRENTISSAGE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE	12
ART 15 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE.	13
CHAPITRE II. - RECOURS AU PERSONNEL EXTERIEUR.	13
ART. 16. TACHERONNAT ET INTERIM.	13
A) Tâcheronnat.	13
B) Le contrat de travail temporaire ou intérim.	13
ART. 17.- CONTRAT DE MISE A DISPOSITION	14
ART. 18.- CONTRAT DE MISSION DU TRAVAILLEUR INTERIMAIRE	14
CHAPITRE III. - MODIFICATIONS AUX CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL	14
ART 19.- MODIFICATION D'UN ELEMENT SUBSTANTIEL	14
ART. 20. - PROMOTION/ AVANCEMENT	15
ART. 21. - CHANGEMENT D'EMPLOI, MUTATION DANS UNE CATEGORIE INFERIEURE	15
ART. 22. - CHANGEMENT D'EMPLOI/ INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR	15
ART. 23. - MUTATION DES FEMMES EN ETAT DE GROSSESSE.	16
ART. 24. - AFFECTATION A UN AUTRE LIEU D'EMPLOI.	16
CHAPITRE IV. - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
ART. 25. - CHOMAGE TECHNIQUE	16
ART. 26. - ABSENCES EXCEPTIONNELLES	16
ART. 27. - ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS	17
2° Formalités à accomplir	17
ART. 28. INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR MALADE	17
ART 29.- INDEMNISATION POUR CONGE DE MATERNITE	17
ART. 30. - ACCIDENT DU TRAVAIL.	18
ART. 31. - POSITION SOUS LES DRAPEAUX	18
CHAPITRE V. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
ART. 32. - MODALITES	18
ART. 33. - DUREE ET DEROULEMENT DU PREAVIS	18
ART. 34. - PREAVIS EN FIN DE PERIODE OUVRANT DROIT AU CONGE LEGAL	19

ART. 35. - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS	19
ART. 36. - RUPTURE DU CONTRAT DU TRAVAILLEUR MALADE	19
ART. 37. - LICENCIEMENT COLLECTIF	20
ART. 38. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	20
ART. 39. - CERTIFICAT DE TRAVAIL	21
ART. 40. - DECES DU TRAVAILLEUR	21
ART. 41. - DECES DE L'EMPLOYEUR	21
CHAPITRE VI. - DISCIPLINE	22
ART 42. - FAUTE DISCIPLINAIRE	22
ART. 43. - POURSUITES DISCIPLINAIRES	22
ART. 44. - SANCTIONS DISCIPLINAIRES	22

TITRE IV : SALAIRES

ART. 45. - DISPOSITIONS GENERALES	23
ART. 46. - PAIEMENT DU SALAIRE	24
ART. 47. - CATEGORIES PROFESSIONNELLES	24
ART. 48. - COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT	24
ART. 49. - ABATTEMENT DE SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS	25
ART. 50. - TRAVAILLEURS PHYSIQUEMENT DIMINUES	26
ART. 51. - MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES	26
ART. 52. - SERVICE EN POSTE A FONCTIONNEMENT CONTINU	27
ART. 53. - PRIME DE PANIER	27
ART. 54. - PRIMES ET INDEMNITES	28
ART. 55. - INDEMNITE D'EXPATRIATION	29

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS.

CHAPITRE I. - DUREE DU TRAVAIL	30
ART 56. DUREE LEGALE DU TRAVAIL -RECUPERATION - HEURES SUPPLEMENTAIRES	30
ART. 57. - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	30
ART. 58. - INTERRUPTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL	30
ART. 59. - FETES LEGALES	30
ART. 60. - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS	31
CHAPITRE II. LES REPOS DU TRAVAILLEUR	31
ART. 61. - DUREE ET ORGANISATION DU CONGE ANNUEL	31
ART. 62. - ALLOCATION DE CONGE ANNUEL	32
ART. 63. - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGE ANNUEL	33
ART. 64. - CONGE DE VEUVAGE	33
ART. 65. - CONGE-MALADIE	33
ART. 66. - CONGE LIBERABLE	33
ART. 67. - VOYAGES ET TRANSPORTS	33
ART. 68. - CAUTIONNEMENT DU VOYAGE DU TRAVAILLEUR	34
ART. 69. - DEPLACEMENT TEMPORAIRE DU TRAVAILLEUR	34
ART. 70. - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES	35
CHAPITRE III. - LOGEMENT DE TRAVAIL ET MODALITES DE SON EVACUATION	36
ART. 71. - FOURNITURE DE LOGEMENT	36
ART. 72. - EVACUATION DU LOGEMENT FOURNI	36

TITRE VI : HYGIENE - SECURITE ET SERVICE MEDICAL

CHAPITRE I. - HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	37
ART. 73. - DISPOSITIONS GENERALES	37

ART. 74. - RISQUES EMERGENTS-----	37
ART. 75.- TENUE DE TRAVAIL-----	37
CHAPITRE II. - SANTE AU TRAVAIL -----	37
ART. 76.-HOSPITALISATION DU TRAVAILLEUR MALADE -----	37
ART. 77.- SOINS MEDICAUX -----	37

TITRE VII : REPRESENTANTS DU PERSONNEL ----- 38

CHAPITRE I. - LES DELEGUES DU PERSONNEL -----	38
ART. 78.- ELECTION-----	38
ART. 79.- EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE DU PERSONNEL. -----	38
ART. 80.-COMPETENCE DU DELEGUE DU PERSONNEL -----	39
CHAPITRE II. - LES MEMBRES DU COMITE DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (CSST) -----	39
ART. 81. - ELECTION. -----	39
ART. 82.- LES MEMBRES DESIGNES DU COMITE DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (CSST). -----	39
ART. 83.- ATTRIBUTIONS DU CSST -----	40
CHAPITRE III. - LES DELEGUES SYNDICAUX-----	40
ART. 84.- MODALITES DE DESIGNATION. -----	40
ART.85.- EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL -----	41
ART. 86.- FIN DU MANDAT DU DELEGUE SYNDICAL. -----	41
ART. 87. - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL -----	41
CHAPITRE IV. - LE LICENCIEMENT D'UN REPRESENTANT DU PERSONNEL -----	41
ART. 88.- PROCEDURE A SUIVRE-----	41
ART. 89.- NULLITE DU LICENCIEMENT -----	42
ART.90.- RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.-----	42

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES----- 43

ART. 91. - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION-----	43
ART. 92. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES-----	43

TABLE ALPHABETIQUE ----- 45

ANNEXES----- 48

ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE/ESSAI ET PRÉAVIS-----	48
ANNEXE II : VOYAGES DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE -----	52
ANNEXE III : INDEMNITE DE DEPLACEMENT TEMPORAIRE :-----	53
ANNEXE IV : ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE 'HOSPITALISATION (ARTICLE 76 (B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE INTERPROFESSIONNELLE) -----	54
ANNEXE V : INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE -----	54

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs ci-après :

- Conseil National du Patronat du Niger (CNP-NIGER) ;
- Fédération des Organisations Patronales du Niger (FOP/NIGER).

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Professionnelles des Travailleurs ci-après :

- Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN) ;
- Confédération Nigérienne du Travail (CNT) ;
- Union des Syndicats des Travailleurs du Niger (USTN) ;
- Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger (CGSL-Niger) ;
- Union Syndicale Progressiste des Travailleurs (USPT).

D'AUTRE PART

Ont convenu de ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. - Objet et champ d'application de la Convention

La présente Convention à caractère national règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis aux articles 2 et 3 du Titre I du Code du Travail, dans toutes les entreprises exerçant leur activité sur toute l'étendue du territoire de la République du Niger.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs, appelés à exercer leur activité au Niger, sont liés par les dispositions de la présente Convention.

Art. 2 - Prise d'effet de la Convention

La présente Convention prend effet à partir du jour qui suit celui de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Niamey par la partie la plus diligente. Avis en est donné dans un journal d'annonces légales.

Art. 3. - Abrogation des Conventions collectives antérieures

La présente Convention abroge et remplace celle du 15 décembre 1972 et ses avenants, en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs désignés à l'article premier ci-dessus.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne peut être insérée, valablement, dans lesdits contrats.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution, à compter de la date de sa prise d'effet.

Art. 4. - Avantages acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés, pour les mêmes objets, dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de Conventions.

Art. 5. - Durée - Dénonciation de la Convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou partie, à tout moment, par l'une des parties contractantes, par lettre recommandée adressée aux autres parties contractantes et au Ministre chargé du Travail.

Celle des parties qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner la lettre d'un projet d'accord sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent s'ouvrir dès réception de la lettre recommandée, à la diligence du Ministre chargé du Travail.

En tout état de cause, la présente Convention reste en vigueur aussi longtemps qu'il ne lui aura été substitué un nouvel instrument.

Si aucun accord n'est intervenu, dans le délai de deux (2) mois courant du jour de la dénonciation et pendant lequel les parties contractantes ne peuvent recourir ni à la grève ni au lock-out, à propos des points mis en cause, le conflit sera soumis à la procédure de règlement des conflits collectifs.

Art. 6. - Adhésions ultérieures

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation syndicale d'employeurs ou tout groupement d'employeurs, relevant ou non des activités professionnelles définies à l'article premier, peut adhérer à la présente Convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du travail de Niamey.

Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant celui de la notification au secrétariat du tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 185 alinéa 1 du Code du travail, est reconnu à l'organisation adhérant après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires.

Si elle ne possède pas ce caractère représentatif, elle ne pourra ni dénoncer la Convention ni demander la révision même partielle, mais gardera la faculté de procéder au retrait de son adhésion ; les organisations syndicales ne seront pas tenues de lui faire place dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente Convention.

Toute organisation syndicale signataire de la présente Convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif au sens de l'article 185 alinéa 1er du Code du travail.

Le même droit est reconnu, sous les mêmes conditions, aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL.

Art. 7. - Respect réciproque des droits syndicaux et de la liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir, librement, pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à :

- ne prendre en considération ni le sexe, ni l'âge, ni l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ni la race, ni la religion, ni la couleur, ni l'opinion politique et religieuse, ni le handicap, ni l'infection par le VIH-sida, ni la drépanocytose, ni l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul.
- ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, idéologiques des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Art. 8. - Absences pour activités syndicales.

1° Pour faciliter la participation des travailleurs aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales, des séminaires de formation ; des missions syndicales, notamment, des autorisations d'absence leur seront accordées sur présentation, une semaine au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative, émanant de l'organisation intéressée.

Les parties contractantes s'emploient à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

Les absences seront payées dans la limite d'un (1) mois par an mais ne viennent pas en déduction de la durée du congé annuel.

2° Chaque fois que des travailleurs seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats d'employeurs et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les travailleurs sont tenus d'informer, préalablement, leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence entraînera à la marche normale du travail.

Le temps du travail ainsi perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; il ne sera pas récupérable et sera considéré comme temps de service effectif pour la détermination des droits au congé payé.

3° Les travailleurs appelés à participer aux missions syndicales, aux réunions des organismes consultatifs paritaires réglementaires tels que Commission Consultative du Travail et de l'Emploi, comité technique consultatif de sécurité et santé au travail ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail ou membres des conseils d'administration de certains établissements, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

Art. 9. - Tableaux d'affichage

Des tableaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis dans chaque établissement, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel.

Ils sont placés à l'intérieur de l'établissement en un endroit jugé, le plus convenable et aisément accessible, d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant d'un syndicat de travailleurs représenté dans l'entreprise après communication d'un exemplaire à l'employeur.

Art. 10. Recouvrement des cotisations syndicales.

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement à condition qu'elle n'entraîne aucune perturbation sur les lieux de travail.

Elle peut également être effectuée par l'employeur, sur autorisation écrite et authentifiée du travailleur, par un prélèvement sur le salaire au profit du syndicat de son choix.



TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I. - Formation et exécution du contrat

Art. 11. - Embauchage et réembauchage.

L'embauche des travailleurs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les travailleurs peuvent être recrutés à titre permanent ou à durée déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des emplois vacants et des catégories professionnelles dans lesquelles ces emplois sont classés.

L'engagement doit toujours donner lieu à l'établissement d'une fiche d'embauche ou tout autre document en tenant lieu, indiquant l'identité du travailleur, la date de l'engagement et stipulant la classification professionnelle et le salaire convenu, éventuellement les conditions et durée d'une période d'essai conformément à l'article 12 ci-après.

Le travailleur congédié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant deux (2) ans la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenu après son départ de l'établissement.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée ou toute autre forme de courrier avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse connue du travailleur. Celui-ci devra se présenter à l'établissement dans un délai maximum de huit (8) jours après réception de la lettre.

Les dispositions ci-dessus, concernant la priorité d'embauchage sont étendues au travailleur qui a quitté son emploi pour exercer un mandat syndical. La priorité d'embauchage à son profit pourra jouer à compter du jour où il aura avisé l'employeur que son mandat syndical a pris fin.

Art. 12- Période d'essai.

L'embauche définitive du travailleur peut être précédée d'une période d'essai, stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur et le type de contrat conclu.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congé non pris reste due.

La durée maximum de la période d'essai prévue à l'article 52 alinéa 2 du Code du Travail est ainsi fixée :

- 8 jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois, agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 3 mois pour les ingénieurs, les cadres supérieurs et assimilés.

La période d'essai est renouvelable une seule fois, sous condition d'un accord préalable des parties.

L'employeur qui souhaite renouveler l'essai doit en informer le travailleur par écrit :

- 5 jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 1 mois ;
- 15 jours au moins avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 3 mois.

Toutefois dans les contrats de travail à terme précis (CDD), la période d'essai ne peut excéder un (1) mois, toutes catégories professionnelles confondues conformément à l'article 60 du Code du Travail. Pendant la période d'essai, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

L'employeur qui déplace le travailleur pour une période d'essai assure, à ses frais, le déplacement aller-retour du travailleur de son lieu d'embauche au lieu de travail.

Si l'employeur utilise les services du travailleur au-delà de la période d'essai, l'engagement est réputé définitif.

Art. 13. - Engagement définitif

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels, sur un écrit qui sera signé par le travailleur, s'il accepte les conditions.

En aucun cas ces conditions ne sauraient être moins avantageuses que celles stipulées pour la période d'essai.

Art.14. - Apprentissage et promotion professionnelle

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité. Il est rédigé en langue française.

Le contrat est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Des bonifications de notation en vue de leur classement pourront être accordées aux candidats

pupilles de la nation ou enfants d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte par suite d'accident du travail.

L'engagement en qualité d'apprenti, l'établissement du contrat d'apprentissage, ses effets, le contrôle de son exécution et la sanction de fin d'apprentissage seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation ou de perfectionnement professionnels que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution technique.

Le coût de cette formation organisée par l'employeur est à la charge de celui-ci.

Pendant les périodes de formation ou de perfectionnement professionnels, le travailleur percevra son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent.

La mise en formation peut être assortie d'une clause de dédit.

En ce cas, le travailleur sera tenu de rester en activité dans l'entreprise, à l'issue des études ou du stage au minimum pendant une durée égale à :

- trois (3) ans, si la formation n'excède pas neuf (9) mois ;
- cinq (5) ans, si la formation excède neuf (9) mois.



Sauf accord commun, le non-respect de l'engagement entraînera le remboursement des frais engagés par le travailleur.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle seront soumis à la commission de classement.

Art 15 : Clause de non concurrence.

Sauf stipulation contraire insérée dans le contrat de travail ou autorisation particulière écrite de l'employeur, il est interdit, au travailleur d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit au travailleur de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

La clause de non concurrence après la cessation du contrat de travail souscrite par le travailleur n'est valable que :

- Si la rupture du contrat est due à la démission du travailleur ou à son licenciement pour faute lourde ;
- Si l'obligation de non concurrence n'excède pas deux ans, ni un rayon de cent cinquante (150) kilomètres autour du lieu d'emploi ;
- Si l'activité professionnelle interdite est de nature à concurrencer celle de l'employeur.

Chapitre II. - Recours au personnel extérieur.

Art.16. Tâcheronnat et Intérim.

Les entreprises peuvent faire appel à du personnel extérieur dans le cadre du travail temporaire et procéder à la mise à disposition de leurs salariés à d'autres entreprises.

Elles peuvent également recourir aux services d'un tâcheron.

A) Tâcheronnat.

Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs du tâcheron, sans préjudice du droit de regard qu'à l'entrepreneur sur l'exécution des travaux. Une copie du contrat de tâcheronnat doit être adressée à l'inspecteur du travail du ressort conformément aux dispositions de l'article 21 du code du travail.

B) Le contrat de travail temporaire ou intérim.

Le contrat de travail temporaire est strictement réglementé par le Code du travail qui précise certaines règles à respecter.

Il est conclu entre trois (3) parties :

- L'agence d'intérim ;
- Le salarié intérimaire ;
- l'entreprise utilisatrice qui a recours au salarié intérimaire.

L'entreprise utilisatrice va conclure avec l'agence de travail temporaire un contrat de mise à disposition.

Un contrat de mission sera établi entre l'agence de travail temporaire et l'intérimaire

Art.17.- Contrat de mise à disposition

Le contrat de mise à disposition d'un travailleur temporaire conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit être passé par écrit.

Il mentionne expressément :

- le motif justifiant cette mise à disposition ;
- le terme de la mission ou sa durée minimale ;
- les principales caractéristiques du poste de travail ;
- la qualification professionnelle exigée ;
- le lieu où s'effectue la mission ;
- l'horaire de travail ;
- le montant de la rémunération que perçoit, après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire.

La mise à disposition d'un travailleur temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant procédé à un licenciement économique dans les douze (12) mois précédents est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Art.18.- Contrat de mission du travailleur intérimaire

Le contrat de mission doit être adressé au salarié au plus tard deux (2) jours suivant la mise à disposition de ce dernier à l'entreprise utilisatrice.

Le contrat de mission conclu entre l'agence d'intérim et le salarié intérimaire doit reprendre toutes les caractéristiques du contrat de mise à disposition.

En outre, le contrat de mission doit préciser :

- la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- les modalités de la rémunération ;
- les modalités de la période d'essai éventuelle ;
- l'immatriculation du salarié intérimaire à la CNSS.

La durée des missions de travail temporaire ne peut excéder six (6) mois, renouvelable une (1) fois.

Chapitre III. - Modifications aux clauses du contrat de travail

Art 19.- Modification d'un élément substantiel

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments du contrat de travail doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite au travailleur, dans un délai équivalent à la période de préavis, dans la limite maximum d'un mois.

Lorsque la modification doit entraîner pour celui-ci une diminution des avantages dont il bénéficie et qu'elle n'est pas acceptée, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur.

Dans ce cas, celui-ci sera tenu de payer les droits de licenciement au salarié.

Lorsque la modification n'entraîne pas pour le salarié une diminution des avantages, la rupture du contrat est considérée comme résultant de l'initiative du salarié. Celui-ci est alors considéré comme démissionnaire et ne peut prétendre ni à l'indemnité de licenciement, ni à l'indemnité de préavis.

Art. 20. - Promotion/ Avancement

Les promotions ont, normalement lieu au 1er janvier de chaque année. Il faut entendre par promotion tout changement de catégorie ou d'échelon.

En vue de pourvoir les emplois vacants ou créés, l'employeur fait appel par priorité aux travailleurs en service dans son entreprise, désireux d'améliorer leur classement hiérarchique.
Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme un déclassement.

Art. 21. - Changement d'emploi, Mutation dans une catégorie inférieure

Lorsqu'un travailleur accepte d'assurer temporairement à la demande de son employeur, par nécessité de service ou pour éviter le chômage, un emploi d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante qui, en règle générale, n'excède pas six (6) mois.

Lorsqu'un employeur, pour des raisons tenant à la situation économique ou à la réorganisation de l'entreprise, demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle où il est classé, le travailleur a le droit de ne pas accepter ce déclassement.
Si le travailleur refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le travailleur accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.
Au cas où un emploi supprimé par suite de la situation économique ou la réorganisation de l'entreprise, serait rétabli, le travailleur qui occupait cet emploi conserve pendant deux (2) ans une priorité pour le réoccuper.

Art. 22. - Changement d'emploi/ Intérim d'un emploi supérieur

Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois la durée de cette situation ne peut excéder :

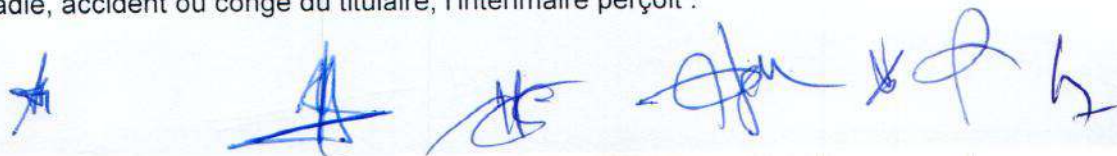
- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 6 mois pour les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés.

Sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai, et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu jusque-là ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions.

En cas de maladie, accident ou congé du titulaire, l'intérimaire perçoit :



- après 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- après 3 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- après 6 mois pour les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés.

Une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Art. 23. - Mutation des femmes en état de grossesse.

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de leur mutation.

Art. 24. - Affectation à un autre lieu d'emploi.

Lorsque les affectations ne sont pas prévues dans les conditions d'engagement, aucun travailleur ne peut être muté sans son consentement dans un établissement de l'employeur situé dans une commune ou une localité autre que celle de son lieu de travail habituel.

En cas de refus du travailleur, le contrat est réputé rompu du fait de l'employeur.

Chapitre IV. - Suspension du Contrat de travail

Art. 25. - Chômage technique

La mise en chômage technique d'un travailleur ne peut être effectuée par l'employeur sans l'accord de l'intéressé, faute de quoi le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur. En tout état de cause, la mise en chômage technique ne peut être imposée au salarié, en une ou plusieurs fois, pendant plus de trois (3) mois de travail au cours d'une même période de douze (12) mois.

Passé le délai de trois (3) mois de travail, le salarié a la faculté de se considérer comme licencié. Avant ce délai, il conserve le droit de démissionner.

Toutefois, cette période est considérée comme temps de présence pour le calcul du congé.

Art. 26. - Absences exceptionnelles

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit, dûment constaté intéressant directement le foyer du travailleur tel qu'incendie de l'habitation, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé, au plus tard, dans les deux (2) jours francs et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La disponibilité est la position du travailleur qui cesse momentanément sur sa demande et par convenance personnelle d'exercer ses fonctions dans l'entreprise et, en conséquence, n'est plus rémunéré par elle.

Cette position est exceptionnelle et n'est accordée que dans des cas très particuliers à la seule appréciation de l'employeur.

Le temps passé en position de disponibilité n'entre pas en compte dans l'ancienneté au service de l'employeur.

La mise en disponibilité ne peut être refusée par l'entreprise lorsqu'elle est demandée :

- pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité et dans tous les cas où la tradition l'exige ;
- pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical ou municipal permanent ;
- pour occuper un poste de haut cadre au sein de l'administration publique.

Dans tous ces différents cas, elle n'est pas limitée dans sa durée.

Art. 27. - Absences pour maladies et accidents non professionnels

1° Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'intéressé et résultant de maladies et d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, dans la limite de six (6) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant devrait être informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi.

2° Formalités à accomplir

Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin agréé et à produire dans un délai maximum de six (6) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

Art. 28. Indemnisation du travailleur malade

Le travailleur permanent, dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

- Moins d'un (1) an de présence :
 - Plein salaire pendant 1 mois ;
 - Demi-salaire pendant 2 mois.
- De un (1) à cinq (5) ans de présence :
 - Plein salaire pendant 1 mois ;
 - Demi-salaire pendant 3 mois.
- Plus de cinq (5) ans de présence :
 - Plein salaire pendant 2 mois ;
 - Demi-salaire pendant 4 mois.

Toutefois, le total des indemnités prévues ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles peut prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie au cours de ladite année.

Art 29.- Indemnisation pour congé de maternité

Pendant la période de suspension de contrat prévue à l'article 111 du Code du travail, la femme salariée a droit, à la charge de l'organisme de sécurité sociale, aux allocations prénatales et de

maternité, au remboursement, dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

Elle conserve le droit à la moitié de son salaire ainsi qu'aux prestations en nature à la charge de l'employeur.

Art. 30. - Accident du travail.

Le contrat du travailleur accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure. Au cas où après consolidation de la blessure, le travailleur accidenté du travail ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, l'employeur recherchera avec les délégués du personnel de son établissement, la possibilité de reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue pour l'indemnisation du travailleur malade, le travailleur accidenté, en état d'incapacité temporaire, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, déduction faite de la somme qui lui est due en vertu de la réglementation sur les accidents du travail pour cette même période.

Art. 31. - Position sous les drapeaux

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour effectuer le service militaire obligatoire reprend son emploi de plein droit à l'expiration du temps passé sous les drapeaux.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire ou non, reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux, doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée.

Le travailleur appelé à effectuer une période de service militaire obligatoire, conserve son droit au congé annuel.

Chapitre V. – Rupture du contrat de travail

Art. 32. - Modalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite, soit par envoi d'une lettre recommandée soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu ou devant témoins.

Le délai de préavis court à compter de la notification effectuée telle qu'elle est précisée ci-dessus.

La disposition, objet du présent article, s'applique à tous les travailleurs dont l'inscription au registre d'employeur est obligatoire.

Dans le cas où la notification aurait été rendue impossible par le fait du travailleur, elle sera valablement notifiée au délégué du personnel de l'entreprise avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort ou son suppléant légal.

Art. 33. - Durée et déroulement du préavis

La durée minimum du préavis est fixée dans les annexes à la présente Convention.

Durant la période de préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant une (1) heure, soit un jour de liberté par semaine, pris à son choix, pour la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces heures d'absence dans le cadre de l'horaire de l'entreprise est fixée d'un commun accord, ou à défaut alternativement, un jour au gré du travailleur, un jour au gré de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le travailleur n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit, à son départ, une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le travailleur responsable d'un service, d'une caisse, d'un stock, qui résilie son contrat ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu ses comptes.

En cas de faute lourde, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis.

Art. 34. - Préavis en fin de période ouvrant droit au congé légal

Le congé étant destiné au repos du travailleur et non à la recherche d'un emploi, tout employeur qui ne désire pas reprendre un travailleur à l'issue de son congé doit prévenir ce travailleur moyennant observation du délai régulier de préavis expirant à la date du départ en congé du travailleur.

En cas d'inobservation de cette clause l'indemnité de préavis se trouve doublée.

Les obligations ci-dessus incombent au travailleur dans les mêmes conditions.

Art. 35. - Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans ce cas, l'indemnité compensatrice ne saurait être supérieure au montant susdit nonobstant les dispositions de l'article 33, alinéa 2 de la présente Convention.

En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, peut, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

Les travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit (8) jours peuvent quitter leur emploi sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt-quatre (24) heures avant le départ de l'intéressé.

Art. 36. - Rupture du contrat du travailleur malade

Lorsque l'employeur se trouve obligé de remplacer le travailleur malade, il doit, à l'expiration du délai de six (6) mois de suspension prévu à l'article 27 de la présente Convention, signifier à l'intéressé, par lettre recommandée, qu'il prend acte de la rupture du contrat de travail.

A cette occasion, il lui fait parvenir le montant de l'indemnité de préavis et de toute autre indemnité à laquelle le travailleur pourrait avoir droit du fait de cette rupture (indemnité compensatrice de congé payé, indemnité de licenciement etc., ainsi qu'un certificat de travail).

Le travailleur remplacé dans les conditions indiquées ci-dessus conserve une priorité d'embauchage pendant deux (2) ans.



Art. 37. - Licenciement collectif

Si, en raison d'une diminution d'activité de l'établissement ou d'une réorganisation intérieure, l'employeur est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs.

Seront licenciés, en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus, et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la réglementation des prestations familiales.

L'employeur consulte, à ce sujet, les représentants du personnel et avise l'Inspecteur du Travail du ressort des mesures de licenciement qu'il envisage dans un délai minimum de quinze (15) jours avant notification des préavis de licenciement.

Les travailleurs ainsi licenciés bénéficient d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 11 de la présente Convention.

Art. 38. - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à la période de référence ouvrant droit de jouissance au congé, telle que fixée par la réglementation en vigueur, a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

Dans ce cas le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé, déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

A) Licenciement individuel ou pour cause personnelle :

- 25 % pour les 5 premières années ;
- 35 % pour les 5 années suivantes ;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

B) Licenciement pour motif économique, technologique ou structurelle :

- 30%, pour les 5 premières années ;
- 35% pour les 5 années suivantes ;
- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

C°) Départ à la retraite :

- 30%, pour les 5 premières années ;

- 35% pour les 5 années suivantes ;
- 45% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

D°) En cas de décès :

- 30%, pour les 5 premières années ;
- 35% pour les 5 années suivantes ;
- 45% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due :

- en cas de démission ;
- en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur ;
- lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire.

Toutefois, il lui est versé, dans ce dernier cas, une allocation spéciale, dite, "indemnité de départ à la Retraite".

Cette indemnité est décomptée sur la base du salaire mensuel global moyen (SMGM) et suivant les pourcentages fixés au paragraphe C du présent article.

Art. 39. - Certificat de travail

L'employeur doit remettre au moment du départ du travailleur, quel que soit le motif dudit départ (démission, licenciement sans faute, licenciement pour faute lourde, etc.) un certificat de travail contenant exclusivement :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la date d'entrée du salarié ;
- la date de sortie du salarié ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente Convention
- ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

Art. 40. - Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé, l'indemnité de décès prévue à l'article 38 paragraphe D ci-dessus, et les indemnités de toute nature acquies à la date du décès reviennent à ses ayants-droits.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants-droits en ligne directe du travailleur.

Si le travailleur avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assure, à ses frais la fourniture du cercueil et le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droits en formulent la demande dans un délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Art. 41. - Décès de l'employeur

Le décès de l'employeur n'est pas une cause suffisante de rupture du contrat de travail que dans la mesure où il entraîne la cessation de l'entreprise.

Dans ce cas, les travailleurs ont droit, outre les salaires et accessoires de salaires acquis jusqu'à la date effective de la rupture, à l'indemnité de licenciement et à une indemnité compensatrice de congés payés.

Chapitre VI. - Discipline

Art 42.- Faute disciplinaire

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un travailleur que si celui-ci a commis une faute dans l'exercice de sa profession.

Les fautes commises en dehors du temps ou du lieu de travail ne peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire sauf cas de violation du secret professionnel ou d'atteinte à la réputation de l'entreprise.

Art.43.- Poursuites disciplinaires.

Aucune poursuite disciplinaire ne peut être engagée contre un travailleur pour une faute dont le chef d'entreprise ou un de ses représentants a connaissance depuis plus de deux (2) mois.

Toutefois, lorsque la faute disciplinaire ne peut être établie qu'après achèvement d'une procédure pénale, le délai de deux (2) mois prévu à l'alinéa précédent ne court que du jour où la décision pénale est devenue définitive.

Art.44.- Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont les suivantes :

- 1° l'avertissement écrit ;
- 2° le blâme ;
- 3° la mise à pied temporaire sans salaire d'une durée maximum de quatre (4) jours ;
- 4° le licenciement.

L'avertissement ne saurait être invoqué à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai de six (6) mois suivant la date d'intervention de la sanction, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un (1) an en ce qui concerne le blâme et la mise à pied.

Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant, après que l'intéressé, assisté, sur sa demande, de son délégué aura fourni des explications écrites ou verbales.

La sanction est signifiée par écrit au travailleur et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail du ressort.

En aucun cas, le chef d'entreprise ne peut infliger une sanction pécuniaire entraînant une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation de travail fournie.

De même, la suppression de salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

TITRE IV : SALAIRES

Art. 45. - Dispositions générales

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise.

Les salaires sont fixés :

- soit au temps : à l'heure, à la journée ou au mois ;
- soit au rendement : à la tâche ou aux pièces. Les employés sont toujours payés au mois.

Toutefois, les employés de première et deuxième catégories sont payés au mois lorsqu'ils ont une durée de présence continue dans l'entreprise de six (6) mois pour les employés de première catégorie et d'un (1) mois pour ceux de deuxième catégorie.

En ce qui concerne les ouvriers, il convient de distinguer :

- les ouvriers dont le salaire peut être horaire, journalier ou mensuel et payé en fin de mois ;
- les ouvriers payés à l'heure ou à la journée et qui sont payés effectivement chaque jour en fonction du travail effectué.

Après trois (3) mois de présence continue dans l'entreprise, l'ouvrier payé à l'heure ou à la journée devient ouvrier permanent au taux horaire, journalier ou mensuel.

L'employeur a la faculté d'appliquer aux ouvriers toute forme de rémunération du travail au rendement, aux pièces et à la tâche qu'il juge utile pour la bonne marche de l'entreprise, sous les réserves suivantes :

- a) le travailleur doit toujours être assuré de recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum de la catégorie dont relève l'emploi considéré ;
- b) les tarifs de travail au rendement sont établis de façon que l'ouvrier de capacité moyenne ait la possibilité de dépasser le salaire minimum de sa catégorie ;
- c) il ne peut être imposé au travailleur une durée de travail supérieure à celle de son atelier ou chantier sauf cas de dérogation prévu par la réglementation ;
- d) des mesures doivent être prises pour éviter tout surmenage du personnel travaillant au rendement.

Les normes de rendement sont fixées par accord d'établissement.

Dès lors qu'un travailleur ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes indications lui sont données préalablement à l'exécution du travail de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.



Art. 46. - Paiement du salaire

La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail.

Elle peut aussi être effectuée par virement à son compte bancaire ou par chèque barré.

En aucun cas, la paie ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos, sauf lorsqu'elle est effectuée par virement bancaire.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister du délégué du personnel.

Art. 47. - Catégories professionnelles

Les travailleurs sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans l'annexe 1.

Le classement du travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par une commission mixte, composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs, relevant des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Art. 48. - Commission paritaire de classement

La commission est présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort. Elle est composée de deux (2) représentants des employeurs et de deux (2) représentants des travailleurs de la branche professionnelle intéressée qui peuvent s'adjoindre, à titre consultatif, un (1) ou deux (2) de leurs collègues plus particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Le travailleur peut, à sa demande, se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

Les membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que leurs suppléants, sont choisis par les parties signataires de la présente Convention.

Si le travailleur conteste auprès de l'employeur, le classement de son emploi dans la hiérarchie professionnelle, et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, il peut porter le différend devant une commission paritaire de classement.

Le travailleur adresse sa requête, ou la fait adresser par son délégué du personnel ou son organisation syndicale, à l'inspecteur du travail du ressort, qui provoque la réunion de la commission en convoquant les membres, les parties, et, si le travailleur en fait la demande, un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient ce dernier.



La commission se réunit obligatoirement dans les dix (10) jours francs qui suivent la requête et se prononce dans les quinze (15) jours qui suivent la date de sa première réunion.

Si l'un des membres de la commission ou son suppléant ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la commission peut, néanmoins, décider de siéger en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la commission consiste à déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé l'emploi assuré par le travailleur dans l'entreprise.

Si la commission dispose d'éléments d'information suffisants, elle rend, immédiatement, sa décision. Dans le cas contraire, elle peut inviter les parties, à produire des renseignements complémentaires. Elle peut, également, décider de faire subir au travailleur un essai professionnel.

Elle choisit alors l'épreuve à faire subir au requérant, fixe le temps dont il disposera pour l'exécution et désigne les personnes qualifiées pour apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de ces éléments d'appréciation complémentaires, la commission prononce sa décision.

Celle-ci est prise à la majorité des voix des membres titulaires ou suppléants de la commission. Le président ne participe pas au vote et statue en cas de litige.

La décision doit être motivée, donner la répartition des voix et indiquer tous les avis exprimés, y compris celui du président.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

Art. 49. - Abattement de salaire des jeunes travailleurs

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans, rémunérés au temps, reçoivent des salaires minima qui, par rapport à ceux des travailleurs adultes, occupant le même emploi dans la classification professionnelle, sont fixés aux pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 60 % ;
- de 15 à 16 ans : 70 % ;
- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à moins de 18 ans : 90 %.

Les réductions prévues à l'alinéa ci-dessus du présent article ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs titulaires d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et débutant dans la profession, ni à ceux ayant subi avec succès l'examen de sortie d'un centre de formation professionnelle rapide. Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de moins de 18 ans rémunérés à la tâche ou au rendement effectuent, d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et



de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés aux tarifs appliqués au personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Art. 50. - Travailleurs physiquement diminués

Dans le cas où le rendement ou la capacité professionnelle d'un travailleur diminuerait par suite de maladie, accident ou infirmité d'origine non professionnelle médicalement constaté, l'employeur peut:

- soit proposer à ce travailleur un poste correspondant à ses nouvelles capacités professionnelles ;
- soit lui allouer une rémunération moindre qui ne pourra en aucun cas être inférieure de plus de dix pour cent (10 %) au salaire minimum de sa catégorie.

A cet effet, l'employeur doit, après avis du médecin de l'entreprise, convenir par écrit avec l'intéressé des conditions fixant son classement et sa rémunération. L'ampliation de cette Convention est transmise à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Art. 51.- Majoration pour heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration du salaire réel, déduction faite de l'indemnité d'expatriation, fixée comme suit :

- 25% de majoration pour les heures effectuées de la 41^e à la 48^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48^o heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les jours de repos et les jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les jours de repos et jours fériés.

Est nulle et de nul effet, en ce qui concerne les travailleurs astreints à un horaire déterminé, toute clause d'un contrat de travail fixant le salaire de façon forfaitaire, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine.

Dans le cas de service fonctionnant par roulement et lorsque les durées hebdomadaires de travail effectif sont inégales et inférieures parfois à la durée de 40 heures, le paiement des heures supplémentaires sera calculé sur la période donnant lieu au paiement du salaire.

Cette période peut être suivant le cas :

- un cycle de quatorze (14) jours ;
- un cycle de quatre (4) semaines ;
- un cycle d'un (1) mois.

Dans ces différents cas, la majoration est fixée comme suit :

a) Lorsque la détermination des heures supplémentaires effectuées est faite sur la base d'un cycle de quatorze (14) jours :

- 25% de majoration pour les heures effectuées de la 81^{ème} à la 88^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 88^{ème} heure ;

- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les jours fériés.

b) Lorsque la détermination des heures supplémentaires effectuées est faite sur la base de quatre (4) semaines :

- 25 % de majoration pour les heures effectuées de la 161^{ème} à la 168^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 168^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour, les jours fériés et les jours de repos ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les jours fériés et les jours de repos.

c) Lorsque la détermination des heures supplémentaires effectuées est faite sur la base d'un mois :

- 25% de majoration pour les heures effectuées de la 174^{ème} à la 181^{ème} heure ;
- 35 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 181^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées de jour les jours fériés et les jours de repos ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit les jours fériés et les jours de repos.

Ces différents taux de majorations seront appliqués aux heures supplémentaires effectuées par les travailleurs relevant du régime des équivalences.

Art. 52. - Service en poste à fonctionnement continu

Dans les entreprises qui fonctionnent sans interruption, jour et nuit, y compris éventuellement les jours de repos et jours fériés, les heures de travail assurées par un service de "quart" par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rétribuées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Les heures supplémentaires leur sont payées dans les conditions prévues à l'article précédent sauf dérogation réglementaire.

En compensation du repos légal hebdomadaire obligatoire l'ouvrier de "quart" ayant accompli exceptionnellement dans la semaine, sept (7) "quarts" consécutifs, reçoit au minimum une rémunération supplémentaire égale à 100 % de son salaire normal pour la durée d'un (1) "quart" de travail.

Le travailleur de quart qui aura bénéficié d'un repos hebdomadaire dans la semaine n'a pas droit à cette rémunération particulière.

Art. 53. - Prime de panier.

Les travailleurs effectuant au moins six (6) heures de travail de nuit bénéficient d'une indemnité dite "prime de panier", dont le montant est égal à trois fois le salaire horaire minimum catégoriel.

Cette indemnité sera en outre accordée aux travailleurs qui après avoir travaillé dix (10) heures ou plus, interruptions comprises, prolongeront d'au moins une heure leur travail après le début de la période réglementaire de travail de nuit.

Elle sera également allouée aux travailleurs qui effectueront une séance ininterrompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

La prime de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de déplacement.

Art. 54. - Primes et indemnités

a) Prime d'ancienneté.

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il réunit les conditions requises, telles que définies ci-après :

- On entend par ancienneté le temps pendant lequel le travailleur a été occupé, de façon continue, pour le compte de l'entreprise, quel que soit le lieu de son emploi ;
- Toutefois, est déduite, le cas échéant de la durée totale de l'ancienneté à retenir pour le calcul de la prime, toute période de service dont la durée aurait été prise en compte pour la détermination d'une indemnité de licenciement payée au travailleur ou pour l'octroi à ce dernier d'un avantage basé sur l'ancienneté et non prévu à la présente Convention

Par exception aux dispositions du paragraphe précédent, les travailleurs sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si leurs départs précédents ont été provoqués par une compression d'effectif ou une suppression d'emploi dans les conditions prévues par l'article 11, paragraphe 5.

En cas d'absence du travailleur résultant d'un accord entre les parties, l'ancienneté se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise avant et après l'absence.

Toutefois, cette période d'absence est prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, dans les cas suivants :

- Absences pour raisons personnelles, dans la limite d'un mois ;
- Absences pour congés payés ou dans la limite de quatorze (14) jours ouvrables par an, permissions exceptionnelles prévues à l'article 70 de la présente Convention ;
- Absences pour maladie dans la limite de six mois ;
- Absences pour accident du travail ou maladies professionnelles quelle qu'en soit la durée ;
- Absences prévues aux points a et b de l'article 70 du Code du travail ;
- Absences pendant les congés de maternité des femmes salariées ;
- Absences pour congé de veuvage ;
- Absences pour stages professionnels organisés par l'employeur.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction de l'horaire normal de l'entreprise.

Le pourcentage en est fixé à :

- 3 % après trois années d'ancienneté ;
- 1 % du salaire par année de service supplémentaire jusqu'à la vingt-cinquième année incluse.



b) Indemnité de transport.

Une indemnité forfaitaire mensuelle est attribuée à l'agent qui doit, en raison de sa fonction, effectuer fréquemment et habituellement des déplacements intéressant son service.

c) Majorations diverses.

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulières de travail, lorsque celles-ci n'ont pas été retenues pour la détermination des salaires des ouvriers qui y sont soumis.

Ces conditions particulières se rangent sous les rubriques suivantes :

- travaux dangereux ou insalubres, travaux comportant des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme ;
- travaux entraînant une détérioration anormale des vêtements, lorsque les tenues de travail ne sont pas fournies par l'employeur ;
- travaux accomplis par le travailleur en utilisant son propre matériel ;
- travaux exceptionnellement salissants ou répugnants.

d) Primes et indemnités diverses.

L'entreprise peut si elle l'estime nécessaire, attribuer des primes et indemnités spécifiques destinées à compenser des responsabilités particulières ou des frais supplémentaires occasionnés par la fonction du travailleur.

Art. 55. - Indemnité d'expatriation

Une indemnité d'expatriation destinée à dédommager un salarié des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose sa venue au Niger est acquise à tout travailleur recruté hors du territoire de la République du Niger et déplacé de sa résidence habituelle.

Le montant de cette indemnité est fixé à 40% du salaire minimum de base de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.



TITRE V : DUREE DU TRAVAIL ET REPOS.

Chapitre I. - Durée du travail

Art 56. Durée légale du travail -Récupération - Heures supplémentaires

Les jours et horaires de travail, les récupérations et les heures supplémentaires sont fixés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Art.57.- Travail à temps partiel

Est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 99 alinéa 3 du Code du Travail, le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente (30) heures par semaine ou cent vingt (120) heures par mois.

Avant l'institution ou le recours au travail à temps partiel, l'employeur en informe l'Inspecteur du Travail du ressort.

Les horaires de travail à temps partiel prévus dans l'entreprise ainsi que la liste des travailleurs concernés doivent également être transmis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail préalablement à leur affichage et à leur exécution.

Le contrat à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :

- la durée de la période d'essai, éventuellement convenue ;
- la qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur ;
- les différents éléments de la rémunération (salaire de base, accessoires du salaire s'il y a lieu) ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel est réputé être un contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée.

Art. 58. - Interruptions collectives du travail

En cas d'interruptions collectives du travail, résultant soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'intempéries, les récupérations des heures de travail perdues sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur qui, sur l'ordre de son employeur, s'est tenu à la disposition de l'entreprise, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal, même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Art. 59. - Fêtes légales

Les jours fériés, chômés et payés, sont ceux prévus par la législation en vigueur à savoir :

- 1^{er} Janvier (premier jour de l'année) ;
- Lundi de Pâques ;
- 24 Avril (Journée de la Concorde Nationale) ;
- 1^{er} Mai (Fête du Travail) ;
- 3 Août (Anniversaire de l'indépendance Nationale) ;
- 18 Décembre (Anniversaire de la Proclamation de la République) ;
- 25 Décembre (Noël) ;



- Ramadan (Aïd el Fitr) ;
- Tabaski (Aïd el Kébir) : Le jour et le lendemain ;
- Mouloud (Anniversaire de la naissance du Prophète Mohamed);
- 1^{er} jour de l'An musulman ;
- Laïlatoul' qadr.

Cette liste n'est pas exhaustive. En effet, l'Autorité Politique pourra toujours édicter d'autres jours qui suivront le régime des jours ci-dessus indiqués.

Les fêtes légales sont fériées, chômées et payées sauf si elles tombent un dimanche.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des jours susvisés, les travailleurs doivent remplir la condition suivante :

- avoir accompli normalement à la fois, la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles autorisées.

Compte tenu des mêmes réserves que ci-dessus, les fêtes légales si elles sont chômées, n'entraîneront aucune réduction ou retenue sur le salaire des travailleurs.

Au cas où la récupération serait admise, ces heures sont rémunérées au tarif normal.

S'il est exceptionnellement travaillé un jour férié obligatoirement chômé, la rémunération prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 51 ci-dessus.

Art. 60. - Travail des femmes et des enfants

Le travail de nuit des femmes et des enfants de moins de dix-huit (18) ans est formellement interdit dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit.

A°) Travail des femmes.

Les conditions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la Loi.

Tout chef d'établissement doit prendre les dispositions nécessaires, pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades.

B°) Travail des enfants et des jeunes travailleurs.

Les conditions particulières du travail des enfants et des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la Loi.

Chapitre II. Les repos du Travailleur

Art. 61. - Durée et organisation du congé annuel.

Les travailleurs salariés et apprentis bénéficient chaque année d'un congé payé fixé comme suit, par mois de travail effectif :

- travailleurs sans distinction d'âge : deux jours et demi calendaires ;
- les majorations en faveur des mères de famille salariées sont fixées par la réglementation en vigueur ;

- la durée de congé est augmentée à raison de deux (2) jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre (4) jours ouvrables après vingt-cinq ans et de six (6) jours ouvrables après trente ans ;
- les travailleurs titulaires de la Médaille d'honneur du travail bénéficieront d'un (1) jour ouvrable de congé supplémentaire par an.

Les conditions ci-dessus s'appliquent également aux travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Niger et ayant leur résidence habituelle dans un Etat d'Afrique de l'Ouest. Toutefois les travailleurs recrutés hors du territoire de la République du Niger ayant leur résidence habituelle hors de la zone géographique définie à l'alinéa précédent auront droit à un congé de six (6) jours calendaires par mois de service effectif.

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service égale à :

a) Un (1) an pour les travailleurs engagés sur place, cette durée pouvant être prolongée d'une durée équivalente d'accord parties ;

b) 24 mois pour le travailleur expatrié effectuant son premier séjour ;

c) 22 mois pour le travailleur expatrié visé au point 1 du présent article ;

d) 20 mois pour le travailleur expatrié visé au point 2 du présent article, à l'issue de son deuxième séjour.

La date normale de départ en congé du travailleur ne peut être anticipée ni retardée de plus de trois mois sauf autorisation exceptionnelle et individuelle de l'inspecteur du travail.

Cette date est fixée d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

Lorsque le travailleur a présenté sa demande de congé en temps opportun, il doit être avisé de la date de son départ en congé quinze (15) jours au moins à l'avance.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes légales de repos des femmes en couche, les périodes militaires obligatoires, ni dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical, ni les permissions exceptionnelles prévues à l'article 70 ci-après.

En ce qui concerne les travailleurs expatriés, la durée du congé est augmentée des délais de route.

Art. 62. - Allocation de congé annuel

Le montant de l'allocation de congé représente la fraction applicable à la totalité de la rémunération acquise par le travailleur, pendant la période d'emploi lui ouvrant droit au congé, telle qu'elle est définie à l'article 61.

Cette rémunération de référence inclut, le salaire et ses accessoires, ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire tels que les primes, gratifications de toute nature, heures supplémentaires, pourboires comptabilisés, avantages en nature etc., qui sont pris en compte au titre de la déclaration fiscale sur le revenu, à l'exception de l'indemnité d'expatriation visée à l'article 55 et des primes et indemnités acquises en remboursement de frais professionnels ou de sujétions particulières inhérentes à l'exercice de la profession.

Cette fraction est égale à :

- 1/12 pour les engagés sur place ;
- 1/12 pour les expatriés visés au point 1 de l'article 61 ;

- 1/15 pour les expatriés visés au point 2 de l'article 61.

Elle demeure acquise en la monnaie de l'Etat où le contrat de travail a été exécuté.

Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Lorsque le calcul de l'allocation, en fonction du salaire moyen des douze derniers mois est plus favorable au travailleur, le dernier calcul doit être substitué au précédent.

Art. 63. - Indemnité compensatrice de congé annuel

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après les dispositions légales, réglementaires et Conventionnelles en vigueur doit être accordée à la place du congé.

Art. 64.-Congé de veuvage.

En cas de veuvage, les femmes salariées peuvent, à leur demande, obtenir une autorisation d'absence écrite, dans la limite de quatre (4) mois, avec garantie de reprise à l'issue de la période accordée et maintien de la rémunération dans les proportions suivantes :

- deux (2) mois de plein salaire ;
- deux (2) mois de demi-salaire.

Art. 65.- Congé-maladie

Le travailleur hospitalisé, en convalescence ou en situation d'arrêt de travail par suite d'acte médical établi par un médecin agréé, est dit en congé de maladie.

Le congé de maladie couvre les périodes ci-dessous, d'interruption d'activité pour raison de santé :

- le repos médical ;
- l'hospitalisation ;
- la convalescence.

Le congé de maladie ne peut constituer une cause de rupture de contrat dans la limite de six (6) mois.

L'employeur a toutefois le droit de procéder à une contre visite par un médecin conseil.

La suspension du contrat de travail du travailleur malade s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 de la présente Convention.

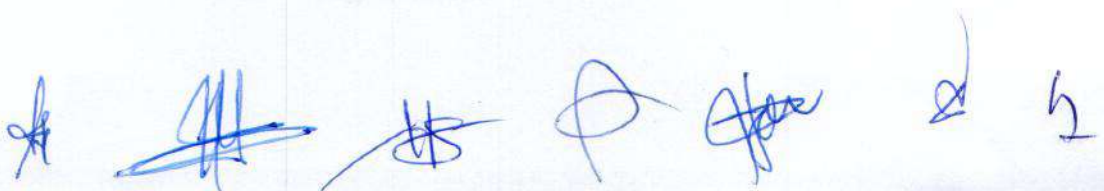
Art. 66.- Congé libérable.

Un congé libérable de trois (3) mois peut être accordé au salarié admis à faire valoir ses droits à la retraite.

L'employé bénéficiant du congé libérable, cesse l'activité trois (3) mois avant la date de départ à la retraite.

Art.67. - Voyages et transports

Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles fixées par les articles 127 à 133 inclus du Code du travail.



Les conditions d'application des dispositions de l'article 129 du Code du travail (classe de passage, poids des bagages, voyage des familles) sont fixées aux annexes de la présente Convention sauf dispositions contractuelles plus favorables.

Art. 68. - Cautionnement du voyage du travailleur

Lorsqu'un travailleur expatrié aura versé au Trésor public le montant de son cautionnement réglementaire de rapatriement, l'employeur qui engage ses services doit lui permettre d'obtenir le remboursement dudit cautionnement, en constituant lui-même un cautionnement pour l'intéressé et éventuellement pour sa famille.

Dans tous les cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail, l'employeur est dégagé de sa caution touchant le rapatriement du travailleur :

- par la substitution de la caution d'un nouvel employeur ;
- par la remise ou l'utilisation du ou des titres de transport ;
- par le versement au Trésor public du montant du cautionnement au nom et pour le compte du travailleur.

Dans cette troisième éventualité le travailleur rembourse à l'employeur lors du règlement final, le montant de la somme versée pour son compte au Trésor sauf dans le cas où il a acquis droit au voyage de retour à la charge dudit employeur.

Art. 69. - Déplacement temporaire du travailleur.

Lorsque le travailleur est appelé occasionnellement à exercer sa profession hors du milieu habituel de son emploi, et lorsqu'il résulte pour lui, de ce déplacement, des frais supplémentaires, il peut prétendre à la perception d'une indemnité de déplacement dans les conditions précisées aux annexes de la présente Convention.

Le travailleur déplacé temporairement, conserve d'autre part, droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi, si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou Conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

L'indemnité de déplacement n'est pas due au travailleur à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement, ou lorsque les frais résultant du déplacement sont pris en charge par l'employeur.

Toutefois, dans les entreprises où les usages professionnels consacrent une prise en charge malgré la fourniture du logement et de la nourriture, ces usages priment sur l'alinéa précédent.

Le droit aux indemnités de repas est acquis lorsque les nécessités du service ne permettent pas au travailleur de prendre son repas de midi au lieu d'emploi au plus tard à 14 heures et celui du soir au plus tard à 22 heures.

Si le déplacement doit avoir une durée supérieure à six mois ou amener le travailleur à exercer sa profession hors des limites géographiques prévues par son contrat ou à défaut par les usages de la profession, l'intéressé est en droit, sauf stipulation plus favorable prévue au contrat de se faire accompagner ou rejoindre par sa famille, aux frais de l'employeur.

En cas de déplacement temporaire, prolongé au-delà de six (6) mois le travailleur chef de famille dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente qui peut être pris après les premiers six mois et ensuite tous les trois mois à condition que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi soit inférieure ou égale à 400 km, à une durée d'absence maximum de cinq (5) jours délais de route compris.

Le congé de détente ne sera accordé que s'il se place un (1) mois au moins avant la fin du déplacement temporaire.

Pendant les voyages motivés, soit par le déplacement soit par un congé de détente, le travailleur perçoit outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

Art. 70. - Permissions exceptionnelles

Les événements familiaux, dûment justifiés, énumérés ci-après, ouvrent droit pour le travailleur ayant au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise, au bénéfice de permissions exceptionnelles d'absence, non déductibles du congé normal dans la limite de quatorze (14) jours ouvrables par an et n'entraînant aucune retenue de salaire.

Premier mariage du travailleur.	6 jours ouvrables
Autres mariages du travailleur.	3 jours ouvrables
Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur.	2 jours ouvrables
Décès du conjoint.	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant, du père ou de la mère du travailleur.	5 jours ouvrables
Décès de tout autre ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur.	3 jours ouvrables
Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.	3 jours ouvrables
Naissance d'un enfant.	1 jour ouvrable
Première communion.	1 jour ouvrable
Baptême d'un enfant.	1 jour ouvrable
Déménagement.	2 jours ouvrables

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dès la reprise du travail.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, au plus tard, huit (8) jours après l'événement, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

Chapitre III. - Logement de travail et modalités de son évacuation

Art. 71. - Fourniture de logement

Lorsque le travailleur est déplacé du lieu de sa résidence habituelle par le fait d'un employeur, en vue d'exécuter un contrat de travail, l'employeur est tenu de mettre à sa disposition un logement répondant aux règles d'hygiène et comportant les gros meubles, s'il ne peut se le procurer par ses propres moyens, soit de verser une indemnité compensatrice dont le montant est fixé dans le contrat de travail ou ses avenants.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus dispose d'un logement personnel ou peut assurer lui-même son logement, il doit l'indiquer lors de son engagement, et déclarer expressément qu'il dégage l'employeur de l'obligation de le loger.

La consistance du logement fourni par l'employeur doit répondre aux besoins du travailleur et de sa famille, compte tenu des usages et des possibilités du lieu d'emploi en matière de logement pour les travailleurs de la catégorie professionnelle de l'intéressé.

Le détail des avantages fournis en matière de logement ainsi que la liste des gros meubles doivent figurer au contrat du travailleur.

L'employeur qui loge un travailleur a le droit d'opérer une retenue de logement sur le salaire de celui-ci.

Le montant de la retenue ne peut dépasser un maximum fixé en la matière par la commission mixte prévue à l'article 91 de la présente Convention, lorsque le logement fourni répond aux minima fixés par ladite commission.

Le travailleur disposant à titre personnel de gros meubles peut obtenir de l'employeur son accord pour leur transport aux frais de ce dernier, en dégageant l'employeur de l'obligation de lui fournir ces meubles.

Art. 72. - Evacuation du logement fourni

Lors de la rupture du contrat de travail le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur, est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après :

- a) en cas de notification du préavis par l'une des parties dans les délais requis : évacuation à l'expiration de la période de préavis sans que celle-ci puisse être inférieure à un mois ;
- b) en cas de rupture du contrat par le travailleur sans que le préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) en cas de licenciement par l'employeur sans préavis à l'exception du cas de faute lourde du travailleur : évacuation différée dans la limite d'un mois ;
- d) en cas de décès du travailleur, l'évacuation du logement fourni, par la famille du travailleur défunt, est différée au moins jusqu'à la fin de la période de viduité.

Dans tous les cas, l'employeur peut fournir au travailleur un autre logement en remplacement du logement occupé à condition que la mesure soit justifiée par des nécessités de service ou les usages de l'entreprise.

Pour la période de maintien dans les lieux, ainsi obtenu par le travailleur, la retenue réglementaire ou Conventionnelle de logement peut être opérée par anticipation.



TITRE VI : HYGIENE - SECURITE ET SERVICE MEDICAL

Chapitre I. - Hygiène et sécurité au Travail

Art. 73. - Dispositions générales

Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à respecter les dispositions de sécurité et santé au travail prescrites par les textes en vigueur.

Elles affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans les meilleures conditions la sécurité et la santé au travail dans l'établissement.

Art. 74. - Risques émergents

Les risques dits émergents concernent des situations pouvant induire des nouveaux risques (nouvelles technologies, nouveaux contextes, nouvelles populations exposées etc.) et pour lesquels les effets sur la santé ne sont pas toujours connus. Il s'agit notamment du stress, du tabagisme, de l'alcoolisme, de la toxicomanie, du VIH/Sida et toute autre pandémie qui constituent des risques émergents liés à la santé dans le monde du travail.

Tout employeur est tenu d'informer et de sensibiliser ses travailleurs sur les risques émergents et de leur apporter une assistance psychosociale.

Art. 75.- Tenue de travail

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories de travailleurs, l'employeur est tenu de fournir, gratuitement, au minimum deux (2) tenues par an.

L'entretien et le lavage est assuré par le travailleur avec les moyens fournis par l'employeur ou directement par la blanchisserie de l'employeur.

Chapitre II. - Santé au Travail

Art. 76.-Hospitalisation du travailleur malade

En sus des prestations auxquelles ils peuvent prétendre, en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, les travailleurs hospitalisés sur prescription ou sous contrôle du médecin de l'entreprise, bénéficient d'une caution de la part de l'employeur, pour couvrir les frais y afférents.

Lorsque l'employeur aura porté ladite caution, il pourra procéder au recouvrement de la moitié des sommes exposées, par retenues périodiques.

Toutefois, les entreprises ayant souscrit à des Conventions d'assurance-maladie, sont exemptées de l'obligation de porter caution.

Dans ce cas, l'hospitalisation du travailleur, est réglée conformément aux dispositions de ladite Convention d'assurance-maladie.

Art. 77.- Soins médicaux

Les parties à la présente Convention conviennent de la nécessité de parvenir à une couverture au moins partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, suivant les possibilités de chaque entreprise.



TITRE VII : REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel dans l'entreprise ou l'établissement comprennent les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

Des Conventions ou accords collectifs peuvent instaurer d'autres institutions représentatives : comités d'entreprise ou d'établissement, notamment.

Lorsque c'est le cas, les membres représentant les travailleurs au sein de ces institutions sont également considérés comme des représentants du personnel au sens du Code du travail.

Chapitre I. - Les délégués du personnel

Art. 78.- Election

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention occupant plus de dix (10) travailleurs, des délégués du personnel titulaires et des délégués suppléants sont obligatoirement élus dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Leur mandat est de deux (2) ans, renouvelable.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise située dans une même localité et dans un rayon maximum de dix kilomètres ne comportent pas, pris séparément, le nombre réglementaire de travailleurs imposant des élections de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son ou ses délégués.

Peuvent être électeurs les travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auront totalisé six (6) mois d'ancienneté.

Art. 79.- Exercice du mandat de délégué du personnel.

La fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui qui l'exerce une entrave à une amélioration de sa rémunération, ni à son avancement régulier.

Le délégué du personnel ne peut être muté contre son gré pendant la durée de son mandat, sauf appréciation de l'Inspecteur du Travail du ressort.

Un travailleur ne peut jouir d'un traitement de faveur en raison de sa fonction de délégué du personnel.

L'horaire de travail du délégué du personnel est l'horaire normal de l'établissement ; ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

A défaut de détermination d'accord parties, elles doivent être signifiées à l'employeur moyennant un préavis de 24 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Les attributions du délégué du personnel sont celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

Toute demande d'audience doit être formulée par écrit :

- 2 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec un chef de service ;
- 4 jours avant la date souhaitée pour l'audience avec le chef de l'entreprise.

La demande doit comporter l'énoncé succinct des affaires qui seront évoquées au cours de l'audience.

Ces délais peuvent toutefois être réduits en cas de problème grave et urgent, la demande se faisant alors par simple contact.



Un compte rendu de l'audience est établi mentionnant les différentes questions posées et les réponses qui y ont été faites, que celles-ci soient données au cours même de l'audience ou, si les questions posées exigent une étude préalable, d'une façon différée.

Ce compte rendu est consigné dans un cahier ouvert à cet effet qui peut être consulté par le personnel.

Art. 80.-Compétence du délégué du personnel

La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général, intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Tout délégué peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale, soit à l'occasion de la visite à sa direction soit à l'occasion des visites de l'Inspecteur du Travail du ressort.

En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, le ou les délégués du personnel ou un représentant d'un syndicat signataire de la Convention essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.

Chapitre II. - Les membres du Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST)

Art. 81. - Election.

Dans les établissements ou entreprises employant habituellement au moins cinquante (50) salariés, il doit être créé un comité de sécurité et de santé au travail composé de l'employeur ou de ses représentants et des représentants du personnel au sens de l'article 211 du Code du travail.

L'Inspecteur du travail peut demander la création d'un comité de sécurité et santé au travail dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison des dangers particuliers de l'activité, de l'importance des risques constatés, de la nature des travaux et de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible de recours.

Le mandat du Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) est fixé à deux (2) ans renouvelables.

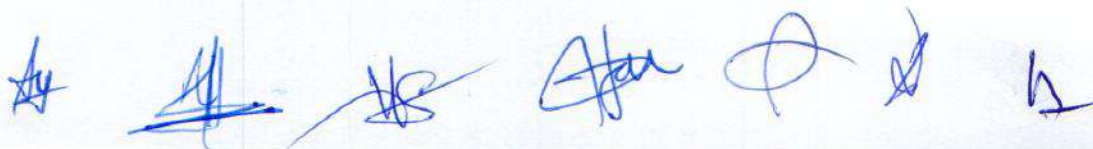
Art. 82.- Les membres désignés du Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST).

Le Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) est composé des membres désignés et des membres élus.

1°) les membres de droit sont :

a) pour les établissements et les entreprises :

- le chef d'entreprise ;
- le responsable du service sécurité ;
- l'agent de santé assurant la surveillance médicale des travailleurs ;
- un agent désigné par le chef d'entreprise pour assurer le secrétariat du comité.



b) pour le Groupement interentreprises :

- les responsables de chaque entreprise ;
- deux représentants des travailleurs de chaque entreprise ;
- l'agent de santé assurant la surveillance médicale des travailleurs du chantier ;
- un agent désigné par le collège des chefs d'entreprises pour assurer le secrétariat du comité.

c) pour les mines et carrières :

- le chef de l'établissement ou de l'entreprise ;
- les représentants des mineurs du fond et des mineurs de surface ;
- l'agent de santé ;
- un responsable au service de sécurité des mines ;
- un agent désigné par le chef d'entreprise pour assurer le secrétariat du comité.

2) le nombre des membres à élire sont fixés en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- 50 à 100 : trois (3) délégués titulaires et trois (3) délégués suppléants dont deux (2) représentants le groupe des ouvriers, manœuvres, employés de bureau et un (1) représentant le groupe des cadres et agents de maîtrise ;
- De 100 à 1000 : six (6) délégués titulaires et six (6) délégués suppléants dont deux (2) représentants le groupe des cadres et agents de maîtrise et quatre (4) représentants le personnel manœuvres, ouvriers et employés ;
- Au-delà de 1.000 travailleurs, plus un (1) délégué titulaire et un (1) délégué suppléant pour chaque tranche de 300 travailleurs.

Art. 83.- Attributions du CSST

Sans préjudice des attributions des délégués du personnel, le comité de sécurité et santé au travail est chargé de l'étude des conditions de sécurité et santé dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs, y compris de ceux mis à la disposition de l'employeur par une entreprise extérieure.

Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation de l'ensemble des membres de l'entreprise dans le domaine de sécurité et santé.

Le comité de sécurité et santé au travail donne son avis sur le règlement intérieur et sur toute décision de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit soumettre à l'avis du comité de sécurité et santé au travail une évaluation générale des risques auxquels sont exposés les travailleurs et un programme de prévention.

Cette évaluation ainsi que le programme de prévention doivent être actualisés tous les deux (2) ans ou dans un délai moindre en cas de nécessité.

Chapitre III. - Les délégués syndicaux

Art. 84.- Modalités de désignation.

Dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante (50) salariés, un délégué syndical peut être désigné par toute organisation syndicale régulièrement constituée et appartenant aux organisations les plus représentatives des travailleurs telles que précisées à l'article 185 du code du travail, à savoir que :

- le caractère représentatif des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs est déterminé par les résultats des élections professionnelles. Le classement issu du résultat de ces élections est constaté par arrêté du ministre en charge du travail ;
- pour la détermination de la représentativité des syndicats en entreprise, il est tenu compte des résultats des élections des délégués du personnel.

Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci.

Art.85.- Exercice du mandat de délégué syndical

Le délégué syndical assure la représentation de son syndicat dans l'entreprise, tant envers l'employeur qu'envers les travailleurs.

Il est convoqué aux réunions que l'employeur doit organiser avec les délégués du personnel ; il peut y prendre la parole. Il est destinataire de toutes les informations que l'employeur doit aux délégués du personnel.

Pour l'exercice de son mandat, il bénéficie des mêmes heures de délégation que les délégués du personnel.

Art. 86.- Fin du mandat du délégué syndical.

Le mandat du délégué syndical prend fin conformément aux dispositions de l'article 225 du Code du travail :

- lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ;
- lorsque que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué syndical.

En outre, il prend fin également en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation.

Art. 87. - Protection des représentants du personnel

Pendant la période comprise entre la date de l'affichage des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs inscrits sur les listes affichées bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 228 du Code du travail.

Chapitre IV. - Le licenciement d'un représentant du personnel

Art. 88.- Procédure à suivre

Tout licenciement d'un représentant du personnel au sens de l'article 211 du Code du travail envisagé par l'employeur ou son représentant doit, quelle qu'en soit la cause, être soumis à la décision de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail saisi est tenu de rendre sa décision dans les huit (8) jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation de licenciement à lui adressée avec ampliation à la hiérarchie. Ce délai est porté à vingt un (21) jours en cas de nécessité d'expertise.

L'inspecteur du travail saisi doit notifier sa décision motivée et l'adresser à l'employeur-demandeur en faisant ampliation de ladite décision aux représentants du personnel.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer, immédiatement, la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Cette mise à pied ne peut excéder un (1) mois. Pendant la période de la mise à pied, le travailleur ne peut prétendre à aucune rémunération, sauf en cas de refus de l'autorisation de licenciement.

Art. 89.- Nullité du licenciement

Tout licenciement d'un représentant du personnel prononcé par l'employeur sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ait été obtenue ou malgré le rejet de la demande d'autorisation par celui-ci, est nul et de nul effet.

Art.90.- Recours contre la décision de l'inspecteur du travail.

La décision accordant ou refusant le licenciement d'un représentant du personnel dessaisit définitivement l'inspecteur du travail de la procédure d'autorisation.

Cette décision est susceptible d'un recours gracieux devant l'inspecteur du travail, d'un recours hiérarchique devant le ministre en charge du travail et d'un recours contentieux devant la juridiction administrative.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'H', a signature that appears to be 'H. S.', and several other initials and marks.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Art. 91. - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux suppléants de chaque organisation syndicale et professionnelle d'employeurs signataires ;
- Un nombre égal de membres travailleurs titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués à l'autorité administrative par les organisations syndicales et professionnelles intéressées.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ainsi que de l'autorité administrative compétente.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans un délai maximum d'un (1) mois.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail, à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

Art. 92. - Dispositions transitoires

Les travailleurs relevant des anciennes Conventions collectives conserveront leur classification actuelle jusqu'à l'intervention de la classification des emplois par branche d'activité dans les catégories professionnelles définies à l'annexe I de la présente Convention.

Les salaires actuels restent applicables jusqu'à la conclusion de nouveaux accords de salaires hiérarchisés.

Fait à Niamey, le _____



Ont signé

Pour les Organisations Professionnelles d'Employeurs:

Conseil National du Patronat du Niger

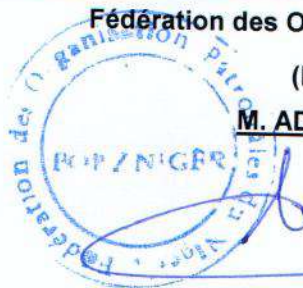
(CNP-NIGER)

M. SALEY SEYBOU



Fédération des Organisations Patronales du Niger

(FOP/NIGER) M. ADOLPHE SAGBO
SAGBO Adolphe
Chevalier de l'Ordre
du Mérite du NIGER



Pour les Organisations Professionnelles des Travailleurs :

Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN)

M. DJIBRILLA IDRISSE



Confédération Nigérienne du Travail (CNT)

M. HALIDOU MOUNKAILA



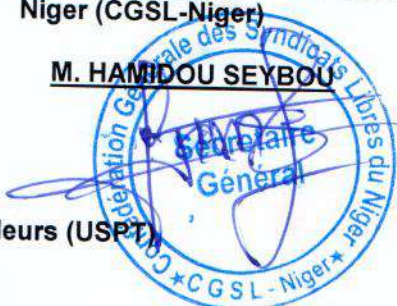
Union des Syndicats des Travailleurs du Niger (USTN)

M. ALAIN ADIKAN



Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger (CGSL-Niger)

M. HAMIDOU SEYBOU



Union Syndicale Progressiste des Travailleurs (USPT)

M. KAKA KIEMOU YAHAYA



Vu, le... 19 AVRIL 2022

Le Directeur Général du Travail et
de la Protection Sociale (DGT/PS)

MAHAMAN ROBERT MAÏKASSOUA



Approuvé, le... 19 AVRIL 2022

Le Ministre de l'Emploi, du Travail et
de la Protection Sociale (MET/PS)

IBRAH BOUKARY



TABLE ALPHABETIQUE

Expressions employées	Articles
Abrogation des Conventions collectives antérieures	Article 3
Absences et permissions exceptionnelles	Article 26
Absences pour activités syndicales	Article 8
Absences pour Maladie et Accident non professionnels	Article 27
Accident du travail	Article 30
Adhésion ultérieure	Article 6
Affectation à un autre lieu d'emploi	Article 24
Apprentissage et formation professionnelle	Article 14
Avancement / Promotion	Article 20
Avantages acquis	Article 4
Catégories professionnelles	Article 47
Cautionnement du voyage du travailleur	Article 68
Certificat de travail	Article 39
Changement d'emploi ou de catégorie, Mutation provisoire dans une catégorie inférieure	Article 21
Changement d'emploi ou de catégorie, Mutation provisoire dans une catégorie supérieure	Article 22
Clause de non-concurrence	Article 15
Commission de classement	Article 48
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	Article 91
Comité de santé et sécurité au Travail	Articles 81, 82,83.
Congé (allocation de)	Article 62
Congé de veuvage	Article 64
Congé libérable	Article 66
Congé (Maladie)	Article 65
Congé (indemnité compensatrice de)	Article 63
Congé (organisation et durée du)	Article 61
Contrat de mission	Article 18
Cotisations syndicales (recouvrement)	Article 10
Convention de mise à disposition	Article 17
Décès du travailleur	Article 40
Décès de l'Employeur	Article 41
Délégués du personnel	Articles 78, 79,80.
Déplacement (indemnité de)	Article 69
Discipline (Faute, poursuite et sanctions)	Articles 42, 43, 44.
Délégués syndicaux	Articles 84, 85,86.
Durée du travail - Récupération heures supplémentaires	Article 56
Durée et Dénonciation de la Convention Collective	Article 5
Embauchage – Réembauchage	Article 11

Expressions employées	Articles
Engagement définitif	Article 14
Formation professionnelle – Stages	Article 13
Heures supplémentaires (majoration pour)	Article 51
Hospitalisation du travailleur malade	Article 76
Hygiène et Sécurité (Dispositions Générales)	Article 73
Indemnisation pour congé de maternité	Article 29
Indemnité d'expatriation	Article 55
Interruptions collectives du travail	Article 58
Jours fériés, chômés	Article 59
Licenciements collectifs	Article 37
Licenciement (indemnité de)	Article 38
Fourniture de logement (et Ameublement)	Article 71
Logement fourni (évacuation)	Article 72
Majorations diverses	Article 54 c°)
Mise en disponibilité	Article 26
Chômage technique	Article 12
Modifications aux clauses du contrat de travail	Article 19
Mutation des femmes en état de grossesse	Article 23
Objet et champ d'application	Article 1er
Tableaux d'affichage	Article 9
Période d'essai	Article 12
Permissions exceptionnelles	Article 70
Position sous les drapeaux	Article 31
Préavis (durée et déroulement du)	Article 33
Préavis en cas de départ en congé	Article 34
Préavis (indemnité compensatrice)	Article 35
Prime d'ancienneté	Article 54 a°)
Prime de panier	Article 53
Prime de transport	Article 54 b°)
Prime et indemnités diverses	Article 54 d)
Prise effet de la Convention	Article 2
Protection des Représentants du personnel	Article 87
Respect des droits syndicaux et liberté d'opinion	Article 7
Risques émergents	Article 74
Rupture de contrat du travailleur malade	Article 36
Rupture du contrat de travail (modalités)	Article 32
Salaires des travailleurs physiquement diminués	Article 50
Salaire (paiement du)	Article 46
Salaire (Dispositions générales)	Article 45
Service en poste à fonctionnement continu	Article 52
Soins médicaux	Article 77
Tenue de travail	Article 75

Expressions employées	Articles
Travail des femmes, des enfants et jeunes travailleurs	Article 60
Temps partiel (durée du travail à)	Article 57
Tâcheronnat et intérim	Article 16
Voyage - cautionnement du travailleur	Article 68
Voyage et Transport	Article 67

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large stylized signature, a circular mark, and several smaller initials or marks.

ANNEXES

ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE/ESSAI ET PRÉAVIS

I- Classification Professionnelle

En application de l'article 47 de la Convention Collective Interprofessionnelle portant classification professionnelle, les travailleurs sont classés suivant qu'ils occupent un emploi manuel ou non.

Cette classification professionnelle s'applique à l'ensemble des travailleurs employés par les entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente Convention.

Cependant, ces entreprises pourront, si elles le désirent, adapter la présente classification professionnelle à travers l'établissement de leurs propres grilles professionnelles.

Dans ce cas, ces grilles professionnelles ne pourront nullement consacrer un classement moins avantageux.

Les catégories et échelons en fonction du type d'emplois sont définis ainsi qu'il suit :

I-1 - Emplois manuels

La classification proposée aux chapitres I (emplois manuels) et II (emplois non manuels) constituant le minimum exigible n'est pas limitative et pourra comporter des échelons supplémentaires adaptés aux caractéristiques de la profession, par voie d'annexe particulière.

1 ^{ère} Catégorie	Echelon A	Travailleur affecté à des besognes élémentaires ne nécessitant ni formation, ni connaissances professionnelles, ni adaptation (exemple : manœuvre ordinaire, travailleur sans spécialité).
	Echelon B	Ayant six (6) mois d'ancienneté dans la catégorie.
2 ^{ème} Catégorie	Echelon A	Travailleur exécutant des travaux simples nécessitant une mise au courant sommaire et travailleur ayant deux ans d'ancienneté dans la première catégorie (exemple manœuvre spécialisé ; manœuvre de force).
	Echelon B	Ayant acquis la maîtrise de son emploi ou justifiant une ancienneté de deux (2) ans au moins dans la 2 ^{ème} Catégorie échelon A.
3 ^{ème} Catégorie		Travailleur possédant un niveau élémentaire d'instruction ou une compétence acquise par la pratique, connaissant en partie seulement un métier nécessitant une formation préalable acquise par exemple au moyen de l'apprentissage, ne possédant pas l'habileté et le rendement exigés d'un ouvrier spécialisé (exemple : aide - ouvrier).
4 ^{ème} Catégorie		Ouvrier d'habileté et de rendement courants exécutant des travaux qui exigent une formation professionnelle élémentaire, des connaissances professionnelles confirmées (exemple : ouvrier spécialisé).
5 ^{ème} Catégorie		Ouvrier possédant un métier qui nécessite un apprentissage, titulaire du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou de niveau professionnel équivalent, exécutant des travaux qualifiés (exemple : ouvrier professionnel).

6^{ème} Catégorie		Ouvrier exécutant des travaux particulièrement qualifiés nécessitant la connaissance complète de sa profession, une formation théorique et pratique approfondie (exemple : ouvrier qualifié).
7^{ème} Catégorie		Ouvrier d'habileté exceptionnelle exécutant des travaux de haute valeur professionnelle, ou titulaire du Brevet d'Etudes Intermédiaire (BEI) (exemple : ouvrier hautement qualifié).
Hors Catégorie		Ouvrier de la 7 ^{ème} catégorie ayant des responsabilités plus étendues.

I-2 - Emplois non manuels

1^{ère} Catégorie et 2^{ème} Catégorie	Définitions identiques à celles du chapitre I, emplois manuels.
3^{ème} Catégorie	Employé possédant un niveau élémentaire d'instruction et de connaissances professionnelles acquises par la pratique.
4^{ème} Catégorie	Employé exécutant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle simple et des connaissances professionnelles élémentaires.
5^{ème} Catégorie	Employé titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle CAP ou du niveau professionnel équivalent, ayant une qualification qui nécessite une formation professionnelle normale.
6^{ème} Catégorie	Employé ayant une qualification qui comporte une formation professionnelle complète, capable de prendre certaines initiatives et d'assumer des responsabilités limitées.
7^{ème} Catégorie	Employé hautement qualifié ou titulaire du Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC), connaissant complètement un métier qui nécessite une formation professionnelle poussée et une longue pratique, assurant des travaux qui comportent une part d'initiative et de responsabilité.
Hors Catégorie	Employé de la 7 ^{ème} catégorie ayant des initiatives et des responsabilités plus étendues.

La classification proposée aux chapitres I (emplois manuels) et II (emplois non manuels) constituant le minimum exigible n'est pas limitative et pourra comporter des échelons supplémentaires adaptés aux caractéristiques de la profession, par voie d'annexe particulière.

I-3. - Agents de maîtrise – Techniciens

Agent chargé en permanence de diriger, coordonner et contrôler le travail d'ouvriers, employés ou techniciens dans l'exécution de tâches dont il assume la responsabilité.

Le technicien ou agent de maîtrise doit avoir des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises par la formation scolaire et l'expérience professionnelle appropriées à la nature et à l'importance de son emploi.

1^{ère} Catégorie: (M.1)	Technicien ou agent d'encadrement dirigeant d'une façon permanente un groupe de travailleurs dans sa spécialité et participant ou non à leurs travaux.
2^{ème} Catégorie: (M.2)	Technicien ou agent d'encadrement chargé de faire exécuter par des travailleurs de professions différentes les travaux qui lui sont confiés. Généralement placé sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie supérieure ou d'un cadre.
3^{ème} Catégorie: (M.3)	Technicien ou agent d'encadrement ayant des responsabilités plus étendues qu'en 2 ^{ème} catégorie, ayant au moins un agent de maîtrise ou assimilé sous ses ordres.
4^{ème} Catégorie: (M.4)	Technicien ou agent d'encadrement ayant des responsabilités plus étendues qu'en 3 ^{ème} catégorie, placé généralement sous les ordres directs d'un chef ou d'un directeur d'entreprise.
5^{ème} Catégorie: (M.5)	Agent supérieur ayant par rapport à la 4 ^{ème} catégorie des responsabilités plus étendues, la direction d'un personnel plus nombreux, placé sous les ordres directs d'un chef ou d'un directeur d'entreprise.

I-4. - Ingénieurs, cadres et assimilés

Sont considérés comme ingénieurs cadres et assimilés, les collaborateurs de l'entreprise qui ont reçu une formation technique généralement sanctionnée par la délivrance d'un diplôme d'Etat ou reconnu comme tel :

- ou qui possèdent en outre une expérience professionnelle pratique ;
- ou qui occupent dans l'entreprise un emploi comportant le pouvoir de conception, de décision et de direction ou des responsabilités équivalentes, ainsi que l'utilisation des connaissances théoriques et pratiques qu'ils ont acquises.

Ces cadres sont placés d'après les positions types définies comme suit :

1^{er} Echelon : (C.1)	Personnel répondant aux conditions suivantes : • Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ; • ou occuper dans l'entreprise une fonction comportant des pouvoirs de décision et d'autorité ou des responsabilités équivalentes.
2^{ème} Echelon : (C.2)	Même définition qu'en C.1, mais les responsabilités sont plus étendues et le poste occupé est d'un niveau plus élevé.

I-5. Cadres supérieurs

Même définition que ci-dessus, mais avec des responsabilités très importantes et très étendues, au plan de la direction et de l'autorité, ou en raison de la complexité des tâches confiées à ce personnel, ou sur ces deux plans conjointement.

En ce qui concerne les chapitres :

- III (agents de maîtrise et techniciens) ;
- IV (ingénieurs, cadres et assimilés) ;
- V (cadres supérieurs) la classification proposée constituant le minimum exigible n'est pas limitative et pourra être élargie suivant les caractéristiques de la profession par voie d'annexe particulière.

II- Durée du préavis et de l'essai

a) La durée du préavis.

La durée de la période du préavis est fixée comme suit pour les diverses catégories de travailleurs engagés par contrat à durée indéterminée :

- 1° Travailleurs à salaire non mensuel : 8 jours ;
- 2° Travailleurs à salaire mensuel : 1 mois calendaire ;
- 3° Agents de maîtrise et techniciens : 1 mois calendaire ;
- 4° Ingénieurs, cadres supérieurs et assimilés : 3 mois calendaires.

Pour l'application de la période de préavis les usages particuliers aux professions du bâtiment et des travaux publics, seront déterminés par annexe spéciale à la branche professionnelle intéressée.

b°) la période d'essai :

La période d'essai est fixée à :

- 8 jours calendaires pour les travailleurs à salaire non mensuel ;
- 1 mois calendaire pour les travailleurs à salaire mensuel ; les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés ;
- 3 mois calendaires pour les ingénieurs, cadres supérieurs et assimilés ;

Le renouvellement de la période d'essai s'effectuera conformément à l'article 12 Alinéa 5 de la présente Convention collective interprofessionnelle.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small star-like mark, a large stylized signature, a signature that appears to start with 'H', another signature, and finally two sets of initials, one resembling 'A' and the other 'h'.

ANNEXE II : VOYAGES DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE

En application de l'article 127 du Code du travail et de l'article 67 de la Convention collective les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur.

I. Moyen de Transport.

Le choix d'un moyen de transport approprié appartient à l'employeur sauf contre-indication médicale.

Dans le cas où le travailleur et sa famille justifieraient de l'impossibilité d'utiliser la classe qui leur est attribuée, ils voyageront avec l'autorisation de l'employeur dans la classe disponible immédiatement supérieure.

II. Transport des bagages du travailleur et de sa famille

En sus de la franchise de poids de bagages accompagnant le voyageur, attachée au titre de transport, l'employeur prend à sa charge le transport des bagages personnels du travailleur et de sa famille qui l'accompagne ou le rejoint aux conditions suivantes :

- 1) A l'occasion de la première arrivée du travailleur au lieu de son emploi, de sa mutation en cours de contrat, ou de son départ définitif.

Le travailleur et sa famille (son ou ses conjoints et des enfants légalement à charge ouvrant droit aux prestations familiales) y auront droit depuis le domicile habituel de travailleur jusqu'au lieu de son emploi, en fret non accompagné :

- a) par voie de surface : un poids maximum ou un volume réputé équivalent de :

- 200 kg pour le travailleur;
- 200 kg par conjoint;
- 100 kg par enfant.

- b) par voie aérienne : le poids ou volume équivalent au coût du fret expédié par voie de surface.

- 2) A l'occasion du congé, le travailleur déplacé aura droit depuis le lieu de son emploi jusqu'à son domicile habituel et vice versa, aux frais de l'employeur, à un supplément de poids en bagages équivalent à celui de la franchise attachée au titre de transport.

Toutefois si l'employeur fournit au travailleur déplacé et à sa famille, sur le lieu de l'emploi, le logement, le matériel domestique et l'ameublement, le poids maximum des bagages personnels transportés aux frais de l'employeur sera déterminé par le contrat de travail liant les parties.



ANNEXE III : INDEMNITE DE DEPLACEMENT TEMPORAIRE :

(En application de l'article 69 de la Convention Collective)

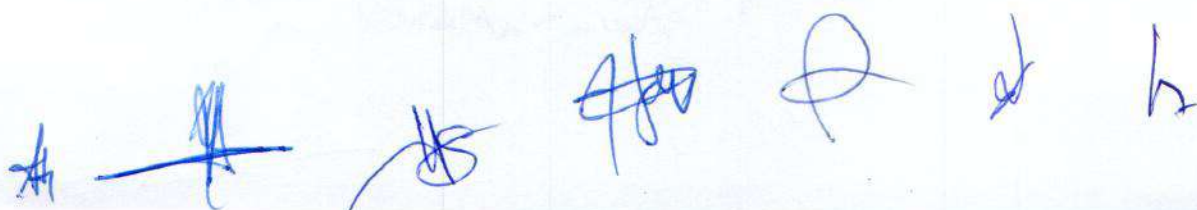
Le montant minimum des indemnités dues à ce titre est fixé comme suit :

Observation :

Dans le cas où l'hébergement ou la nourriture, ou l'un ou l'autre sont fournis par l'employeur ou à ses frais, l'indemnité correspondante n'est pas due au travailleur en déplacement temporaire.

Le salaire horaire de la catégorie s'obtient en divisant le montant du salaire de base mensuel par le nombre d'heures légal mensuel (173 heures 33 pour le secteur non agricole, 208 heures pour le secteur agricole).

Catégorie d'Emploi	Repas pris ou nuit passée en dehors du lieu de travail		
	1 Repas	1 Repas	1 Repas et 1 nuit
Ouvriers et employés 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} incluse	6 x salaire horaire minimum catégoriel	9 x salaire horaire minimum catégoriel	12 x salaire horaire minimum catégoriel
5 ^{ème} à la 7 ^{ème} et Hors catégorie	3 salaire horaire minimum catégoriel	6 x salaire horaire minimum catégoriel	9 x salaire horaire minimum catégoriel
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; - Ingénieurs, cadres supérieurs et assimilés	Remboursement sur note justificative de frais, ou suivant convention particulière avec l'employeur		



**ANNEXE IV : ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE 'HOSPITALISATION
(ARTICLE 76 (B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERPROFESSIONNELLE)**

Le montant de cette allocation est fixé comme suit :

Catégorie d'emploi.	Montant par journée d'hospitalisation
1 ^{ère} à la 3 ^{ème} incluse.	6 x salaire horaire minimum catégoriel
Au-delà de la 3 ^{ème} catégorie.	6 x salaire horaire minimum catégoriel

Lorsque les frais d'hospitalisation, de traitement et de soins médicaux et chirurgicaux sont totalement pris en charge par l'employeur, cette allocation n'est pas due.

ANNEXE V : INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

(ARTICLE 38 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERPROFESSIONNELLE)

L'indemnité de départ à la retraite est représentée par une indemnité calculée suivant les taux fixés à l'Article 38 paragraphe c de la présente Convention.

