



**INVENTAIRE DES DISPOSITIONS DES TEXTES NATIONAUX RELATIVES AU TRAVAIL FORCE**

|  |  |
| --- | --- |
| CONSTITUTION | |
| **Références** | **Teneur** |
| Art.10 | Tous les Nigériens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs.  Chacun a droit à la liberté et à la sécurité dans les conditions définies par la loi. |
| Art.11 | La personne humaine est sacrée. L'Etat a l'obligation absolue de la respecter et de la protéger. |
| Art.12 | Chacun a droit à la vie, à la santé, à l'intégrité physique et morale, à une alimentation saine et suffisante, à l'eau potable, à l'éducation et à l'instruction dans les conditions définies par la loi. L'Etat assure à chacun la satisfaction des besoins et services essentiels ainsi qu'un plein épanouissement. |
| Art.14 | Nul ne sera soumis à la torture, à l'esclavage ni à des sévices ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.  Tout individu, tout agent de l'État, qui se rendrait coupable d'actes de torture, de sévices ou traitements cruels, inhumains ou dégradants dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit de sa propre initiative, soit sur instructions, sera puni conformément à la loi. |
| Art.33 | L'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit et qui garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production.  Nul ne peut être victime de discrimination dans le cadre de son travail. |
| Loi N° 2003-025 du 13 juin 2003 portant institution du Code Pénal modifiée par la **loi** N°  **2008-18** | |
| Art. 179. | Toute personne qui aura été trouvée mendiant dans un lieu public ou privé sera punie d’un emprisonnement de trois à six mois. |
| Art 180 | Aucune peine ne pourra toutefois être prononcée contre les vieillards de plus de soixante ans et les infirmes. |
| Art.181 | Les parents de mineurs de moins de dix-huit ans se livrant habituellement à la mendicité, tous ceux qui les auront invités à mendier ou qui en tirent sciemment profit, seront punis d’un emprisonnement de six mois à un an. |
| Art.182 | Toute personne membre d’une organisation de mendiants sera punie d’un emprisonnement de un à deux ans.  L’interdiction de séjour sera en outre prononcée. |
| Art.270 | Toute personne qui aura aliéné, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux, la liberté de toute autre personne, sera punie de l’emprisonnement de dix à trente ans.  Si la personne est âgée de moins de treize ans, la peine de l’emprisonnement à vie sera encourue.  Si le coupable a aliéné la liberté de plusieurs personnes, il sera puni de la peine de mort. |
| Art. 270-1. | "L’esclavage" est l’état ou la condition d’un individu sur lequel s’exercent les attributs du droit de propriété ou certains d’entre eux ;  "L’esclave" est l’individu qui a ses statuts ou cette condition.  La "personne de condition servile" est celle qui est placée dans le statut ou la condition qui résulte une des institutions ou pratiques de l’esclavage notamment :  La servitude ou toute forme de soumission ou de dépendance absolue à un maître.  Toute institution ou pratique en vertu de laquelle :  a) une femme est, sans qu’elle ait le droit de refuser, promise ou donnée en mariage moyennant une contre-partie en espèces ou en nature versée au maître ;  b) le maître d’une femme considérée comme esclave a le droit de la céder à un tiers, à titre onéreux ou autrement  c) le maître a le droit d’entretenir des rapports sexuels avec la femme esclave ;  d) toute institution ou pratique en vertu de laquelle un mineur de moins de 18 ans est remis, soit par ses parents, soit par son tuteur, soit par son maître ou le maître d’un ou de ses deux  parents, à un tiers, contre paiement ou non, en vue de l’exploitation de la personne ou du travail dudit mineur. |
| Art. 270.2. | Le fait de réduire autrui à l’esclavage ou d’inciter autrui à aliéner sa liberté ou sa dignité ou celle d’une personne à sa charge, pour être réduit en esclave, est puni d’une peine  d’emprisonnement de 10 à 30 ans et d’une amende de 1.000.000 à 5.000.000 de francs.  Est puni de la même peine prévue à l’alinéa précédent, le fait pour un maître ou son complice :  - d’entretenir des rapports sexuels avec une femme considérée esclave ou l’épouse d’un homme considéré comme esclave ;  - de mettre à la disposition d’une autre personne, une femme considérée comme esclave en vue d’entretenir des rapports sexuels.  La complicité et la tentative des infractions prévues aux articles précédents sont passibles de la peine prévue au présent article. |
| Art. 270.3. | Constitue un délit d’esclavage:  Toute atteinte à l’intégrité physique ou morale d’une personne en raison de sa condition  servile, tout traitement dégradant, inhumain ou humiliant exercé contre cette personne.  Le fait pour un maître de percevoir les fruits et les revenus résultant de la prostitution de la femme de condition servile ou de travail de toute personne de "condition servile";  L’extorsion de fonds, le chantage exercé à l’encontre d’une personne de "condition servile" ;  Le fait pour un maître de percevoir un tribut d’une personne en raison du droit de propriété qu’il exerce sur cette personne ;  L’enlèvement des enfants prétendus esclaves pour les mettre en servitude ; |
| Art. 270.4. | Toute personne reconnue coupable du délit d’esclave sera punie d’un emprisonnement de 5 à moins de 10 ans et d’une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.  La tentative est passible de la peine prévue à l’alinéa précédent. |
| Art. 270.5 | Toute association régulièrement déclarée depuis au moins 1 an à la date des faits et ayant en vertu des statuts, comme objectif de combattre l’esclavage ou les pratiques  analogues est habilité à exercer l’action civile en réparation des dommages causés par les infractions à la loi pénale sur l’esclavage. |
| Art. 281.1. | "Le fait de harceler autrui en usant d’ordre, de menaces ou de contrainte dans le but d’obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d’un emprisonnement de 3 à 6 mois et d’une amende de 10.000 à 100.000 francs.  Si le harcèlement est le fait d’une personne abusant de l’autorité que lui confèrent ses fonctions, l’emprisonnement sera de 3 mois à un an et l’amende de 20.000 à 200.000 francs. |
| Art. 284. | Quiconque aura commis le crime de viol sera puni d’un emprisonnement de dix à vingt ans.  Si le crime a été commis sur la personne d’un enfant au-dessous de l’âge de treize ans, le coupable sera puni d’un emprisonnement de quinze à trente ans. |
| Art. 291. | Sera considéré comme proxénète et puni d’un emprisonnement de six mois à trois ans et d’une amende de 50.000 à 5.000.000 francs, celui ou celle :  qui, d’une manière quelconque, aide, assiste ou protège sciemment la prostitution d’autrui ou le racolage en vue de la prostitution ;  qui, sous une forme quelconque, partage les produits de la prostitution d’autrui ou reçoit des subsides d’une personne se livrant habituellement à la prostitution ;  qui, sciemment, vit avec une personne se livrant habituellement à la prostitution ;  qui, étant en relations habituelles avec une ou plusieurs personnes se livrant à la prostitution, ne peut justifier de ressources correspondant à son train de vie ;  qui embauche, entraîne ou entretient, même avec son consentement, une personne même majeure, en vue de la prostitution, ou la livre à la prostitution ou à la débauche ;  qui fait office d’intermédiaire, à un titre quelconque, entre les personnes, se livrant à la prostitution ou à la débauche et les individus qui exploitent ou rémunèrent la prostitution ou la débauche d’autrui ; qui, par menace, pression, manœuvre ou par tout autre moyen, entrave l’action de la prévention de contrôle, d’assistance ou de rééducation, entreprise par des organismes qualifiés en faveur de personnes se livrant à la prostitution ou en danger de prostitution. |
| Art. 292. | La peine sera d’un emprisonnement de deux à cinq ans et d’une amende de 50.000 à 5.000.000 de francs dans le cas où :  1)le délit a été commis à l’égard d’un mineur ;  2) le délit a été accompagné de menace, de contrainte, de voies de fait, d’abus d’autorité ou de dol ;  3) l’auteur du délit était porteur d’une arme apparente ou cachée ;  4) l’auteur de délit est époux, père, mère ou tuteur de la victime ou appartient à l’une des catégories énumérées à l’article 285 ;  5) l’auteur du délit est appelé à participer, de par ses fonctions, à la lutte contre la prostitution, à la protection de la santé, ou au maintien de l’ordre public ;  6) le délit a été commis à l’égard de plusieurs personnes ;  7) les victimes du délit ont été livrées ou incitées à se livrer à la prostitution hors du territoire de la République ;  8) les victimes du délit ont été livrées ou incitées à se livrer à la prostitution à leur arrivée ou dans un délai rapproché de leur arrivée sur le territoire de la République ;  9) le délit a été commis par plusieurs auteurs, coauteurs ou complices. |
| Art. 293. | Sera puni des peines prévues à l’article précédent quiconque aura attenté aux moeurs en excitant, favorisant ou facilitant habituellement la débauche ou la corruption de la  jeunesse de l’un ou l’autre sexe, au-dessous de l’âge de vingt-et-un ans ou, même occasionnellement, des mineurs de treize ans.  Les peines prévues aux articles 291 et 292 ainsi qu’au présent article seront prononcées, alors que les divers actes qui sont les éléments constitutifs des infractions auront été accomplis  dans des pays différents. |
| Décret N° **2017-682**/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie règlementaire du Code du Travail. | |
| Art.4 | Le travail forcé ou obligatoire est interdit.  Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré.  Le fait d’exiger le travail forcé ou obligatoire est sanctionné conformément aux dispositions du présent code.  Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas : i) tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ; ii) tout travail ou service d’intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu’elles sont définies par les lois et les règlements ; iii) tout travail ou service exigé d’un individu comme conséquence d’une condamnation prononcée par une décision judiciaire ; iv) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu’incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d’animaux, d’insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d’existence de l’ensemble ou d’une partie de la population **; v)**tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement***.*** |
| Art.9 | Sous réserve du respect des dispositions des articles 11, 13 et 48, les employeurs recrutent directement les salariés qu’ils emploient. Ils peuvent aussi faire appel aux services de bureaux de placement publics ou privés. |
| Art.11 | L’employeur doit communiquer toute vacance de poste au service public de l’emploi. Aucune publicité de quelque nature que ce soit, relative au poste à pourvoir, aucune embauche directe ou par l’intermédiaire d’un bureau de placement privé ne peuvent être effectuées avant cette notification. |
| Art.12 | Toute personne à la recherche d’un emploi doit requérir son inscription auprès du service public de l’emploi. Elle peut, en plus, s’inscrire auprès d’un bureau de placement privé. |
| Art.13 | Aucun employeur ne peut recruter des travailleurs qui ne seraient pas munis de leur carte d’inscription délivrée par le service public de l’emploi.  Toute embauche doit faire l’objet, dans un délai de dix (10) jours*,* d’une déclaration établie par l’employeur et adressée au service public de l’emploi du ressort dans les conditions prévues à l’article 286. |
| Art.14 | Nul ne peut, sans autorisation préalable du ministre en charge du travail, procéder à des opérations d’engagement collectif de travailleurs en vue de leur emploi en dehors du territoire de la République du Niger. |
| Art.15 | L’ouverture de bureaux ou d’offices privés de placement ayant pour objet exclusif ou principal d’agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs peut être autorisée par arrêté du ministre en charge du travail pris après avis de la Commission Consultative du Travail et de l’Emploi***.*** |
| Art.16 | Est entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l’activité est de mettre à la disposition provisoire d’utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés, qu’en fonction d’une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet.  Les entreprises de travail temporaire doivent exercer cette activité à l’exclusion de toute autre. Il ne peut être fait appel aux entreprises de travail temporaire pour remplacer des travailleurs en grève.  Des décrets peuvent également déterminer les travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit. |
| Art.17 | Le contrat de travail temporaire est conclu par écrit entre l’entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l’utilisateur. Cette mise à disposition s’appelle mission.  L’entreprise de travail temporaire est réputée employeur. Elle est investie des droits et est débitrice des obligations attachées à cette qualité.  Toutefois, pour les salariés ayant déjà été employés dans le cadre d’une mission au cours des douze (12) mois précédents, l’entrepreneur de travail temporaire qui propose une nouvelle mission est dispensé de la formalité prévue à l’article 11 ci-dessus.  Le salaire perçu par le travailleur temporaire au cours de chaque mission ne peut être inférieur à celui qu’il aurait perçu s’il avait été embauché par l’entreprise utilisatrice. Aucune rémunération, ni aucune indemnisation ne peuvent être demandées au travailleur temporaire pour lui avoir procuré une mission. |
| Art.18 | 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 par application des dispositions de l’article 19 ci-dessous. |
| Art.19 | Il ne peut être recouru aux services des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables par nature, notamment dans les cas suivants ***:***  a) absence temporaire d’un salarié pendant la durée de celle-ci ;  b) suspension d’un contrat de travail pendant le temps de cette suspension ;  c) fin d’un contrat à durée indéterminée dans l’attente de l’entrée en service effective d’un remplaçant ;  d) travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou bâtiments de l’entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;  e) survenance d’un surcroît exceptionnel de travail.  La durée des missions de travail temporaire ne peut excéder six (6) mois, renouvelable une (1) fois. |
| Art.20 | 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.21 | Le tâcheron est un sous-entrepreneur qui, recrutant lui-même la main-d’oeuvre 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’a l’entrepreneur sur l’exécution des travaux. Une copie du contrat de tâcheronnat doit être adressée à l’inspecteur du travail du ressort. |
| Art.22 | Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l’entrepreneur, ce dernier est, en cas d’insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne le paiement des salaires dus aux travailleurs.  Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l’entrepreneur, ce dernier est, en cas d’insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.  Les travailleurs lésés ont, dans ce cas, une action directe contre l’entrepreneur. |
| Art.26 | 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 |
| Art.27 | Le contrat d’apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.  Il contient en particulier :  1. les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;  2. les nom, prénoms, âge, domicile de l’apprenti ;  3. les nom, prénom, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut par le juge d’instance ;  4. la date et la durée du contrat ;  5. les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l’apprenti ;  ***6.*** l’indication des cours professionnels que le chef d’établissement s’engage à faire suivre à l’apprenti, à l’intérieur ou à l’extérieur de l’établissement***.*** |
| Art.28 | Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s’il n’est âgé de vingt et un (21) ans au moins. |
| Art.29 | Aucun maître, s’il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprentis, des jeunes filles mineures. |
| Art.30 | Ne peuvent recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit contre les moeurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d’au moins trois (3) mois de prison sans sursis. |
| Art.31 | Le maître doit prévenir sans retard les parents de l’apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d’absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention. Il ne doit employer l’apprenti, dans la mesure de ses forces, qu’aux travaux et services qui se rattachent à l’exercice de sa profession. |
| Art.32 | Le maître doit traiter l’apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.  Si l’apprenti ne sait pas lire, écrire et compter ou s’il n’a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps est dévolu à l’apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne peut excéder une durée calculée sur la base de deux (2) heures par jour de travail. |
| Art.33 | Le maître doit enseigner à l’apprenti, progressivement et complètement, l’art, le métier ou la profession spéciale qui fait l’objet du contrat. Il lui délivre, à la fin de son apprentissage, un congé d’acquit ou certificat constatant l’exécution du contrat. |
| Art.34 | L’apprenti doit à son maître, dans le cadre de l’apprentissage, obéissance et respect.  Il doit l’aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.  L’apprenti dont le temps d’apprentissage est terminé passe un examen devant un organisme agréé par l’État***.***  Le certificat d’aptitude professionnelle est délivré à l’apprenti qui a subi l’examen avec succès. L’apprenti est tenu de remplacer à la fin de son apprentissage le temps qu’il n’a pu employer par suite de maladie ou d’absence ayant duré plus de quinze ***(15)*** jours.  Les modalités d’organisation de cet examen sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres, après avis de la Commission Consultative du Travail et de l’Emploi. |
| Art.35 | L’embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d’apprentissage, élèves ou stagiaires dans les écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d’une indemnité au profit du chef d’établissement abandonné.  Tout nouveau contrat d’apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu’il ait été résolu légalement est nul de plein droit. |
| Art.40 | Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne physique s’engage moyennant rémunération à mettre tout ou partie de son activité professionnelle sous la direction d’une autre personne, physique ou morale, appelée employeur. |
| Art.41 | Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l’une ou l’autre partie, tout contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur pour être exécuté au Niger, est soumis aux dispositions du présent Code.  Il en est de même de tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l’empire d’une autre législation mais dont l’exécution, même partielle, au Niger excède une durée de trois (3) mois. |
| Art.42 | Sous réserve des dispositions expresses du présent Code relatives aux contrats de mission conclus dans le cadre du travail temporaire, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail conclus avec des travailleurs étrangers et de ceux qui nécessitent l’installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle, le contrat de travail est passé librement.  Sous les mêmes réserves, le contrat de travail est constaté dans les formes qu’il convient aux parties d’adopter. Lorsqu’il est écrit, le contrat de travail est exempt de tout droit de timbre et d’enregistrement. L’existence du contrat de travail se prouve par tout moyen. |
| Art.44 | L’employeur doit : i) procurer à l’employé le travail convenu et au lieu convenu ; ii) mettre à la disposition de l’employé les moyens nécessaires à l’accomplissement de son travail ; iii) payer les salaires et indemnités dus aux employés en vertu des textes législatifs et réglementaires, conventionnels et contractuels, ainsi que les cotisations sociales ; iv) conformer les conditions d’hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; v) traiter le travailleur avec respect ;  - interdire toute forme de violence physique ou psychologique ou tout autre abus en raison des relations de travail.  En outre, l’employeur ne peut exiger de l’employé un travail autre que celui prévu au contrat. |
| Art.45 | Est interdit le harcèlement sexuel dans le cadre du travail, par abus d’autorité, à l’effet d’obtenir d’autrui des faveurs de nature sexuelle. |
| Art.48 | Tout contrat de travail nécessitant l’installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant le service public de l’emploi du lieu d’embauche ou, à défaut, devant l’inspecteur du travail ou son suppléant légal.  Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa du service public de l’emploi, après accord préalable du ministre en charge du travail.  L’apposition du visa au contrat de travail donne lieu à une redevance au profit du service public de l’emploi. Les taux, les modalités d’utilisation et l’affectation de cette redevance sont fixés par voie réglementaire.  Sous réserve des dispositions des conventions et traités régionaux, sous-régionaux ou internationaux signés et ratifiés par le Niger relatifs à la libre circulation des personnes et ou de réciprocité, le visa doit être obtenu avant l’entrée de tout travailleur étranger en territoire nigérien.  Les services d’immigration sont tenus d’exiger le contrat de travail visé aux étrangers entrant au Niger pour exercer une activité professionnelle salariée.  Tout employeur qui, à la date d’entrée en vigueur de la présente loi, utilise les services de travailleurs étrangers sans visa du service public de l’emploi, doit régulariser sans délai leur situation, sous peine de sanction prévue à l’article 353 du présent Code.  En tout état de cause, le recours à la main-d’oeuvre étrangère est subordonné à l’absence de compétences nationales, sauf dérogation expresse accordée par le ministre en charge du Travail. |
| Art.49 | L’autorité compétente vise le contrat après notamment : i) avoir recueilli, s’il y a lieu, l’avis de l’inspecteur du travail du lieu de l’emploi sur les conditions de travail consenties ; ii) avoir constaté l’identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail ; iii) avoir donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat. |
| Art.50 | La demande du visa incombe à l’employeur. Si le visa prévu au présent article est refusé, l’employeur est admis à effectuer un recours gracieux auprès de l’autorité compétente. Lorsque, à la suite de cette requête, le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit.  La décision de l’autorité compétente portant refus du visa doit être motivée.  L’octroi du visa emporte pour l’employeur, l’obligation de préparer un nigérien à la relève du travailleur étranger, au terme de la durée du visa fixé par voie réglementaire.  Le service public de l’emploi requiert par écrit de l’employeur, lors de l’octroi du visa, un cahier de charges portant sur les dispositions prises pour préparer un nigérien à la relève du travailleur étranger.  Si l’omission du visa est due au fait de l’employeur, le travailleur a le droit de faire constater la nullité du contrat et de réclamer des dommages-intérêts.  Le rapatriement est, dans tous ces cas, supporté par l’employeur. |
| Art.51 | Si l’autorité compétente pour accorder le visa n’a pas fait connaître sa décision dans le délai de trente (30) ***jours*** qui suivent la date d’expédition ou de dépôt de la demande, le visa est réputé accordé. |
| Art.52 | L’engagement à l’essai est facultatif.  À peine de nullité, l’essai et son éventuel renouvellement doivent être constatés par écrit.  L’essai ne peut être conclu ou renouvelé pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l’épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.  La durée maximale de l’essai et de son éventuel renouvellement est fixée par les conventions collectives. À défaut, des arrêtés du ministre du Travail peuvent déterminer cette durée par catégories professionnelles.  Dans les contrats à durée indéterminée, l’engagement à l’essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six (6) mois ; cette période est portée à un an (1) pour les travailleurs embauchés hors du territoire de la République du Niger.  Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l’essai.  Les frais de transport aller et retour du travailleur à l’essai, déplacé de sa résidence habituelle par l’employeur, sont, dans tous les cas, supportés par l’employeur. |
| Art.107 | Les enfants âgés de quatorze (14) ans révolus peuvent effectuer des travaux légers. L’employeur est tenu d’adresser une déclaration préalable à l’inspecteur du travail du ressort qui dispose d’un délai de huit (08) jours pour lui notifier son accord ou son désaccord éventuel.  En tout état de cause, sont interdites les pires formes de travail des enfants.  Sont considérées comme pires formes de travail des enfants :  1. toutes formes d’esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;  2. l’utilisation, le recrutement ou l’offre d’un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;  3. l’utilisation, le recrutement ou l’offre d’un enfant aux fins d’activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales y relatives ;  4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s’exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l’enfant.  Le fait de soumettre un enfant à des pires formes de travail est sanctionné conformément aux dispositions du présent Code.  La liste des travaux visés au présent article et les catégories d’entreprises interdites aux enfants, sont fixées par voie réglementaire. |
| Art.108 | L’inspecteur du travail peut requérir l’examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n’excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.  L’enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n’est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l’indemnité de préavis. |
| Art.134 | Est considérée comme économat, toute organisation où l’employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l’entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.  Les économats sont admis sous la triple condition :  a) que les travailleurs ne soient pas obligés de s’y fournir ;  b) que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;  c) que la comptabilité du ou des économats de l’entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d’une commission de surveillance élue par les travailleurs.  Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement. Tout commerce installé à l’intérieur de l’entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l’exception des coopératives ouvrières.  La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu d’emploi du travailleur. |
| Art.135 | L’ouverture d’un économat dans les conditions prévues à l’article précédent est subordonnée à l’autorisation du ministre en charge du travail, délivrée après avis de l’inspecteur du travail.  Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le ministre en charge du travail sur proposition de l’inspecteur du travail.  Le fonctionnement est contrôlé par l’inspecteur du travail qui, en cas d’abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximale d’un (1) mois.  Le ministre en charge du travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l’entreprise sur rapport de l’inspecteur du travail. |
| Art.158 | Dans les conditions prévues au présent chapitre, tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. |
| Art.159 | Les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.  Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.  Dans tous les cas, les méthodes d’évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent. |
| Art.160 | Lorsque le salarié établit des indices sérieux laissant présumer l’existence d’une discrimination contraire aux dispositions des articles 158 et 159 ci-dessus, il incombe à l’employeur de prouver l’absence de discrimination. |
| Art.163 | Des décrets pris en Conseil des Ministres**,** après avis de la Commission Consultative du Travail et de l’Emploi fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégories professionnelles, ainsi que les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d’ancienneté et d’assiduité. |
| Art.164 | La rémunération d’un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu’elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. |
| Art.165 | Les taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel. |
| Art.168 | Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.  Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions de l’article 161, premier et deuxième alinéas.  Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. |
| Art.169 | 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, à la demande de l’employé, 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. |
| Art.170 | A l’exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par arrêté du ministre en charge du travail, pris après avis de la Commission Consultative du Travail et de l’Emploi, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un (1) mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.  Les payements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.  Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l’exécution doit durer plus d’une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l’ouvrage.  Les commissions acquises au cours d’un trimestre doivent être payées dans les trois (3) mois suivant la fin de ce trimestre. Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l’année suivante, au plus tôt après trois (3) mois et au plus tard avant neuf (9) mois. |
| Art.180 | En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l’inspecteur du travail, pour le remboursement d’avances d’argent consenties par l’employeur au travailleur.  Toutefois, lorsque le magistrat ou l’inspecteur du travail habite à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l’unité administrative la plus proche.  Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances. En tout état de cause, il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d’un préjudice que dans la limite de la partie saisissable et sur les seules sommes immobilisées conformément aux dispositions de l’article 172 au secrétariat du tribunal du Travail. |
| Art.182 | Les dispositions d’une convention ou d’un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit. |
| Art.337 | Sont punis d’une amende de cinq cent mille (500.000) à deux millions (2.000.000) de francs et d’un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) ans ou de l’une de ces deux peines seulement, les auteurs d’infractions aux dispositions de l’article 4 relatives à l’interdiction du travail forcé ou obligatoire.  En cas de récidive, l’amende est portée au double et la peine d’emprisonnement est de dix (10) à quinze (15) ans. |
| Art.342 | Est puni d’une amende de cent mille (100.000) à trois cent mille (300.000) francs, tout auteur d’infractions aux dispositions de l’article 13 du présent code relatif à l’interdiction de recrutement de travailleurs non munis de la carte d’inscription délivrée par le service public de l’emploi. |
| Art.343 | Est puni d’une amende de cinq millions (5.000.000) à dix millions (10.000.000) de francs et d’un emprisonnement de deux (2) à cinq (5) ans ou de l’une de ces deux peines seulement, tout employeur ou toute personne reconnue coupable ou complice de violation de l’interdiction des pires formes de travail des enfants prévue à l’article 107 du présent Code.  En cas de récidive, l’amende est portée au double et l’emprisonnement de cinq (5) à dix (10) ans.  Dans le cas d’infraction à l’article 107, les pénalités ne sont pas encourues si l’infraction a été l’effet d’une erreur portant sur l’âge des enfants commise lors de l’établissement de la carte de travailleur.  En cas de falsification l’auteur sera puni conformément aux textes en vigueur. |
| Art.352 | Sont punis conformément aux dispositions du code pénal :  a) les auteurs d’infractions aux dispositions de l’article 168 sur le paiement du salaire en alcool ou boissons alcoolisées ;  b) les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;  c) toute personne qui, par violence, menaces, tromperie, dols ou promesses aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s’embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l’empêcher ou l’aura empêché de s’embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;  d) toute personne qui, en faisant usage d’un contrat fictif ou d’une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur ;  e) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur la carte de travailleur, le registre d’employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations ; |
| Art.353 | Est puni d’une amende de cinq cent mille (500.000) à un million (1.000.000) de francs, tout employeur qui aurait fait venir ou utilisé des travailleurs étrangers au Niger sans que ceux-ci aient un contrat de travail visé par les services compétents du ministère en charge du travail.  L’amende est appliquée autant de fois qu’il y a ***de*** travailleurs étrangers irrégulièrement introduits ou utilisés en territoire nigérien.  En cas de récidive, l’amende est de deux millions (2.000.000) de francs à cinq millions (5.000.000) de francs.  Sont punis de la même peine, les auteurs d’infractions aux dispositions de l’article 25 du présent Code. |
| Décret N° **2017-682**/PRN/MET/PS du 10 Août 2017 portant partie règlementaire du Code de travail | |
| **Article 4 :** | Sont interdites, toutes discriminations en matière d’emploi et de profession.  Par discrimination, on entend : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l’âge, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale, le handicap, la drépanocytose, le VIH-SIDA, l’appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ou l’exercice d’une activité syndicale, qui a pour effet de rompre ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession ;toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour conséquence de rompre ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession. |
| **Article 5 :** | Dans toutes les entreprises, les travailleurs bénéficient d’un droit d’expression sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs. |
| **Article 7 :** | La communication des vacances de postes au service public de l’emploi prévue à l’article 11 du Code du Travail peut se faire par tout moyen permettant à ce service de relever et d’enregistrer les offres d’emploi disponibles. |
| **Article 8 :** | Le placement des travailleurs est une activité exercée concurremment par le service public de l’emploi et les bureaux ou offices privés de placement. |
| Art.9 | Le service public de l’emploi institué par l’article 262 du Code du Travail prend la dénomination de l’Agence Nationale pour la Promotion de l’Emploi, en abrégé (A.N.P.E).  L’Agence Nationale pour la Promotion de l’Emploi a pour mission le placement des travailleurs. Elle est, en outre, chargée :  **-** des opérations d’introduction et de rapatriement de main-d’oeuvre ;  **-** du transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs dépaysés ;  **-** de l’enregistrement des déclarations relatives à l’emploi des travailleurs et de l’établissement de leurs cartes de travail ;  **-** du rassemblement d’une documentation permanente sur les offres et les demandes d’emploi et, en général, de toutes les questions relatives à l’utilisation et à la répartition de la main-d’oeuvre, notamment du suivi de l’évolution du marché de l’emploi et de l’élaboration d’un fichier statistique ; |
| Art.10 | Au sens du présent décret, est dénommé bureau ou office privé de placement, toute personne physique ou morale qui effectue à titre exclusif ou principal, en qualité de simple intermédiaire, les opérations de placement de demandeurs d’emploi auprès des employeurs, moyennant rémunération. |
| Art.11 | Les bureaux ou offices privés de placement ont pour compétence : la collecte des demandes et des offres d’emploi; l’organisation des tests de sélection en vue de pourvoir aux offres d’emploi reçues ;le placement de la main-d’oeuvre sélectionnée auprès des entreprises et organisations ayant formulé des offres d’emploi. |
| Art.12 | Les bureaux ou offices privés de placement sont tenus de communiquer au service public de l’emploi ou à ses représentations locales un rapport mensuel sur le nombre et la nature des offres d’emploi reçues, le nombre et le niveau de qualification professionnelle des demandeurs d’emploi enregistrés et le nombre de placements effectués. |
| Art.15 | Toute personne physique ou morale qui sollicite un agrément pour l’ouverture d’un bureau ou office privé de placement doit satisfaire aux conditions ci-après :  1°) pour les personnes physiques :  **-** être de nationalité nigérienne ;  **-** être affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;  **-** être immatriculé à l’administration fiscale ;  **-** être majeur et jouir de ses droits civiques ;  **-** être de bonne moralité ;  **-** justifier d’une caution ;  **-** être immatriculé au Registre de Commerce et de Crédit Mobilier (RCCM).  Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine le contenu du dossier à fournir  2°) pour les personnes morales, les personnes ayant qualité pour les représenter doivent remplir les conditions énumérées ci-dessus. |
| Art.20 | L’autorisation est personnelle et incessible. Sa durée est de deux (2) ans, renouvelable. |
| Art.21 | Les bureaux ou offices privés de placement ne sont pas habilités à conclure les contrats de travail en lieu et place des employeurs et des travailleurs. |
| Art.22 | Les frais perçus par les bureaux ou offices privés de placement sont entièrement supportés par les employeurs.  Toutefois, les frais d’inscription et de constitution du dossier restent à la charge du travailleur.  Les tarifs pratiqués doivent être affichés de façon visible dans les locaux du bureau ou office privé de placement. |
| Art.25 | Les activités des entreprises de travail temporaire telles que définies à l’article 16 du Code du Travail sont soumises aux dispositions du présent décret.  Est entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l’activité est de mettre à la disposition provisoire d’utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés, qu’elle embauche et rémunère en fonction d’une qualification reconnue. |
| Art.26 | L’activité de travail temporaire se caractérise par une relation triangulaire mettant en présence trois (3) acteurs : l’entreprise de travail temporaire agissant en qualité d'employeur, le travailleur temporaire ou salarié en mission et l’entreprise utilisatrice.  L’activité de travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats concomitants :  **-** un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, prévoyant les conditions de mise à disposition du travailleur temporaire ou salarié en mission ;  **-** un contrat de travail temporaire, ou "contrat de mission" conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié en mission, régissant la relation de travail entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire. |
| Art.27 | Les entreprises de travail temporaire doivent exercer cette activité à l’exclusion de toute autre.  Il ne peut être fait recours aux services des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables par nature et dans les cas prévues à l’article 19 du Code du Travail.  Il ne peut être fait appel aux entreprises de travail temporaire pour :  **-** remplacer des travailleurs en grève ;  **-** exécuter des travaux particulièrement dangereux ;  **-** exécuter certains travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, sauf  **-** autorisation préalable de l’inspecteur du travail du ressort. |
| Art.36 | La mise à disposition d’un travailleur temporaire auprès de l’entreprise utilisatrice s’appelle mission. La durée totale des missions ne peut excéder six (6) mois, renouvelable une fois.  Des missions successives ne peuvent concerner un même poste de travail que si le délai qui s’écoule entre chacune de ces missions est au moins égal au tiers de la durée de la mission précédente.  En cas d’abus constaté par l’inspecteur du travail, l’entreprise utilisatrice est ténue d’embaucher définitivement le salarié. |
| Art.37 | La mission doit comporter un terme fixe précisé lors de la conclusion du contrat.  Toutefois, dans le cas prévu aux points a, b, c de l’article 19 du Code du Travail, le terme de la mission peut être reporté jusqu’au lendemain de la reprise du travail par le salarié permanent. |
| Art.38 | L’entreprise qui continue à utiliser les services d’un salarié temporaire sans contrat écrit en violation de la réglementation est réputée l’avoir embauché sous contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, l’ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l’utilisateur. |
| Art.39 | Le contrat de mission et le contrat de mise à disposition sont obligatoirement passés par écrit. |
| Art.40 | Le contrat de mise à disposition doit comporter les mentions suivantes :  **-** le nom ou la raison sociale et adresse des entreprises contractantes ;  **-** le motif du recours au travail temporaire ;  **-** le terme de la mission ;  **-** la qualification exigée ;  **-** le lieu de la mission ;  **-** l’horaire de travail ;  **-** le montant de la rémunération que percevrait dans l’entreprise utilisatrice un salarié de même qualification ;  **-** le nom et l’adresse de l’organisme qui a délivré une caution financière à l’entreprise de travail temporaire.  Lorsque le recours à un travailleur temporaire est motivé par l’absence d’un travailleur permanent, à l’exclusion des cas prévus à l’article 25 ci-dessus, le contrat doit indiquer le nom et les qualifications de la personne remplacée. |
| Art.41 | Le contrat de mission doit reproduire les mentions figurant sur le contrat de mise à disposition et préciser :  **-** l’identité des parties ;  **-** le lieu de la signature du contrat ;  **-** le lieu d’exécution du contrat ;  **-** les qualifications professionnelles du salarié en mission ;  **-** les renseignements sur l’état civil du salarié ;  **-** les modalités de rémunération convenues, y compris l’indemnité de précarité d’emploi prévue à l’article 50 du présent décret ;  **-** les modalités d’essai, éventuellement ;  **-** la clause relative au transport lorsque la mission nécessite un déplacement en un autre lieu que celui de la conclusion du contrat.  Toute clause tendant à interdire l’embauche par l’entreprise utilisatrice du salarié à l’issue de la mission est nulle et de nul effet.  Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l’entreprise de travail temporaire doit vérifier que celui-ci est régulièrement autorisé à exercer cette profession. |
| Art.43 | Le contrat de mission peut être conclu sous conditions d’essai. La période d’essai est fixée par la convention collective ou un accord d’établissement entre les entreprises de travail temporaire et les syndicats professionnels de la branche d’activité concernée.  A défaut de convention collective ou d’accord d’établissement, la période d’essai ne peut excéder :  **-** deux (2) jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un (1) mois ;  **-** trois (3) jours si le contrat est conclu  pour une durée comprise entre un (1)  et deux (2) mois ;  **-** cinq (5) jours au-delà d’une durée de deux (2) mois.  La rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat. |
| Art.46 | L’entrepreneur de travail temporaire qui rompt un contrat de mission avant le terme prévu, est tenu de proposer un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai de trois (3) jours ouvrables, sauf si la rupture du contrat résulte d’une faute grave du salarié ou de la force majeure.  Le nouveau contrat ne peut comporter de modification substantielle, notamment en ce qui concerne la qualification, la rémunération et l’horaire de travail.  A défaut ou si le nouveau contrat est d’une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l’entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu’il aurait perçue jusqu’au terme du contrat, y compris l’indemnité de précarité d’emploi mentionnée à l’article 50 du présent décret.  La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure. |
| Art.48 | La rémunération que reçoit un salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qu’aurait perçue, dans l’entreprise utilisatrice, un travailleur de qualification équivalente, occupant le même poste de travail. |
| Art.54 | S’il n’est juridiquement lié qu’à l’entreprise de travail temporaire, le salarié en mission est régi, en ce qui concerne les conditions d’exécution du travail, par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont en vigueur dans l’entreprise utilisatrice.  Ces conditions d’exécution comprennent :  **-** la durée du travail ;  **-** le travail de nuit ;  **-** le repos hebdomadaire et les jours fériés ;  **-** l’hygiène et la sécurité ainsi que le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. |
| Art.75 | La durée du contrat d’apprentissage ne peut être supérieure à trois (3) ans. |
| Art.77 | Le contrat d’apprentissage peut être constaté par acte sous seing privé.  Il est rédigé en cinq (5) exemplaires et soumis par l’employeur au visa du service public de l’emploi ou de ses représentants locaux. |
| Art.84 | Le maître d’apprentissage est tenu d’observer toutes les prescriptions légales et réglementaires relatives au travail des jeunes et des enfants, si l’apprenti est, par son âge, considéré comme tel. Est considéré comme maître, le chef d’établissement ainsi que le préposé spécialement désigné et chargé de la formation de l’apprenti. |
| Art.85 | L’apprenti est rémunéré dans la mesure de sa contribution à la production de l’entreprise.  Dans certaines professions, compte tenu notamment de la valeur des matières premières utilisées ou de l’usure particulière de l’outillage résultant de l’initiation aux méthodes de travail, il peut être prévu au contrat que l’apprenti ne percevra aucune rémunération ou qu’il versera une redevance à l’employeur.  Dans ce dernier cas, cette redevance doit être précisée au contrat. |
| Art.86 | L’employeur ne peut avoir un nombre d’apprentis supérieur à la moitié de l’effectif de ses salariés dans le métier objet de l’apprentissage, sauf dérogation accordée par l’inspecteur du travail. |
| Art.120 | Sont obligatoirement constatés par écrit :  **-** les contrats de travail des travailleurs étrangers ;  **-** les contrats de travail nécessitant l’installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ;  **-** les contrats de travail à durée déterminée à l’exception des contrats des travailleurs journaliers engagés à l’heure ou à la journée pour une occupation de courte durée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.  Sans préjudice du droit de chaque partie de recueillir les avis qu’elle juge opportuns, notamment, auprès des organisations syndicales, l’employeur et le travailleur doivent soumettre leur contrat au service public de l’emploi du lieu d’embauche ou à défaut à l’inspecteur du travail ou à son suppléant légal, aux fins de contrôle de conformité. |
| Art.121 | Les contrats de travail des travailleurs étrangers sont, en outre, obligatoirement soumis au visa du service public de l’emploi ou de ses représentants locaux. |
| Art.122 | Le harcèlement sexuel, dans le cadre de l’exécution du contrat de travail, consistant à obtenir d’autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle, ainsi que toute autre conduite de nature sexuelle, qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne, est interdit.  L’employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements du harcèlement sexuel.  Aucun travailleur ne peut être sanctionné, ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements du harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. |
| Art.123 | Les contrats de travail visés aux articles 120 et 121 du présent décret, sont rédigés en français et établis en cinq (5) exemplaires.  Ils comportent obligatoirement les énonciations suivantes :  1°) en ce qui concerne l’employeur :  **-** pour les personnes physiques, les noms, prénoms, profession et domicile ;  **-** pour les personnes morales, la raison sociale, la dénomination, la nature des activités, l’adresse, le nom et la qualité du représentant de l’employeur ;  2°) en ce qui concerne le travailleur, les noms, prénoms, profession, sexe, date et lieu de naissance, filiation, nationalité, situation de famille, résidence habituelle ;  3°) lorsque le travailleur est déplacé hors de sa résidence habituelle :  **-** le lieu de recrutement ;  **-** le lieu d’emploi ;  **-** le lieu de congé du travailleur ;  **-** le lieu de résidence en fin de contrat ;  4°) la nature et la durée du contrat ;  5°) le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle et la convention collective applicable ;  6°) le salaire et les accessoires du salaire ;  7°) l’emploi que le travailleur sera appelé à occuper, le ou les lieux où il sera appelé à servir ;  8°) les conditions de résiliation du contrat, la durée de préavis pour les contrats autres que ceux à durée déterminée ; 25  9°) les modalités d’application des dispositions de la loi et de la Convention Collective concernant les congés payés ainsi que les voyages et transports ;  10°) lorsque le travailleur est logé par l’employeur en vertu des dispositions de la loi et des textes réglementaires, de la convention collective ou du contrat, toutes précisions relatives aux conditions de logement, qui devront répondre, en particulier, aux conditions de décence, de commodité et d’hygiène requises ;  11°) éventuellement les clauses particulières convenues entre les parties, en particulier l’engagement à l’essai. |
| Art.124 | La lettre d’embauche peut tenir lieu de contrat de travail dans les cas autres que ceux visés au 1er alinéa de l’article 120 ci-dessus. Elle doit, toutefois, comporter les sept (7) premières mentions prévues au précédent article. |
| Art.125 | La demande de visa incombe à l’employeur.  Le dossier de demande de visa doit comporter les pièces ci-après :  1°) une (1) demande expresse de l’employeur ;  2°) cinq (5) exemplaires du contrat établis conformément aux textes en vigueur et mentionnant la date souhaitée pour la prise d’effet du visa ;  3°) un (1) curriculum vitae du travailleur ;  4°) les photocopies légalisées des certificats de travail et/ou des diplômes, titres obtenus ;  5°) un (1) certificat de nationalité ;  6°) un (1) extrait d’acte de naissance ou photocopie légalisée ;  7°) un (1) casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;  8°) une (1) fiche descriptive du poste de travail ;  9°) cinq (5) photos d’identité du travailleur datant de moins de trois (3) mois ;  10°) un (1) certificat médical datant de moins de trois (3) mois attestant que le travailleur est apte à satisfaire aux obligations stipulées au contrat, relativement à la nature et au lieu du travail. |
| Art.134 | Les présentes dispositions sont applicables aux établissements de toute nature employant des travailleurs salariés, à l’exception des établissements agricoles.  Dans les établissements non-agricoles, le travail est organisé en cycles hebdomadaires de quarante (40) heures par semaine de travail correspondant à cent soixante-treize virgule trente-trois (173, 33) heures de travail par mois.  Pour certaines activités et compte tenu de circonstances particulières (isolement ou éloignement de l’exploitation), qui sont amenées à fonctionner en système de base-vie en rotation, le travail peut être organisé en cycles pluri-hebdomadaires dans les conditions de l’article 139 ci-dessous. |
| Art.135 | Pour les établissements ou parties d’établissements visés au présent paragraphe, du 1er mai au 30 septembre inclus, la semaine de quarante heures est obligatoirement répartie sur cinq (5) jours ouvrables de huit (8) heures de travail effectif par jour avec repos consécutif les samedi et dimanche.  Du 1er octobre au 30 avril inclus, faculté est donnée pour l’application de l’un des modes ci-après :  1°) limitation du travail effectif à raison de huit (8) heures par jour ou la durée équivalente pendant cinq (5) jours ouvrables avec repos d’une journée par semaine en plus du repos hebdomadaire.  Lorsque ce jour de repos est donné un autre jour que le samedi ou le lundi, l’autorisation préalable de l’inspecteur du travail, après avis des délégués du personnel des établissements intéressés, est obligatoire.  2°) limitation du travail effectif à raison de six (6) heures quarante (6h 40 mn) minutes par jour ouvrable de la semaine sur six (6) jours ;  3°) répartition inégale du travail effectif sur les six (6) jours ouvrables afin de permettre le repos d’une ou deux demi-journées par semaine, dont l’une accolée au repos hebdomadaire, sans qu’en aucun cas, la durée journalière de travail effectif puisse excéder neuf (9) heures. |
| Art.137 | Les entreprises qui, pour leurs bureaux, adoptent la répartition des heures de travail prévues au paragraphe 1°) de l’article 134 ci-dessus peuvent, le jour du repos autre que le dimanche, faire assurer des permanences en vue de répondre uniquement aux nécessités d’organisation et aux relations avec les usagers. Le personnel assurant ces permanences bénéficie d’un repos compensatoire accolé au jour de repos hebdomadaire. |
| Art.138 | Il est admis dans certaines professions, qu’en raison du caractère intermittent du travail, une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalente à quarante heures de travail effectif.  Cette durée équivalente est fixée à :  **-** 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;  **-** 45 heures pour le personnel des hôpitaux et tous établissements de soins, de convalescence et de repos, pour le personnel affecté à la vente au détail des pâtisseries et boulangeries et pour les cuisiniers dans les hôtels et restaurants ;  **-** 48 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d’une entreprise et les chauffeurs de cars et de tourisme, les infirmiers et infirmières ;  **-** 50 heures pour le personnel des salons de coiffure, manucure, pédicure, massage et instituts de beauté ; pour le personnel autre que cuisinier des hôtels et restaurants, la durée de présence prise en compte dans l’établissement des équivalences ne comprend pas les périodes de temps consacrées aux repas ;  **-** 52 heures pour les chauffeurs de taxis ;  **-** 54 heures pour le personnel employé à la conduite des bateaux de navigation intérieure ;  **-** 56 heures pour les gardiens de jour non logés et plus particulièrement le personnel affecté aux opérations de gardiennage et de surveillance ;  **-** 72 heures pour les gardiens de nuit.  Pour les gardiens logés, la durée de présence peut être continue, sous réserve d’un repos hebdomadaire de vingt-quatre (24) heures consécutives et d’un (1) mois de congés payés par an.  En ce qui concerne les entreprises de transport aérien, compte tenu de ce que certaines fonctions ne comportent pas un travail effectif pendant toute la durée journalière de service, une durée de travail équivalent à quarante (40) heures peut être autorisée par l’inspecteur du travail, après avis des représentants du personnel, dans la limite de quarante-huit (48) heures hebdomadaires pour le personnel bagagiste et manutentionnaire, le personnel d’escale et d’accueil, le personnel des stations arrivées et départs et les chauffeurs de cars et de tourisme. |
| Art.139 | Pour certaines activités, il peut être dérogé par arrêté du Ministre chargé du Travail, après avis des organisations professionnelles, à la règle des quarante (40) heures hebdomadaires, à condition que la durée du travail effectif ne dépasse pas dix (10) heures par jour et que le travailleur bénéficie d’un temps de repos de vingt-quatre heures consécutives dans le cycle.  Cette durée peut être dépassée d’une (1) heure ou deux (2) heures maximum correspondant à des activités préparatoires ou complémentaires avant la prise effective de poste (transport, équipements des travailleurs, etc.) et payées comme temps de travail. |
| Art.140 | La durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze (12) heures, à l’exception de certaines activités dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées. |
| Art.141 | Dans chaque établissement ou partie d’établissement, les ouvriers et employés ne peuvent être occupés que conformément aux indications d’un horaire précisant, pour chaque journée, et éventuellement pour chaque semaine ou pour une autre période de temps dans le cas d’application de l’article 138 ci-dessus**,** la répartition des heures de travail.  Cet horaire, établi suivant l’heure légale, fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail et en dehors desquelles aucun ouvrier ou employé ne peut être occupé.  Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévues pour les catégories de travailleurs auxquels s’appliquent des dérogations particulières.  Toute modification de la répartition des heures de travail doit donner lieu, avant sa mise en application, à une rectification de l’horaire ainsi établi.  Cet horaire, daté et signé par le chef d’établissement ou, sous sa responsabilité, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s’applique ou, pour le personnel occupé en dehors, dans l’établissement auquel le personnel intéressé est attaché.  Un double de l’horaire comportant les rectifications qui y seraient apportées éventuellement, doit être préalablement adressé à l’inspecteur du travail.  La durée de présence de chaque travailleur ne peut en aucun cas être coupée par plus de deux (2) heures de repos. |
| Art.142 | La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites fixées en application des articles 135 et 138 du présent décret pour les travaux visés ci-dessous :  1°) travail du personnel spécialement employé à la conduite de travaux ayant un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constituant pas le travail fondamental de l’établissement : une (1) heure au maximum. En cas de contestation, l’inspecteur du travail statue sur le caractère préparatoire des travaux ;  2°) travail des ouvriers employés, d’une façon courante ou exceptionnelle pendant l’arrêt de la production à l’entretien et au nettoyage des machines, fours et tous autres appareils que la connexité des travaux ne permet pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l’établissement : une (1) heure au maximum. Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, ces ouvriers peuvent travailler ce jour ou cette demi-journée à condition d’avoir un repos compensatoire ;  3°) travail des personnels spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu’elles n’ont pas été terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles : deux (2) heures au maximum à condition que ces heures soient considérées comme heures supplémentaires et majorées ou donnent lieu à un repos compensatoire avec paiement de la différence entre le salaire normal et le salaire majoré des heures supplémentaires ;  4°) travaux exécutés pour assurer, dans les délais de rigueur, le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l’achèvement desdits travaux dans ledit délai : deux (2) heures au maximum à condition que ces heures soient considérées comme heures supplémentaires et majorées ou donnent lieu à un repos compensatoire avec paiement de la différence entre le salaire normal et le salaire majoré des heures supplémentaires ;  5°) travail des ouvriers chargés de l’exécution ou de l’entretien des branchements sur les canalisations électriques ou de l’entretien des postes de distribution et tous autres travaux ne pouvant être exécutés que pendant la réduction ou l’interruption de la fourniture d’énergie électrique : une heure et demie (1h 30 mn) au maximum sous réserve d’un repos compensatoire ;  6°) travail des conducteurs d’automobiles à usage industriel et commercial, livreurs, magasiniers, une (1) heure au maximum et une heure et demie (1h 30 mn) pour les conducteurs de véhicules hippomobiles. Dans le cas des transporteurs routiers et des conducteurs de véhicules de secours, cette durée peut être augmentée d’une heure et demie (1h 30 mn) lorsque la durée du repos est comprise dans le temps du service ;  7°) travail des préposés au service médical, salles d’allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l’établissement et de leurs familles : une (1) heure au maximum ;  8°) travail des encaisseurs, pointeurs, garçons de bureaux et agents similaires, personnel de nettoyage des locaux : une (1) heure au maximum ;  9°) travail des caissiers pour l’arrêté de leurs comptes en fin de journée : une demi-heure (30 mn) au maximum ;  travail du personnel des banques : dans les banques et tous établissements de finance, de crédit et de change, la durée normale journalière du travail peut être dépassée deux (2) fois par mois pour assurer l’achèvement en temps utile des opérations de liquidation mensuelle ou de quinzaine, sous réserve, suivant les dispositions des conventions collectives, soit d’un repos compensatoire d’une durée égale à celle de la prolongation du travail, soit d’une majoration de salaire pour heures supplémentaires. Cette limite peut être également dépassée aux mêmes conditions, sans cependant excéder dix (10) heures par jour pour les agents spécialement chargés du service des effets de commerce impayés aux échéances du milieu et de la fin du mois ;  11°) travail d’un chef d’équipe ou d’un ouvrier spécialisé dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une demi-heure (30 mn) au maximum ;  12°) travail d’un chef d’équipe ou d’un ouvrier spécialisé dont la présence est indispensable à la marche d’un atelier ou au fonctionnement d’une équipe dans le cas d’absence inattendue de son remplaçant et en attendant l’arrivée d’un autre remplaçant : durée de l’attente du remplaçant ;  13°) travail du personnel de maîtrise pour la préparation de travaux exécutés par l’établissement ainsi que pour la réception et la mise au point de nouveaux matériels : une (1) heure au maximum ;  dans les entreprises ayant un caractère de service public à fonctionnement continu, la durée de présence des salariés responsables de la sécurité, logés dans l’établissement où ils exercent leurs fonctions ou à proximité de cet établissement dans un logement fourni gratuitement par l’employeur, peut être continue sous les réserves suivantes :  **-** les fonctions du salarié doivent lui permettre de rester à son domicile de dix-neuf (19) heures à sept (7) heures du matin, sans être appelé à se relever pendant les périodes nocturnes plus de quarante-cinq (45) fois par mois. Chacun des dérangements qui lui sont imposés dans ces limites est assimilé à un excédent de service d’une durée égale à sa durée effective et au minimum de trente (30) minutes. Chaque dérangement en sus de quarante-cinq (45) dérangements par mois est assimilé à un excédent de service d’une durée égale à sa durée effective majorée de cinquante pour cent (50%) et au minimum de quarante-cinq (45) minutes. Les excédents de service donnent lieu à un repos compensatoire qui est totalisé chaque mois et joint à un jour de repos hebdomadaire ;  **-** le salarié a droit, chaque semaine, à un repos de vingt-quatre (24) heures consécutives au moins, ou, en cas d’impossibilité à deux repos de douze (12) heures consécutives au moins ;  **-** le salarié a droit à un congé compensatoire annuel payé de deux (2) semaines en sus de son congé légal. L’agent remplaçant temporairement un agent des catégories susvisées assure le service à tout moment dans les mêmes conditions que lorsque le logement lui est fourni par l’entreprise ;  15°) dans les industries désignées par arrêté du ministre en charge du Travail qui pratiquent le repos hebdomadaire collectif le dimanche, le personnel dont le travail est indispensable soit pour prévenir la corruption des matières périssables mises en oeuvre, soit pour assurer le succès des opérations de transformation auxquelles se livrent ces industries, peut être occupé le jour ou la demi-journée de chômage normal de l’établissement et le dimanche. Cette dérogation ne peut excéder six (6) heures au total, ni quatre (4) heures par jour.  Les heures de travail ainsi effectuées donnent lieu à un repos compensatoire et sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.  A l’exception des cas où la majoration pour heures supplémentaires est expressément prévue, les heures effectuées en dehors de l’horaire normal qui font l’objet des dispositions du présent article, sont rémunérées au tarif normal. |
| Art.143 | La durée du travail effectif peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà des limites fixées aux articles 134 et 37 ci-dessus dans les conditions suivantes :  1°) travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l’établissement, sauver d’une perte, sans cela inévitable, des denrées périssables : faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d’entreprise ; deux (2) heures les jours suivants. Ces heures sont payées au tarif normal ;  Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit au chef d’établissement sous réserve de l’accomplissement des formalités prévues concernant l’établissement et l’affichage de l’horaire de travail.  2°) travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail : soixante quinze (75) heures par an sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus d’une (1) heure par jour, sur autorisation de l’inspecteur du travail, après avis des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées. Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.  Tout chef d’établissement qui veut user de la faculté prévue ci-dessus est tenu de demander l’autorisation à l’inspecteur du travail en lui adressant une demande datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d’ouvriers et d’employés pour lesquels la durée du travail sera prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues pour ces ouvriers et employés, ainsi que la justification qu’il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d’autres moyens, tels que l’embauchage d’un personnel supplémentaire. |
| Art.145 | Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dans les conditions et aux taux minima déterminés ci-après :  1°) toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de jour donne lieu à une majoration minimum de :  **-** 25% du salaire horaire normal, lorsqu’elle se situe de la quarante unième (41ième) à la quarante huitième (48ième) heure inclusivement ;  **-** 35 % lorsqu’elle se situe au-delà de la quarante huitième (48ème) heure.  2°) toute heure supplémentaire effectuée pendant les heures de travail de nuit donne lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire ;  3°) toute heure supplémentaire effectuée pendant le jour du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donne lieu à une majoration de :  **-** 50% du salaire horaire lorsqu’elle se situe dans les heures de travail de jour ;  **-** 100 % du salaire horaire lorsqu’elle se situe dans les heures de travail de nuit.  Pour les activités visées à l’article 133 ci-dessus, lorsque le cycle génère des heures supplémentaires, l’employeur et les travailleurs conviennent des taux de majoration de salaire qui y seront appliquées. Ces heures sont décomptées sur chaque semaine, s’il y a dépassement des quarante (40) heures normales hebdomadaires. |
| Art.150 | Dans les exploitations ou parties d’exploitations visées à l’article 149 ci-dessus, la moyenne horaire journalière du travail est fixée ainsi qu’il suit dans la limite de deux mille quatre cents (2400) heures par an :  1°) exploitations agricoles proprement dites, à l’exclusion des cultures maraîchères et horticoles :  - sept (7) heures par jour durant les mois de novembre, décembre, janvier, février, mars et avril ;  - neuf (9) heures par jour durant les mois de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre ;  2°) cultures maraîchères et horticoles :  - huit (8) heures par jour pendant toute l’année.  Le temps de travail est compris comme celui pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l’employeur. Il commence et finit en général au siège de l’exploitation.  L’organisation du travail par relais ou par roulement est interdite, sauf autorisation de l’inspecteur du travail après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées.  En cas d’organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe est continu, sauf l’interruption pour les repos.  Sous réserve des dispositions de l’article 151ci-dessous, l’organisation du travail adoptée ne doit, en aucun cas, pour un travailleur déterminé, porter à plus de douze (12) heures par jour l’amplitude de la journée du travail ou de présence, ni réduire à moins de dix (10) heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.  Toutefois, l’amplitude peut être portée à quatorze (14) heures lorsque le repas du soir est pris dans l’exploitation. |
| Art.151 | La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites fixées en application de l’article précédent pour les personnels visés ci-dessous :  1°) pour les charretiers, bouviers, conducteurs de tracteurs, la durée du travail peut être majorée d’une (1) heure par jour, soit trois cents (300) heures par an (pour les travaux effectués avant le départ et après le retour à l’exploitation, notamment pour l’entretien et la préparation du matériel, les soins à donner aux animaux, la nourriture, le pansage et le garnissage) ; ces heures doivent être comprises dans le calcul des salaires de ces catégories de travailleurs et payées au tarif normal.  Au-delà d’une (1) heure par jour, le temps ainsi payé est compté comme heures supplémentaires.  2°) pour les gardiens logés dans l’exploitation dont ils ont la surveillance, la durée de présence peut être continue, sous réserve d’un repos de vingt-quatre (24) heures par semaine et d’un (1) mois de congés payés par an ;  3°) pour les chefs d’équipe ou les ouvriers spécialisés dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent, la durée de travail peut être majorée d’une (1) heure par jour au maximum ;  4°) pour le personnel de maîtrise appelé à la préparation de travaux exécutés par l’exploitation, la durée de travail peut être majorée d’une (1) heure par jour au maximum ;  5°) pour les conducteurs d’automobiles, magasiniers, pointeurs de personnel, la durée de travail peut être majorée d’une (1) heure par jour au maximum ;  6°) pour les préposés au service médical et autres institutions à caractère social créées en faveur des travailleurs de l’exploitation et de leurs familles, la durée de travail peut être majorée d’une (1) heure par jour au maximum ;  7°) pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou pour le personnel affecté au service incendie, la durée de travail peut être majorée de quatre (4) heures au maximum, sans que la durée hebdomadaire du travail puisse excéder soixante-douze (72) heures équivalant à quarante-huit (48) heures de travail effectif.  Les dérogations énumérées au présent article sont applicables exclusivement aux travailleurs adultes à l’exception de celles visées au point 7 ci-dessus. |
| Art.152 | Dans chaque exploitation ou partie d’exploitation, les travailleurs ne peuvent être occupés que conformément aux indications d’un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail. |
| Art.154 | Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée équivalente sont considérées comme heures supplémentaires, sauf exceptions prévues aux articles 149 et 150 ci-dessus.  Toutefois, dans les entreprises qui doivent fonctionner sans interruption jour et nuit, y compris le dimanche et les jours fériés, les heures de travail assurées par roulement en service de quart de jour et de nuit, dimanche compris, sont rétribuées au tarif horaire normal dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente calculée sur une période de quatre (4) semaines ou un (1) mois. Cependant si ces heures sont effectuées un jour férié, chômé et payé, elles sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires. |
| Art.155 | Les heures supplémentaires effectuées dans les entreprises agricoles et assimilées donnent lieu aux majorations minima suivantes de :  **-** 25% pour les heures supplémentaires de travail de jour ;  **-** 50 % pour les heures supplémentaires de travail de nuit.  Les heures supplémentaires de travail effectuées pendant le jour du repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés donnent lieu à une majoration minimum de 50% pour les heures de jour et une majoration de 100 % pour les heures de nuit. |
| Art.156 | Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont celles effectuées entre dix (10) heures du soir et cinq (5) heures du matin. |
| Art.157 | L’emploi des enfants est interdit dans tous les travaux qui mettent en danger leur vie ou leur santé.  L'emploi des enfants de moins de douze (12) ans est interdit de façon absolue.  Les modalités d’emploi des enfants de plus de douze (12) ans sont définis aux articles 162 à 176 ci-dessous. |
| Art.158 | Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit (18) ans sous peine de poursuites pénales :  **-** dans toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;  **-** dans l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ;  **-** dans l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tel que défini par les conventions internationales pertinentes régulièrement signées et ratifiées par le Niger. |
| Art.159 | Il est également interdit d’employer des enfants de moins de dix-huit (18) ans dans les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à leur santé, à leur développement, à leur sécurité ou à leur moralité sous peine de sanctions prévues au Code Pénal sur la mise en danger de la vie d’autrui.  L’inspecteur du travail décide du caractère dangereux des travaux.  Appel de la décision de l’Inspecteur du travail peut être porté devant le Ministre chargé du Travail qui statue après avis du Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au Travail.  Il est en particulier interdit d’employer des enfants de moins de dix-huit (18) ans :  **-** à la conduite des machines dangereuses ;  **-** au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche ;  **-** au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques, ainsi qu'à celui des presses de toute nature non munies de dispositifs de sécurité ;  **-** aux scies circulaires ou aux scies à  ruban ; toutefois, l'inspecteur du travail  peut autoriser, par écrit et de manière révocable, un tel travail pour les enfants d’au moins seize (16) ans ;  **-** aux travaux consistant à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies ;  **-** aux travaux consistant à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs ;  **-** à la conduite et à la surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse six cents (600) volts pour les courants continus et cent cinquante (150) volts de tension efficace pour les courants alternatifs ;  **-** à la manipulation de produits chimiques dangereux ou susceptibles d'émanations nuisibles ; l’accès aux ateliers où sont manipulés ces produits leur est interdit ; la manipulation et l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et des peintures industrielles contenant ces produits leur sont interdits ;  **-** aux travaux souterrains dans les mines ;  **-** aux travaux dans l’orpaillage et autres exploitations minières artisanales ;  **-** à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à porter atteinte à leur moralité ; il est également interdit d'employer les enfants à quelque travail que ce soit dans les locaux où s'exécutent de tels travaux.  Il en est de même interdit d’employer des enfants de moins de dix-huit (18) ans :  **-** dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés ;  **-** dans les établissements où les travaux entraînent la production de poussières nuisibles ;  **-** dans les abattoirs et dans le transport des viandes et des déchets.  Sont interdites aux enfants, toutes les entreprises dans lesquelles s’effectuent les travaux cités ci-dessus, sauf lorsque des travaux conformes à leurs aptitudes et sans danger pour leur santé peuvent leur être confiés. |
| Art.160 | Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize (16) ans sous peine de sanctions pénales :  **-** aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants ;  **-** à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies ;  **-** dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinéma,  **-** cafés, concerts, cabarets ou cirques, pour l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercices de contorsion. |
| Art.161 | Il est interdit d’employer des enfants de sexe féminin de moins de seize (16) ans sous peine de sanctions pénales :  **-** à un travail continu sur des machines à coudre mues par pédales ;  **-** aux étalages extérieurs des magasins et boutiques. |
| Art.162 | L'emploi des enfants de douze (12) à treize (13) ans est interdit même en qualité d’apprentis. Toutefois, ces enfants peuvent, en dehors des heures de fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers, sous réserve que ces travaux :  **-** ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur faculté de bénéficier de l'instruction qui y est donnée ;  **-** n'excèdent pas deux (2) heures par jour aussi bien les jours de classe que les jours de repos ; le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne devant en aucun cas dépasser sept (7) ;  **-** n'excèdent pas quatre heures et demie (4 h 30 mn) par jour en dehors des périodes de fréquentation scolaire.  Par travaux légers, il faut comprendre :  - les travaux légers domestiques correspondant aux emplois de marmiton, aide-cuisinier, petit boy ou petite bonne, gardien ou gardienne d'enfants ;  - les travaux de cueillette, de ramassage et de triage exécutés dans les exploitations agricoles ;  - les travaux légers à caractère autre qu'industriel sous réserve de l'autorisation spéciale préalable et écrite de l'inspecteur du travail.  Tous travaux, même légers, sont interdits aux enfants de douze (12) et treize (13) ans les dimanches et jours de fêtes légales, ainsi que pendant la nuit entendue comme un intervalle d'au moins douze (12) heures consécutives comprenant la période située entre huit (8) heures du soir et huit (8) heures du matin. |
| Art.163 | Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement et chaque fois qu’il y va de l’intérêt des enfants, l'inspecteur du travail peut accorder des autorisations individuelles en dérogation aux dispositions de l'article précédent afin de permettre à des enfants âgés de moins de quatorze (14) ans de paraître dans des spectacles publics, ainsi que de participer comme acteurs ou figurants dans les prises de vue cinématographiques.  Les dérogations sont accordées après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées ; elles précisent le nombre d’heures de travail autorisées, ainsi que les conditions de travail.  Aucune dérogation ne peut être accordée dans le cas d'un emploi qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est exécuté, est dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des enfants âgés de moins de quatorze (14) ans, notamment pour des spectacles de cirque, variétés et cabaret.  En aucun cas, les enfants autorisés à travailler dans les conditions prévues au présent article ne doivent être occupés après minuit. |
| Art.164 | Dans les mines, exploitations minières et carrières, les enfants ne peuvent être employés qu’à partir de seize (16) ans pour des travaux non souterrains et les plus légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manoeuvre et le roulage des wagonnets, dans les limites de poids déterminées au présent décret, et à la garde ou à la manoeuvre des postes d'aération. Il est toutefois interdit d’employer ces enfants, même pour le rangement d'atelier, les jours de fêtes légales. |
| Art.165 | Les enfants âgés de quatorze (14) à dix-huit (18) ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit (8) heures par jour.  Le repos de ces enfants doit avoir une durée de douze (12) heures consécutives au minimum et se situer dans la période comprise entre huit (8) heures du soir et huit (8) heures du matin. II peut toutefois avoir une durée de dix (10) heures lorsqu'un repos compensatoire est accordé au milieu de la journée de travail. |
| Art.169 | Les jeunes filles de seize (16) à dix-huit (18) ans employées aux étalages extérieurs des magasins et boutiques ne peuvent travailler plus de six (6) heures par jour. Le travail doit être organisé par postes de deux (2) heures au plus séparés par des intervalles d'une (1) heure au moins. |
| Art.172 | L’emploi des enfants est subordonné à l'autorisation écrite des parents ou tuteurs. |
| Art.174 | Le recrutement d'enfants doit donner lieu à l'établissement d'une liste nominative adressée dans les huit (8) jours à l'inspecteur du travail du ressort, en précisant l'âge des enfants et les emplois confiés. |
| Art.177 | Aucun employeur, au sens de l’article 3 du Code du Travail, ne peut employer des femmes à des travaux qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de porter atteinte à leur capacité de procréation. |
| Art.178 | Il ne peut être imposé aux femmes de porter, traîner ou pousser tant à l’intérieur, qu’à l’extérieur du lieu habituel du travail, des charges d’un poids supérieur à :  **-** port des fardeaux : vingt-cinq (25) kg ;  **-** transport par wagonnets circulant sur voie ferrée : six cents (600) kg, véhicule compris ;  **-** transport sur brouettes : quarante (40) kg, véhicule compris ;  **-** transport sur véhicules à trois ou quatre roues : soixante (60) kg, véhicule compris ;  **-** transport sur charrettes à bras à deux roues : cent trente (130) kg, véhicule compris. |
| Art.182 | Les femmes ne peuvent être employées pendant une période de deux (2) semaines précédant la date présumée de l’accouchement.  L’interdiction visant la période qui précède l’accouchement s’applique lorsque la femme ou le service médical de l’établissement a notifié au chef d’établissement l’état de grossesse et la date présumée des couches. Il est interdit d’employer les femmes en couches dans les six (6) semaines qui suivent leur délivrance.  Ces dispositions sont applicables sans préjudice de celles prévues à l’article 111 du Code du Travail reconnaissant aux femmes enceintes la faculté de suspendre leur travail pendant quatorze (14) semaines consécutives à l’occasion de leur accouchement, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance. |
| Art.184 | Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre (24) heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche. Des dérogations peuvent être autorisées dans les cas et aux conditions fixées ci-après. |
| Art.201 | Tout travailleur doit bénéficier effectivement des congés payés. |
| Art.399 | Tout paiement de salaire doit faire l’objet d’une pièce justificative dite « bulletin de paie », délivrée au travailleur au moment du paiement, même dans le cas où le travailleur est engagé et payé à la journée.  Le bulletin de paie peut consister en un bordereau, une fiche, ou un carnet de salaire. Dans ce dernier cas, le carnet doit se trouver constamment entre les mains du travailleur, sauf pendant le temps nécessaire à l’inscription des comptes. |
| Art.400 | Le bulletin de paie est strictement individuel. Il doit indiquer le nom et l’adresse de l’employeur ou, à défaut, porter le timbre de l’entreprise ou de l’établissement, ainsi que le nom du travailleur et le numéro d’ordre de ce dernier.  Sur le bulletin de paie, figurent la date du paiement et la période de travail correspondante, ainsi que :  **-** l’emploi et la classification professionnelle du travailleur ;  **-** le salaire en espèces, et, s’il y a lieu, en nature ; cette rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s’il est tenu au remboursement des cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l’article 161 du Code du Travail ;  **-** les primes et les indemnités ;  **-** les heures supplémentaires ;  **-** les retenues réglementaires ;  **-** les retenues pour cessions ou pour saisie-arrêt ;  **-** le total de la rémunération nette. |
| Art.403 | Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal.  La paie est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l’employeur lorsqu’il est voisin du lieu de travail.  Elle peut, aussi être effectuée à la demande de l’employé par virement à son compte bancaire ou par chèque barré.  En aucun cas, la paye 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 ou le travailleur a droit au repos, sauf lorsqu’elle est effectuée par virement bancaire. |
| Art.404 | Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites, à l’occasion de chaque paiement de salaires, sur un registre dit « registre de paiement », qui contient également une comptabilité des absences suivant leurs causes (absences pour maladie et accidents du travail, absences autorisées et non autorisées).  Sauf la faculté prévue à l’article 173 du Code du Travail, tout paiement donne lieu à émargement du registre de paiement par l’intéressé ou par deux témoins s’il est illettré. |
| Art.410 | Les salaires des travailleurs sont saisissables ou cessibles jusqu’à concurrence :  **-** du dixième sur la portion inférieure ou égale au salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti le plus élevé ;  **-** du cinquième sur la portion suivante inférieure ou égale à une fois ledit salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti ;  **-** du quart sur la portion suivante inférieure ou égale à trente fois ledit salaire ;  **-** du tiers sur la portion suivante inférieure ou égale à vingt fois ledit salaire ;  **-** de la moitié sur la portion suivante inférieure ou égale à dix fois le salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti le plus élevé ;  **-** sans limitation au-delà.  Les tranches ainsi définies s’entendent de rémunérations annuelles.  Pour le calcul de la retenue, il est tenu compte non seulement du salaire proprement dit, mais de tous ses accessoires, à l’exception des indemnités déclarées insaisissables par la législation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.  Le ministre chargé du Travail établit par arrêté le barème des retenues en fonction des salaires mensuels et compte tenu du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG).  La retenue est effectuée sur le salaire mensuel arrondi au millier de francs immédiatement inférieur. Le montant de la retenue est arrondi à la centaine de francs immédiatement inférieure.  La retenue opérée mensuellement est égale au douzième de la retenue annuelle calculée par application des barèmes ci-dessus. |
| Art.413 | Il est interdit à un employeur d’avancer à un de ses travailleurs une somme supérieure à six (6) mois de salaire pour un travailleur gagnant moins de deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti, et à un an de salaire dans les autres cas. |
| Art.419 | Pour l’application de l’article 161 du Code du Travail est considéré comme ne pouvant, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille et devant être logé par l’employeur, le travailleur qui est contraint de résider dans une localité ou tout autre lieu ne présentant pas des possibilités raisonnables d’habitation compte tenu des usages.  Est également considéré comme devant être logé par l’employeur le travailleur qui, ayant conclu le contrat de travail à son lieu de résidence, est obligé du fait de l’exécution du contrat, de se déplacer d’une distance supérieure à quinze (15) kilomètres des limites de la ville ou de l’agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.  Cette obligation peut toutefois être compensée par la mise à la disposition du travailleur des moyens de se transporter de son lieu de résidence au lieu de travail et vice-versa, ou par le versement d’une indemnité de transport correspondante. |
| Art.431 | Le travailleur permanent visé à l’article 161 du Code du Travail qui ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité reçoit une ration journalière de vivres fournie par l’employeur. |
| Art.433 | Les travailleurs dont les conditions normales de vie et les habitudes alimentaires nécessitent des denrées alimentaires de première nécessité autres que celles prévues à la ration obligatoire et qui ne peuvent se procurer ces denrées par leurs propres moyens peuvent en obtenir la fourniture par l’employeur à titre onéreux et au prix de revient.  Sont toutefois dispensés de cette obligation, les employeurs qui mettent à la disposition de ces travailleurs des moyens propres à leur permettre d’assurer un ravitaillement régulier. |
| Art.434 | Lorsque la fourniture de la ration journalière de vivres est assurée au travailleur en vertu de l’article 161, l’employeur ne peut retenir par journée de travail pour le remboursement du coût de ces fournitures que la somme équivalent, au maximum, à deux fois et demie le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti. |