

**REPUBLIQUE DU NIGER**

DECRET N° **2017-682**/PRN/MET/PS

-----  
*Fraternité - Travail - Progrès*  
-----

**PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE**

du 10 août 2017

-----  
**MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL  
ET DE LA PROTECTION SOCIALE**

portant partie réglementaire du Code du  
Travail.

**LE PRESIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,**

- Vu la Constitution du 25 novembre 2010 ;
- Vu la loi n° 2011-20 du 08 août 2011, déterminant l'organisation générale de l'administration civile de l'Etat et fixant ses missions ;
- Vu la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant code du travail de la République du Niger ;
- Vu le décret n° 2016-161/PRN du 02 avril 2016, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2016-379/PRN/MET/PS du 22 juillet 2016, portant organisation du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale, modifié par le décret n° 2017-627/PRN/MET/PS du 20 juillet 2017
- Vu le décret n° 2016- 572/PRN du 19 octobre 2016, portant remaniement des membres du Gouvernement modifié par le décret n° 2016-622/PRN du 14 novembre 2016 et le décret n° 2017-289/ PRN du 18 avril 2017 ;
- Vu le décret n° 2016-623/PRN du 14 novembre 2016, portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués ;
- Vu le décret n° 2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des membres du Gouvernement ;
- Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi en sa Session extraordinaire des 4 et 5 décembre 2014 ;

Sur rapport du Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale ;

Après avis du Conseil d'Etat ;

LE CONSEIL DES MINISTRES ENTENDU ;

DECRETE :

## **TITRE Premier : DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article premier** : Les modalités d'application de la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger sont fixées par les dispositions du présent décret.

**Article 2** : Le présent décret est applicable aux employeurs et aux travailleurs définis aux articles 2 et 3 du Code de Travail exerçant leur activité professionnelle dans tous les secteurs d'activité, sur toute l'étendue du territoire national.

**Article 3** : Le présent décret ne peut être la cause de rupture de contrats de travail, ni entraîner la réduction des avantages de toutes natures, individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs en service à la date de sa publication.

**Article 4** : En application de l'article 5 du Code de Travail, 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.

## **TITRE II : DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **CHAPITRE PREMIER : DE L'EMPLOI**

#### **Section 1 : Des conditions de recrutement**

(Application des articles 10 et 11 du Code du Travail)

**Article 6 :** Les chefs d'entreprises doivent prendre en compte, lors des recrutements qu'ils effectuent, les personnes en situation de handicap possédant la qualification requise.

Un quota de 5% est appliqué pour tout recrutement de vingt (20) travailleurs et plus.

Les inspecteurs du travail vérifient, au cours de leurs contrôles en entreprise, les mesures dans lesquelles les employeurs se sont acquittés de l'obligation ci-dessus.

**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.

## **Section 2 : Du placement des travailleurs**

(Application des articles 14, 15, 262 et 263 du Code du Travail)

**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.

### **Paragraphe 1 : Du service public de l'emploi**

(Application des articles 262 et 263 du Code du Travail)

**Article 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'œuvre ;
- du transfert, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des économies des travailleurs dépayés ;
- 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'œuvre, notamment du suivi de l'évolution du marché de l'emploi et de l'élaboration d'un fichier statistique ;
- de la contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, notamment par l'exécution des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, de leur orientation et des actions tendant à la promotion de l'emploi ;
- de la mise à la disposition de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) de toutes les données permettant l'élaboration d'un fichier statistique sur le suivi de l'évolution du marché de l'emploi.

L'organisation et les modalités de fonctionnement de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi sont fixées par les statuts approuvés par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition des ministres en charge du Travail et de l'Emploi.

## **Paragraphe 2 : Des bureaux ou offices**

## **privés de placement**

(Application de l'article 15 du Code du Travail)

**Article 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.

**Article 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'œuvre sélectionnée auprès des entreprises et organisations ayant formulé des offres d'emploi.

**Article 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.

**Article 13** : Sont exclus du champ d'application du présent paragraphe :

- les activités des entreprises de travail temporaire ;
- l'édition des journaux et autres publications dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs.

**Article 14** : L'ouverture des bureaux ou offices privés de placement est subordonnée à l'obtention d'un agrément.

**Article 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.

**Article 16** : Le dossier de demande d'agrément doit être soumis au service public de l'emploi ou de ses représentants locaux aux fins de contrôle de conformité avant sa transmission au ministre chargé du travail.

Toute demande de renouvellement doit être introduite dans un délai de soixante (60) jours avant l'expiration du précédent agrément.

Le dépôt de la demande d'agrément ainsi que son renouvellement donne lieu au versement de frais au profit du service public de l'emploi ou de ses représentants locaux.

Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine le contenu du dossier à fournir et fixe le montant des frais de dépôt de la demande.

**Article 17** : Le montant de la caution visée à l'article 15 ainsi que les modalités de sa constitution sont déterminés par arrêté du Ministre chargé du travail.

**Article 18** : Toute personne devant diriger un bureau ou office privé de placement doit justifier d'un minimum de connaissances professionnelles en la matière ou à défaut, s'entourer des compétences nécessaires.

**Article 19** : Le ministre en charge du Travail dispose d'un délai de soixante (60) jours à compter de la date du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision au requérant.

Passé ce délai, l'autorisation d'ouverture est réputée accordée et le requérant doit déposer une déclaration d'établissement auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort.

**Article 20** : L'autorisation est personnelle et incessible. Sa durée est de deux (2) ans, renouvelable.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 23** : Tout contentieux entre un bureau ou office privé de placement et un employeur ou un travailleur relève de la juridiction territorialement compétente.

**Article 24** : Les activités des bureaux ou offices privés de placement sont soumises au contrôle de l'Inspection du Travail.

## **Section 3 : Du travail temporaire**

(Application des articles 16 à 20 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : Des Dispositions Générales**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

Un arrêté du ministre en charge du Travail définit et détermine la nature des travaux particulièrement dangereux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit.

### **Paragraphe 2 : Des conditions d'ouverture des entreprises de travail temporaire**

**Article 28 :** L'exercice d'une activité de travail temporaire est soumis à l'agrément du Ministre chargé du travail.

**Article 29 :** Toute personne physique ou morale sollicitant un agrément pour l'exercice de la profession de travail temporaire 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 majeure et jouir de ses droits civiques ;
- avoir des connaissances professionnelles en la matière, ou à défaut, s'entourer de compétences nécessaires ;
- être de bonne moralité ;
- justifier d'un compte bancaire ;

2°) pour les personnes morales, les membres fondateurs d'entreprises de travail temporaire ou les personnes chargées de leur administration doivent remplir les conditions ci-dessus.

**Article 30** : L'entreprise de travail temporaire doit également justifier de son immatriculation au registre du commerce et du crédit mobilier, ainsi que du dépôt d'une caution dont le montant et les modalités de constitution sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

La caution visée au présent article est destinée à assurer, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, le paiement des créances salariales et autres charges du personnel.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice lui est substituée dans toutes ses obligations en matière de salaire et des charges sociales.

**Article 31** : Le dossier de la demande d'agrément doit être soumis au Service public de l'emploi ou ses représentations locales.

Le dépôt de la demande donne lieu au versement de frais au profit du Service public de l'emploi. Le montant des frais de dépôt est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

**Article 32** : Le ministre chargé du Travail dispose d'un délai de soixante (60) jours pour compter de la date du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision au requérant.

Passé ce délai, l'autorisation d'ouverture est réputée accordée de plein droit et le requérant devra déposer une déclaration d'établissement auprès du ministre chargé du Travail.

**Article 33** : L'autorisation d'ouverture est octroyée pour une durée de deux (2) ans, renouvelable. Elle est personnelle et incessible.

Toute demande de renouvellement doit être introduite dans un délai de soixante (60) jours avant l'expiration du précédent agrément.

Un arrêté du Ministre chargé du travail fixe le contenu du dossier à fournir.

**Article 34** : L'entreprise de travail temporaire doit :

- dans les huit (8) premiers jours de chaque mois, fournir au service public de l'emploi ou ses représentations locales un relevé des contrats de mission et de mise à disposition conclus au cours du mois précédent. Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine le contenu et la forme du relevé ;
- chaque trimestre, fournir à l'inspection du travail tous les contrats de mission et de mise à disposition conclus avec les travailleurs et entreprises utilisatrices.

**Article 35 :** L'ouverture de toute nouvelle agence, ainsi que le déplacement du siège de l'entreprise de travail temporaire sont soumis à une déclaration préalable auprès des services du travail et de l'emploi.

### **Paragraphe 3 : De l'exécution des missions**

**Article 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 tenue d'embaucher définitivement le salarié.

**Article 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.

**Article 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.

### **Paragraphe 4 : Des conditions de forme des contrats de mission et de mise à disposition.**

**Article 39 :** Le contrat de mission et le contrat de mise à disposition sont obligatoirement passés par écrit.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 42** : Le contrat de mission est établi au plus tard, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Passé ce délai, le contrat est réputé avoir été conclu pour la durée prévue.

### **Paragraphe 5 : De l'exécution et de la fin du contrat de mission**

**Article 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.

**Article 44 :** Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire selon les modalités fixées en application de l'article 280 ci-dessous.

Les obligations sont à la charge de l'utilisateur lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la médecine du travail.

**Article 45 :** Le contrat de mission peut être suspendu dans les conditions prévues aux articles 70 et suivants du Code du Travail.

Cette suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat est maintenu jusqu'à la date de consolidation ou de guérison de la victime, dans la limite d'une durée maximum de six (6) mois.

En cas de suspension du contrat, l'entreprise utilisatrice a la possibilité de recourir à un autre salarié recruté par contrat de travail temporaire ou contrat à durée déterminée.

**Article 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.

La résiliation du contrat de mission à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages intérêts proportionnels au préjudice subi.

**Article 47 :** A l'expiration de son contrat de mission, le salarié peut être embauché par l'entreprise utilisatrice sans délai sous contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours

de la période précédant l'embauche est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

## **Paragraphe 6 : Du statut du travailleur temporaire**

**Article 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.

**Article 49 :** La rémunération brute du salarié sera déterminée en tenant compte du salaire de base ainsi que des majorations, primes et indemnités à périodicité mensuelle ou non, ayant un caractère collectif ou individuel, lorsqu'elles constituent une obligation conventionnelle et versées à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

**Article 50 :** A la rémunération versée au salarié temporaire, s'ajoute une indemnité de précarité d'emploi ayant le caractère d'un complément de salaire soumis à cotisation sociale.

Cette indemnité qui a pour objet de compenser la précarité du lien contractuel du travailleur effectuant une mission, doit être versée à l'issue de chaque mission effectivement accomplie.

Par mission effectivement accomplie, il faut entendre toute mission qui n'a pas été rompue à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou pour cause de force majeure.

Toute rupture intervenant dans ces conditions, pendant la durée initiale du contrat ou pendant une période de renouvellement, prive le salarié temporaire du bénéfice de l'indemnité de précarité d'emploi sur l'ensemble du contrat.

La mission interrompue par le fait de l'utilisateur n'exonère pas l'entreprise de travail temporaire du paiement de cette indemnité.

**Article 51 :** L'indemnité de précarité ne peut être inférieure à un montant minimum fixé par voie de convention ou d'accord collectif de travail.

A défaut de convention ou d'accord collectif, l'indemnité de précarité d'emploi est égale à quinze pour cent (15%) de la rémunération totale brute : ce taux est ramené à dix pour cent (10%) lorsque l'entrepreneur de travail temporaire propose par écrit au salarié, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, un contrat d'une durée au moins égale à la moitié de celle du contrat précédent et qui ne comporte pas de modifications substantielles entraînant une situation moins favorable pour le salarié en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail.

**Article 52 :** Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de congé payé dans les mêmes conditions que le salarié permanent.

Le paiement des jours fériés chômés est dû au salarié temporaire.

Les périodes de suspension du contrat de travail temporaire pour raison de maternité, accident du travail ou maladie professionnelle sont assimilées à une mission pour l'appréciation des droits du travailleur temporaire.

**Article 53 :** Pour l'application au salarié temporaire des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, cette ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ledit salarié a été lié à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

**Article 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.

**Article 55 :** Les conventions collectives ou accords d'établissement fixent les règles applicables au personnel non permanent des entreprises de travail temporaire, notamment en ce qui concerne :

- l'indemnisation des maladies et la réparation des accidents non professionnels ;
- l'organisation de la formation professionnelle ;
- la médecine du travail ;
- la représentation du personnel ;
- l'exercice du droit syndical.

**Article 56 :** Le travailleur temporaire exécute sa mission dans l'entreprise utilisatrice sous l'autorité et le contrôle du chef d'entreprise. Il a accès, dans l'entreprise utilisatrice, et dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise, aux moyens de transport collectif, aux installations collectives, notamment le restaurant, les vestiaires, la bibliothèque, la salle de repos, les installations sportives lorsqu'elles existent.

**Article 57 :** A la demande du salarié temporaire, les organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise de travail temporaire ou dans l'entreprise utilisatrice peuvent exercer en justice les actions nées de l'application des dispositions du présent décret.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa ci-dessus, le salarié a la faculté d'exercer lui-même ces actions.

**Article 58 :** Les différends qui peuvent naître à l'occasion d'un contrat de travail temporaire sont de la compétence des tribunaux du travail.

(Application des articles 24 à 39 du Code du Travail)

**Section 1 : Des dispositions générales**

**Article 59** : La formation professionnelle comprend :

- l'orientation professionnelle ;
- la formation professionnelle initiale ;
- la formation professionnelle continue ;
- l'apprentissage ;
- le stage professionnel.

**Section 2 : De l'orientation professionnelle.**

**Article 60** : Toute action d'orientation professionnelle doit faire l'objet d'un agrément et réalisée par un spécialiste agréé conformément à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'octroi et de retrait de cet agrément sont fixées par arrêté du ministre chargé de la Formation Professionnelle.

**Article 61** : Toute activité d'orientation professionnelle est soumise au contrôle et à l'évaluation conformément à la réglementation.

**Section 3 : De la formation professionnelle initiale**

**Article 62** : La formation professionnelle initiale vise à transmettre et à faire acquérir les compétences, les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle.

**Article 63** : La formation professionnelle initiale se déroule dans les lieux de formation suivants :

- les établissements ou centres de formation professionnelle ;
- les entreprises ou réseaux d'entreprises de formation ;
- les centres de métiers ou toutes autres structures dédiées à la formation.

**Article 64** : La formation professionnelle initiale est destinée aux personnes âgées de quatorze (14) ans révolus, diplômées ou non, aux déscolarisés ou aux personnes en situation de handicap.

**Article 65** : Les modalités d'organisation, de contrôle et d'évaluation de la formation initiale sont déterminées par voie réglementaire.

## **Section 4 : De la formation professionnelle continue**

**Article 66 :** L'orientation professionnelle consiste à mettre à la disposition de l'individu des informations sur lui-même et sur l'environnement institutionnel et socio-économique, le rendant capable d'opérer des choix qui tiennent compte à la fois de ses aptitudes, ses capacités, ses intérêts, sa personnalité, ses besoins et ses valeurs et de son environnement socio-économique.

Elle a pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle, une formation supérieure ou établir un plan de carrière.

**Article 67 :** L'orientation professionnelle est destinée :

- aux personnes non encore engagées dans une activité professionnelle ;
- aux personnes non scolarisées ou déscolarisées ;
- aux travailleurs exerçant une activité salariée, ainsi qu'à toute personne n'ayant pas reçu de formation professionnelle et âgée d'au moins quatorze (14) ans.

**Article 68 :** La formation professionnelle continue a pour objet de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre le maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale des travailleurs.

La formation professionnelle continue a également pour objet de faciliter la modernisation des secteurs de production, de revitaliser les tissus économiques régionaux et de réussir l'insertion professionnelle.

**Article 69 :** L'employeur en liaison avec les organismes de formation professionnelle continue détermine les critères d'admission des travailleurs à la formation et au perfectionnement.

**Article 70 :** Le coût de la formation professionnelle continue ou du perfectionnement du travailleur est à la charge de l'employeur, sous réserve de la réglementation en vigueur  
Concernant l'organisation, le financement et les modalités d'intervention des structures et organismes compétents dans le domaine de la formation professionnelle continue.

**Article 71 :** Tout travailleur dont le contrat de travail a été rompu, peut bénéficier d'une formation complémentaire, d'un perfectionnement ou d'une reconversion professionnelle dans les conditions fixées par voie réglementaire.

**Article 72 :** En cas de rupture sans motif légitime du contrat de travail à l'initiative du travailleur pendant la formation, le perfectionnement ou la reconversion professionnelle, l'employeur est en droit d'obtenir la réparation du préjudice qu'il a subi.

Le travailleur peut être tenu au remboursement total ou partiel du coût de la formation dont il a bénéficiée.

**Article 73 :** Lorsqu'un travailleur en formation rompt son contrat de travail et qu'il est démontré qu'un nouvel employeur est intervenu dans la rupture dudit contrat, ce dernier est astreint, sans préjudice des dommages et intérêts, au remboursement des frais de formation engagés par le précédent employeur.

**Article 74 :** Des conventions peuvent être signées entre les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle d'une région, d'un département ou d'une commune en vue d'organiser et de coordonner leurs actions de formation.

Les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle au niveau régional ou local peuvent constituer des groupements d'intérêt public.

## **Section 5 : Du contrat d'apprentissage**

(Application des articles 26 à 39 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : Des conditions de forme et de fond du contrat d'apprentissage**

**Article 75 :** La durée du contrat d'apprentissage prévue à l'article 26 du Code du Travail est fixée par les parties compte tenu des usages de la profession, des conventions collectives ou des règlements s'y rapportant. Elle ne peut, toutefois, être supérieure à trois (3) ans.

**Article 76 :** Le contrat d'apprentissage est établi conformément au modèle annexé au présent décret.

**Article 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.

Un certificat médical attestant que l'apprenti est apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu du travail convenu est obligatoirement annexé au contrat.

**Article 78 :** Avant sa transmission pour visa au service public de l'emploi, le contrat d'apprentissage est signé par l'employeur et l'apprenti si ce dernier est majeur. Si l'apprenti est mineur, le contrat est signé à sa place par ses parents, son tuteur ou son représentant.

**Article 79 :** Le représentant du service public de l'emploi vise les cinq (5) exemplaires du contrat, après avoir donné connaissance à l'employeur, à l'apprenti et à son représentant légal si l'apprenti est mineur, des obligations réciproques qui leur incombent, sauf dans le cas où le visa a lieu sur pièces.

Lorsque l'employeur, les parents, le tuteur ou le représentant de l'apprenti sont dans l'impossibilité de signer, mention en est faite sur le contrat d'apprentissage sur la foi de deux témoins lettrés qui y apposent leur signature.

**Article 80 :** Après le visa, le représentant du service public de l'emploi remet un exemplaire à l'employeur et un exemplaire à l'apprenti, ou si celui-ci est mineur, à son représentant légal.

Il adresse un exemplaire à l'inspecteur du travail du lieu d'emploi et un exemplaire à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;

Le dernier exemplaire est conservé au service public de l'emploi pour être versé au dossier de l'apprenti.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

**Article 81 :** Le service public de l'emploi remet à l'apprenti une carte d'apprentissage.

L'employeur doit déclarer annuellement l'effectif de ses apprentis.

**Article 82 :** Lorsque l'employeur est dans l'obligation de tenir le registre d'employeur prévu à l'article 285 du Code du Travail, il y est fait mention au contrat d'apprentissage.

**Article 83 :** Nul ne peut être engagé comme apprenti s'il n'a pas atteint l'âge de quatorze (14) ans révolus.

L'âge est constaté par la production d'un extrait d'acte de naissance ou d'un extrait de jugement supplétif tenant lieu d'acte de naissance.

## **Paragraphe 2 : Des effets du contrat d'apprentissage**

**Article 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.

Toutes les fois que, dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours professionnels sont organisés pour les apprentis dans l'art, le métier ou la profession prévus au contrat, le maître doit laisser à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre ; il contrôle son assiduité à ces cours.

Est considéré comme maître, le chef d'établissement ainsi que le préposé spécialement désigné et chargé de la formation de l'apprenti.

**Article 85 :** L'apprenti est rémunéré dans la mesure de sa contribution à la production de l'entreprise. Le contrat peut prévoir des échelles d'augmentation du taux de la rémunération en cours d'apprentissage.

Toutes les obligations et garanties prévues par le Code du Travail en matière de salaires s'appliquent à la rémunération de l'apprenti.

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 ; elle varie selon les métiers et en fonction des différentes données inhérentes à chaque cas d'espèce ; elle peut être, à tout moment, modifiée par les parties pendant l'exécution du contrat.

Le représentant du service public de l'emploi apprécie le bien-fondé de cette clause. En cas de contestation, le ministre chargé du Travail statue après consultation des organisations professionnelles intéressées.

**Article 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.

**Article 87 :** Lorsque la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou l'importance des frais exposés par l'employeur le justifient, il peut être prévu au contrat d'apprentissage que l'apprenti s'engage, après achèvement de l'apprentissage, à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien employeur pendant une période qui ne peut excéder deux (2) années, faute de quoi l'apprenti sera tenu de verser, à titre de clause pénale, une somme fixée en considération du préjudice qui pourrait en résulter pour l'employeur.

Dans ce cas, le contrat doit prévoir la catégorie professionnelle et le salaire qui seront garantis à l'intéressé.

Le représentant du service public de l'emploi apprécie l'opportunité de cette clause. En cas de contestation, le ministre en charge du Travail statue après consultation des organisations professionnelles intéressées.

Les dispositions du premier alinéa ci-dessus ne sont pas opposables à l'apprenti qui désire poursuivre son cursus de formation.

**Article 88 :** En fin d'apprentissage, l'employeur délivre à l'apprenti un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat d'apprentissage et faisant état du temps passé à l'apprentissage et des travaux accomplis.

### **Paragraphe 3 : De la résiliation et de la résolution du contrat d'apprentissage**

**Article 89 :** Le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la durée prévue au contrat ou par accord des parties. Il ne peut être rompu par la volonté unilatérale de l'un ou l'autre des contractants.

Toute rupture unilatérale du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité dont le montant peut être prévu au contrat ou laissé à l'appréciation de la juridiction compétente. En cas de contentieux, l'indemnité prévue au contrat peut être modifiée par la juridiction compétente.

Les deux (2) premiers mois sont considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une des parties sans donner lieu au paiement de l'indemnité de résiliation prévue à l'alinéa précédent.

**Article 90** : Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit en cas de :

- décès de l'employeur ou la fermeture de l'entreprise ;
- condamnation de l'employeur dans les circonstances prévues à l'article 30 du Code du Travail ;
- départ de l'employeur pour une période d'instruction militaire ;
- divorce ou décès de l'épouse du maître pour les filles mineures apprenties logées chez lui.

**Article 91** : Le contrat d'apprentissage peut être résolu à la demande d'une des parties ou des services compétents en la matière :

- dans le cas où l'une des parties a manqué aux stipulations du contrat ;
- pour cause d'infraction grave ou répétée aux prescriptions des articles 26 et suivants du Code du Travail ou des autres dispositions légales ou réglementaires relatives aux conditions de travail des apprentis ;
- lorsque l'employeur transporte sa résidence hors de l'unité administrative où il habitait lors de la conclusion du contrat. Néanmoins, la demande de résolution du contrat n'est recevable que pendant trois (3) mois à compter du jour où le maître a changé de résidence ;
- lorsque l'employeur ou l'apprenti encourt une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un (1) mois.

**Article 92** : Les actions en résolution du contrat d'apprentissage sont portées devant les tribunaux du Travail qui règlent les indemnités ou restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties, même dans le cas de résolution de plein droit dans les conditions visées à l'article 91 ci-dessus.

#### **Paragraphe 4 : Du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage**

**Article 93** : L'inspecteur du travail est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage ; à cet effet, il fait appel à toute personne ou tout organe dont il juge utile de recueillir l'avis.

Il assure le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, aux congés, à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'aux accidents du travail.

Il contrôle la formation professionnelle des apprentis et peut, lorsque la formation professionnelle donnée par un maître à ses apprentis est manifestement insuffisante ou en cas d'abus

dont l'apprenti est victime, limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis.

Un recours contre la mesure peut être formulé par l'employeur devant le tribunal du travail du ressort sans que cela soit suspensif de la décision de l'inspecteur du travail.

### **Paragraphe 5 : De la commission de fin d'apprentissage**

**Article 94 :** Les apprentis dont le temps d'apprentissage est terminé doivent subir un examen professionnel de fin d'apprentissage devant une commission professionnelle dénommée commission de fin d'apprentissage mise en place par arrêté du ministre chargé du Travail.

**Article 95 :** La Commission de fin d'apprentissage est ainsi composée :

- le directeur en charge de la formation professionnelle ou son représentant, président ;
- un représentant du Ministre chargé du Travail ;
- des techniciens qualifiés, désignés dans le secteur public et dans le secteur privé conjointement par les ministres en charge du Travail et de la Formation Professionnelle, en fonction des spécialités enseignées ;
- le représentant qualifié du syndicat le plus représentatif du secteur ;
  
- le directeur de l'établissement ou son représentant.

Le nombre des techniciens relevant du secteur privé est au moins égal au nombre des techniciens relevant du secteur public.

Le nombre des techniciens ainsi désignés est au moins de deux (2) par spécialité enseignée.

En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

**Article 96 :** Les sujets des épreuves qui doivent être proposées au choix du jury huit (8) jours avant la date de l'examen, sont préparés par un ou plusieurs technicien (s) du secteur public ou privé désigné (s) par le président, en accord avec les services compétents du ministère en charge de la Formation Professionnelle.

**Article 97 :** Le jury désigne une commission de surveillance et de correction des épreuves composées d'au moins deux (2) membres pour chacune des spécialités enseignées. Les membres de la commission de surveillance et de correction des épreuves assurent en permanence le contrôle du déroulement des épreuves.

**Article 98 :** L'examen de fin d'apprentissage comporte des épreuves portant sur l'ensemble des compétences acquises.

Le coefficient affecté à chaque épreuve est fixé par voie réglementaire.

**Article 99 :** Un certificat de fin d'apprentissage est délivré à tout apprenti ayant obtenu une moyenne générale de 10 sur 20 avec les mentions suivantes :

Passable	: de 10 à moins de 13
Assez bien	: de 13 à moins de 15
Bien	: de 15 à moins de 16
Très bien	: de 16 à 18
Honorable	: au-dessus de 18.

Avant d'arrêter la liste des candidats admis, le jury peut consulter les notes obtenues pendant l'apprentissage par les apprentis lorsque ceux-ci auront suivi des cours techniques afin de s'assurer qu'ils ont bien la capacité d'obtenir les résultats acquis à l'examen.

**Article 100** : Le certificat de fin d'apprentissage est signé par le ministre chargé du travail et contresigné par le président de la Commission d'examen.

## **Section 6 : De l'apprentissage par alternance**

**Article 101** : L'apprentissage par alternance est un mode de formation ayant pour but, l'acquisition d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans divers secteurs d'activités liées à la production de biens ou de services.

L'apprentissage par alternance met en relation les acteurs suivants :

- le centre de formation ;
- l'entreprise ou l'atelier ;
- l'apprenti.

**Article 102** : Le centre de formation est une structure publique ou privée qui a vocation à dispenser des formations professionnelles et techniques initiales, continues et d'apprentissage.

Ces formations sont structurées suivant une progression logique et cohérente des apprentissages et sont évaluées selon des standards classiques du sous-secteur.

Est considéré comme entreprise ou atelier, toute unité économique de production de biens ou de services susceptible d'assurer une formation pratique. Un arrêté du Ministre chargé de la Formation Professionnelle détermine les critères d'éligibilité des acteurs au contrat d'apprentissage par alternance.

L'apprenti (e) est la jeune personne à qui il est dispensé un enseignement par voie d'apprentissage, en vue d'apprendre un métier ouvrant droit à l'exercice d'une profession.

Les critères d'admission à la formation sont :

- être âgé de 16 ans au moins ;
- être physiquement apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu de travail convenus.

**Article 103** : Le contrat d'apprentissage par alternance est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune apprenti, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée alternativement dans un centre de formation et dans une entreprise ou un atelier.

**Article 104** : Le contrat d'apprentissage par alternance est établi en sept (7) exemplaires. Il est constaté par écrit et soumis au contrôle de conformité et au visa du service public de l'emploi ou ses représentations locales.

L'apposition du visa au contrat d'apprentissage par alternance ne donne lieu à aucun frais.

**Article 105** : Après visa, le représentant du service public de l'emploi remet :

- un (1) exemplaire au représentant légal de l'apprenti s'il est mineur, dans le cas contraire à l'apprenti lui-même ;
- un (1) exemplaire à l'employeur ;
- un (1) exemplaire à l'inspection du travail du ressort;
- un (1) exemplaire à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- un (1) exemplaire à l'Inspection Pédagogique du ressort ;
- un (1) exemplaire aux Organisations Professionnelles faitières concernées;
- un (1) exemplaire est versé au dossier de l'apprenti.

**Article 106** : La durée de l'apprentissage par alternance varie selon les corps de métiers sans toutefois excéder trois (3) ans.

**Article 107** : Le rythme de l'alternance pendant toute la durée du contrat d'apprentissage par alternance est déterminé par arrêté du Ministre chargé de la Formation Professionnelle.

**Article 108** : Lorsque l'employeur a l'obligation de tenir le registre d'employeur prévu à l'article 285 du code du travail, il est tenu d'y mentionner les contrats d'apprentissage par alternance et les visas obtenus.

**Article 109** : Le maître d'apprentissage par alternance doit observer toutes les prescriptions légales et réglementaires, relatives au travail des enfants si l'apprenti est considéré, par son âge, comme tel.

**Article 110** : Pendant la durée de l'apprentissage, l'apprenti est soumis à l'autorité du maître, ainsi qu'aux règles internes d'organisation de l'entreprise ou de l'atelier. Il doit à son maître obéissance et respect et doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes.

**Article 111** : Lorsque la pénurie de main- d'œuvre qualifiée ou l'importance des frais exposés par l'employeur le justifie, il est prévu au contrat d'apprentissage par alternance que l'apprenti s'engage, après achèvement de l'apprentissage, à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien employeur pendant une période qui ne peut excéder deux années. Faute de quoi l'apprenti est tenu de verser à titre de clause pénale une somme fixée en considération du préjudice qui peut en résulter pour l'employeur. Dans ce cas le contrat d'apprentissage par alternance doit préciser sa catégorie professionnelle et le salaire qui est garanti à l'intéressé.

Le représentant du service public de l'emploi apprécie l'opportunité de cette clause. En cas de contestation, le Ministre chargé du Travail statue après consultation des organisations professionnelles concernées.

**Article 112** : Le contrat d'apprentissage par alternance ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la durée prévue au contrat ou par accord des parties. Il ne peut être rompu par la volonté unilatérale de l'un ou l'autre des contractants.

Toute rupture unilatérale du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité dont le montant peut être prévu au contrat d'apprentissage par alternance ou laissé à l'appréciation de la juridiction compétente. En cas de contentieux, l'indemnité prévue au contrat d'apprentissage par alternance peut être modifiée par la juridiction compétente.

Les deux premiers mois sont considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être résilié par la volonté de l'une des parties sans donner lieu au paiement de l'indemnité de résiliation prévu au paragraphe précédent.

**Article 113 :** Le contrat d'apprentissage par alternance est résilié de plein droit dans les mêmes conditions que le contrat d'apprentissage classique. Il peut en outre être résilié à la demande de l'une des parties :

- dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat ;
- pour violation flagrante des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux conditions de travail des apprentis ;
- lorsque l'employeur transfère sa résidence hors de l'unité administrative où il habitait lors de la conclusion du contrat d'apprentissage par alternance. Néanmoins, la demande de résiliation du contrat d'apprentissage par alternance n'est recevable que dans un délai de trois (3) mois à compter du jour où le maître d'apprentissage par alternance a changé de résidence ;
- lorsque l'employeur ou l'apprenti encourt une condamnation comportant une peine d'emprisonnement de plus d'un mois.

**Article 114 :** L'Inspecteur du Travail est chargé du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage par alternance dans les conditions prévues par la loi. Il assure le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail des apprentis.

Le contrôle de l'apprentissage par alternance est assuré par un comité de suivi administratif et pédagogique composé de :

- l'Inspecteur du Travail du ressort ;
- l'Inspecteur pédagogique du ressort ;
- représentant de l'organisation professionnelle faitière concernée.

**Article 115 :** Lorsque la formation professionnelle dispensée par un maître à ses apprentis est manifestement insuffisante ou en cas d'abus dont l'apprenti est victime, l'Inspecteur du Travail du ressort peut limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis.

La décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible de recours sans que celui-ci ne soit pas suspensif.

**Article 116 :** L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé subit un examen professionnel devant une « Commission de fin d'apprentissage » mise en place par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Formation Professionnelle et du Ministre chargé du Travail.

**Article 117** : Un certificat de fin d'apprentissage par alternance est délivré à tout apprenti ayant obtenu une moyenne générale de 12 sur 20 avec les mentions suivantes :

Passable	: de 12 à moins de 13 ;
Assez bien	: de 13 à moins de 15 ;
Bien	: de 15 à moins de 16 ;
Très Bien	: de 16 à moins de 18 ;
Honorable	: de 18 à plus.

Le certificat de fin d'apprentissage par alternance est signé conjointement par le représentant de l'organisation professionnelle faitière concernée et le ministère chargé de la Formation Professionnelle.

**Article 118** : Un arrêté conjoint du ministre chargé de la Formation Professionnelle et du ministre chargé du Travail, détermine les modalités du déroulement et de l'évaluation de l'apprentissage par alternance.

## **Section 7 : Du stage professionnel**

**Article 119** : En application de l'alinéa 2 de l'article 24 du code du travail, et dans le cadre de la mise en œuvre de la formation professionnelle en vue de l'acquisition d'une qualification et d'un premier emploi, il est organisé un stage professionnel en entreprise.

Un arrêté du ministre chargé de Travail détermine les modalités d'organisation et de déroulement du stage professionnel en entreprise.

## **CHAPITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL**

(Application des articles 40 à 98 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : Des Dispositions générales**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

## **Paragraphe 2 : Des contrats de travail constatés par écrit**

**Article 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 ;

- 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.

**Article 124 :** La lettre d'embauche peut tenir lieu de contrat de travail dans les cas autres que ceux visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 120 ci-dessus. Elle doit, toutefois, comporter les sept (7) premières mentions prévues au précédent article.

L'employeur est tenu de présenter à la réquisition de l'inspecteur du travail, les exemplaires de tous les contrats et lettres d'embauche établis aux travailleurs embauchés.

### **Paragraphe 3 : Des conditions et modalités de visa**

**Article 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.

**Article 126 :** L'autorité dispose d'un délai d'un (1) mois à compter de la date de dépôt du dossier complet pour accorder le visa. Passé ce délai, le visa est réputé avoir été accordé de plein droit.

Toutefois, ce délai est suspendu pour une durée maximale de quinze (15) jours en cas de demande d'information ou de pièces prévues à l'article 125 ci-dessus.

Tout employeur qui a recours à la main-d'œuvre étrangère est tenu de requérir le visa préalable du Ministre chargé du Travail avant l'entrée du travailleur étranger en territoire nigérien.

**Article 127 :** L'autorité compétente vise le contrat de travail après avoir procédé aux vérifications et formalités prévues à l'article 49 du Code de Travail :

**Article 128 :** Le visa du contrat de travail comporte le sceau, la signature et le numéro apposé sur chaque page du contrat par l'autorité compétente aux fins de validation.

**Article 129 :** L'apposition du visa au contrat de travail des travailleurs étrangers, ainsi que le renouvellement de ce visa donnent lieu à une rétribution au profit du service public de l'emploi.

Le taux et les modalités de perception de cette rétribution sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés des Finances et du Travail.

**Article 130 :** Après visa, l'autorité compétente remet un exemplaire du contrat de travail à l'employeur et un exemplaire au travailleur ; le troisième exemplaire est destiné au service public de l'emploi du ressort, le quatrième à l'inspection du travail du lieu d'emploi et le cinquième à l'organisme de sécurité sociale.

Le contrat de travail visé doit être présenté aux services d'immigration et à toute réquisition des services d'inspection du travail.

**Article 131 :** La durée du visa du contrat des travailleurs étrangers ne peut excéder deux (2) ans, renouvelable une seule fois.

A cet effet, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour assurer la relève du travailleur étranger par un travailleur nigérien au terme de la durée maximale de quatre (4) ans. Il doit, à cet effet, soumettre au service public de l'emploi un document détaillant les mesures prises pour que cette relève soit effective.

**Article 132 :** Toute demande de renouvellement de visa doit être introduite deux (2) mois avant l'expiration du visa précédent et être accompagnée :

- d'un (1) exemplaire du précédent contrat ;
- de cinq (5) exemplaires du nouveau contrat ;
- d'un (1) certificat médical d'aptitude à l'emploi du travailleur datant de moins de trois (3) mois.

Les avenants au contrat de travail qui ne comportent pas de modification de la rémunération sont soumis au visa dans les mêmes conditions que le contrat auquel ils se rapportent mais n'entraînent pas de paiement de frais.

Toutefois, lorsque l'avenant comporte une modification de la rémunération, la rétribution est perçue au prorata de la hausse considérée.

**Article 133** : Si le visa susmentionné est refusé du fait de l'employeur, le contrat est nul de plein droit. Le travailleur peut faire constater la nullité du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages intérêts. Toutefois, les prestations d'un contrat déclaré nul restent valables.

## **TITRE III : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**

(Application des articles 99 à 135 du Code du Travail)

### ***CHAPITRE PREMIER : DES CONDITIONS DE TRAVAIL***

#### **Section 1 : De la durée du travail**

##### **Paragraphe 1 : Des dispositions applicables aux entreprises non agricoles**

(Application de l'article 99 du Code du Travail)

**Article 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.

**Article 135** : Pour les établissements ou parties d'établissements visés au présent paragraphe, du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

**Article 136 :** Si des organisations d'employeurs ou de travailleurs d'une profession ou d'une ou de plusieurs branches d'une profession, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession ou des branches visées, dans une localité ou une région, il est statué sur leur demande par arrêté du ministre en charge du Travail après consultation des organisations intéressées.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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 intéressés.

**Article 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.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit sur un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail.

Dans les établissements relevant d'activités désignées par arrêté du Ministre chargé du Travail, appelés à traiter des matières périssables immédiatement et sans arrêt après la rentrée du personnel affecté au ramassage, les formalités prévues relatives à l'affichage des horaires et des listes nominatives des équipes, peuvent être remplacées par la transcription de l'horaire et des rectifications éventuelles dans les mêmes délais sur un registre mis constamment à jour et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

**Article 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 ;
- 10°) 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 ;
- 14°) 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 œuvre, 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.

**Article 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 intéressés. 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.

**Article 144 :** En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure, (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, sinistres, pénurie de denrées résultant d'accidents, intempéries notamment) une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues dans les conditions ci-après, lorsqu'il s'agit d'éviter que soit perturbée sérieusement la marche normale de l'établissement :

1. les récupérations sont autorisées dans la limite de trente (30) jours par an et doivent être effectuées dans un délai maximum de deux (2) mois à dater de la reprise du travail ;
2. la prolongation de la durée journalière du travail ne peut dépasser une (1) heure ;
3. la durée journalière totale du travail ne peut dépasser dix (10) heures.

L'employeur qui veut faire usage des facultés de récupération prévues par le présent article doit, dans la demande d'autorisation qu'il est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, indiquer la nature, la cause et la date de l'interruption collective du travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'applique cette modification.

Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, il peut être travaillé, à titre de récupération, ce jour ou cette demi-journée de repos lorsqu'une autre journée a été chômée en raison d'une fête légale. L'inspecteur du travail peut autoriser, après consultation des organisations de travailleurs intéressés, la récupération des autres journées qui seraient chômées en raison de fêtes légales ou d'autres évènements locaux.

**Article 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 (41<sup>ième</sup>) à la quarante huitième (48<sup>ième</sup>) heure inclusivement ;
  - 35 % lorsqu'elle se situe au-delà de la quarante huitième (48<sup>ième</sup>) 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.

## **Paragraphe 2 : des dispositions applicables à l'ensemble des secteurs**

(Application de l'article 99 du Code du Travail)

**Article 146** : Des heures supplémentaires, en vue de maintenir ou d'accroître la production, peuvent être effectuées dans toutes les branches professionnelles.

Elles sont autorisées, dans la limite d'un maximum de huit (8) heures par semaine, sauf pour les transports routiers pour lesquels la limite est de neuf heures trente minutes (9 h 30 mn) par semaine, selon les modalités fixées aux articles ci-dessous.

**Article 147** : Les chefs d'établissement qui désirent effectuer des heures supplémentaires en vue de maintenir ou d'accroître la production doivent adresser une demande motivée à l'inspecteur du travail.

La délivrance de cette autorisation par l'inspecteur du travail est subordonnée à la consultation des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives du ressort dans la branche professionnelle intéressée.

Les organisations consultées doivent donner leur avis dans les huit (8) jours qui suivent la transmission de la demande ; le défaut de réponse dans ce délai, vaut acquiescement.

En cas de refus de l'inspecteur du travail qui doit toujours être motivé, un recours peut être introduit devant le ministre en charge du Travail. Dans tous les cas, l'autorisation n'est accordée que pour huit (8) heures par semaine et pendant une période de six (6) mois maximum.

**Article 148 :** Pendant toute la période où les heures supplémentaires sont effectuées ainsi que pendant le mois qui suit, aucun employeur ne peut licencier pour manque de travail le personnel qui exécute ou qui a exécuté ces heures supplémentaires. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs embauchés temporairement pour maintenir ou accroître la production.

L'inspecteur du travail peut retirer le bénéfice de l'utilisation des heures supplémentaires autorisées au chef d'établissement qui n'aurait pas observé les dispositions prévues à l'alinéa précédent.

En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une profession, le ministre chargé du Travail, à la demande d'une des organisations syndicales intéressées et après consultation de toutes les organisations les plus représentatives concernées, peut suspendre par arrêté, en totalité, ou en partie, l'utilisation des heures supplémentaires prévues au présent paragraphe pour une ou plusieurs catégories professionnelles ou tout le personnel d'une profession déterminée pour l'ensemble du pays ou pour une ou plusieurs régions déterminées, si l'embauche de personnels en chômage peut permettre de maintenir la production, compte tenu, en particulier du matériel existant.

### **Paragraphe 3 : Des dispositions applicables aux entreprises agricoles**

(Application de l'article 100 du Code du Travail)

**Article 149 :** Les présentes dispositions sont applicables aux entreprises et établissements agricoles.

Sont considérées comme entreprises et établissements agricoles, les exploitations où sont pratiqués :

- les travaux pour l'exploitation des ressources végétales :
  - 1°) par prélèvement direct, en particulier les exploitations de bois, les travaux d'abattage, d'ébranchage, de transport en forêt, et, lorsqu'ils sont exécutés sur le parterre de la coupe, les travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage et carbonisation ;
  - 2°) par culture, que ces cultures soient vivrières, industrielles ou commerciales ;
- les travaux pour l'exploitation des ressources animales :
  - 1°) par prélèvement direct, en particulier les travaux de pêche ;
  - 2°) par la culture, l'élevage en général et en particulier le dressage et l'entraînement des chevaux, l'aviculture, la pisciculture.

Sont également considérés comme établissements agricoles :

- 1°) les bureaux, dépôts et magasins de vente qui se rattachent à des exploitations agricoles, lorsque l'exploitation agricole constitue le principal établissement. ;
- 2°) Les coopératives agricoles de culture et de stockage en commun ou de motoculture, à l'exclusion des autres coopératives qui sont soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article 99 du Code du Travail.

Ne sont pas rattachés aux établissements agricoles :

- 1°) les établissements traitant et transformant les produits agricoles, lorsque ces opérations ne sont pas nécessaires pour tirer parti de la récolte ;
- 2°) les ateliers annexés à une exploitation agricole qui ne fonctionnent pas uniquement pour la réparation et l'entretien du matériel nécessaire à l'exploitation agricole.

**Article 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 intéressés.

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 151 ci-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.

**Article 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 . Elles sont acquises de plein droit au chef d'exploitation sous réserve de l'observation des formalités prévues à l'article 152 ci-dessous.

**Article 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.

Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail et en dehors desquelles aucun travailleur ne peut être occupé. Le total des heures comprises dans les périodes de travail ne doit pas excéder, soit la limite fixée par l'article 149 ci-dessus soit, dans le cas où il a été fait application des dispositions de l'article 153 du présent décret, relatives aux récupérations, les limites fixées par cet article.

- 1°) Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévues pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations prévues à l'article 150 ci-dessus ainsi que les autorisations de relais ou de roulement prévues à l'article 148 ci-dessus.
- 2°) Toute modification de la répartition des heures de travail doit donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi.
- 3°) Cet horaire, daté et signé par le chef d'exploitation ou, sous la responsabilité de celui-ci, 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 au dehors, dans l'exploitation à laquelle le personnel intéressé est attaché. Sont également affichées les dérogations prévues à l'article 153 ci-dessous.
- 4°) Un double de l'horaire comportant les rectifications qui y seraient apportées éventuellement, doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe est indiquée, soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail.

**Article 153** : La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées aux articles 149 et 150 dans les conditions suivantes :

- 1°) récupération des heures de travail perdues, en cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure et lorsqu'il s'agit d'éviter que soit perturbée sérieusement la marche normale de l'établissement sous les réserves ci-après :
  - les récupérations sont autorisées dans la limite de trente (30) jours par an et doivent être effectuées dans un délai maximum de deux (2) mois à dater de la reprise du travail ;
  - la prolongation de la durée journalière du travail ne peut dépasser une (1) heure ;
  - la durée journalière du travail ne peut dépasser dix (10) heures.Les heures ainsi récupérées sont payées au tarif normal.
- 2°) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'exploitation, sauver d'une perte inévitable des récoltes ou des denrées essentiellement périssables :
  - faculté illimitée pendant un (1) jour au choix du chef d'entreprise ;

- deux (2) heures les jours suivants.

Les heures ainsi accomplies sont payées au tarif normal.

Le bénéfice de cette dérogation est acquis de plein droit au chef d'entreprise sous réserve de l'accomplissement des formalités relatives à l'affichage des horaires et des listes nominatives des équipes ;

- 3°) travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire du travail : cent cinquante (150) heures par an sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus de deux (2) heures par jour. Ces heures sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.

Tout employeur qui veut user de la faculté prévue ci-dessus est tenu de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail.

La demande datée doit spécifier le motif de la dérogation, le nombre de travailleurs 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 travailleurs, 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.

**Article 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.

**Article 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.

## **Section 2 : Du travail de nuit**

(Application de l'article 102 du Code du Travail)

**Article 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.

### **Section 3 : Du travail des enfants**

(Application des articles 106 et 107 du Code du Travail)

#### **Paragraphe 1 : De l'interdiction du travail des enfants**

**Article 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 définies aux articles 162 à 176 ci-dessous.

**Article 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.

**Article 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'orpillage 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.

La liste des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants sont fixées par voie réglementaire.

**Article 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.

**Article 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.

## **Paragraphe 2 : Des possibilités d'emploi des enfants**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 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 manœuvre et le roulage des wagonnets, dans les limites de poids déterminées au présent décret, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération. Il est toutefois interdit d'employer ces enfants, même pour le rangement d'atelier, les jours de fêtes légales.

**Article 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. Il peut toutefois avoir une durée de dix (10) heures lorsqu'un repos compensatoire est accordé au milieu de la journée de travail.

**Article 166 :** Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article précédent pour les enfants de sexe masculin âgés d'au moins seize (16) ans en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

Le bénéfice de cette dérogation est subordonné à l'information préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

**Article 167 :** Dans les usines à feu continu, il peut également être dérogé dans les mêmes conditions aux dispositions de l'article 165 ci-dessus pour les enfants de sexe masculin d'au moins seize (16) ans lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent.

Le bénéfice de cette dérogation est subordonné à une autorisation individuelle délivrée par l'inspecteur du travail.

**Article 168 :** Dans les usines, manufactures, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les enfants de quatorze (14) à dix-huit (18) ans ne peuvent être employés, même pour le rangement d'atelier, les jours de fêtes légales.

Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent dans les usines à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin âgés d'au moins seize (16) ans qui doivent alors bénéficier d'un jour de repos compensatoire.

**Article 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.

**Article 170 :** Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches, à aucun travail de leur profession.

**Article 171 :** Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

1°) port des fardeaux :

Garçons de quatorze (14) et quinze (15) ans.....quinze (15) kg

Garçons de seize (16) et dix-sept (17) ans .....vingt (20) kg

Filles de quatorze (14) et quinze (15) ans .....huit (8) kg

Filles de seize (16) et dix-sept (17) ans.....dix (10) kg

2°) transport par wagonnets circulant sur voie ferrée, véhicule compris :

Garçons de quatorze (14) à dix-sept (17) ans .....cinq cents (500) kg

Filles de quatorze (14) et quinze (15) ans .....cent cinquante (150) kg

Filles de seize (16) et dix-sept (17) ans.....trois cents (300) kg

3°) transport sur brouettes, véhicule compris :

Garçons de quatorze (14) à dix-sept (17) ans .....quarante (40) kg

4°) Transport sur véhicules à trois (3) ou quatre (4) roues, véhicule compris :

Garçons de quatorze (14) à dix-sept (17) ans .....soixante (60) kg

Filles de quatorze (14) et quinze (15) ans .....trente-cinq (35) kg

Filles de seize (16) et dix-sept (17) ans.....soixante (60) kg

5°) transport sur charrettes à bras, véhicule compris :

Garçons de quatorze (14) à dix-sept (17) ans .....cent trente (130) kg

6°) transport sur tricycles porteurs, véhicule compris :

Garçons de quatorze (14) et quinze (15) ans.....cinquante (50) kg

Garçons de 16 et 17 ans .....soixante-quinze (75) kg

Les modes de transport énoncés sous les numéros 3, 5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Le transport sur tables et tabourets est interdit aux enfants des deux sexes.

### **Paragraphe 3 : Des conditions d'emploi des enfants**

**Article 172** : L'emploi des enfants est subordonné à l'autorisation écrite des parents ou tuteurs.

**Article 173** : Les enfants doivent être soumis avant leur engagement, aux frais de l'employeur, à une visite médicale devant le médecin de l'entreprise ou, à défaut, devant un médecin agréé.

**Article 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.

**Article 175 :** Les chefs d'établissements doivent également adresser à l'inspecteur du travail, pour chacun des enfants qu'ils emploient, un extrait d'acte de naissance ou, à défaut, un extrait de jugement supplétif en tenant lieu, ainsi que le certificat médical prévu à l'article 173 ci-dessus.

L'inspecteur du travail transmet ces pièces au service public de l'emploi pour versement aux dossiers des intéressés.

**Article 176 :** L'emploi des enfants de moins de dix-huit (18) ans, outre l'inscription au registre d'employeur, donne lieu à inscription sur un registre spécial dit registre d'emploi des enfants dont le modèle est annexé au présent décret.

Ce registre d'emploi des enfants est coté et paraphé sans frais par le tribunal d'instance du lieu de l'entreprise et tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail.

#### **Section 4 : De la protection de la femme et de la maternité**

(Application de l'article 109 du Code du Travail)

**Article 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.

**Article 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.

**Article 179 :** Il est interdit d'employer des femmes au transport sur tricycles porteurs à pédales.

**Article 180 :** La femme enceinte peut requérir que son travail soit examiné par un médecin du travail ou un médecin agréé en vue de vérifier s'il ne présente pas de danger pour elle ou pour son enfant.

En cas de danger, elle peut demander la suspension de son contrat au titre du congé de maternité.

**Article 181 :** La durée totale du repos accordé aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une (1) heure par jour durant les heures de travail, pendant la période de douze (12) mois à compter de la naissance de l'enfant.

Cette heure est répartie en deux périodes de trente (30) minutes chacune, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ces repos d'une demi-heure peuvent être pris par les

mères aux heures fixées d'accord parties entre elles et l'employeur. A défaut d'accord, ces repos sont pris au milieu de la demi-journée de travail.

La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement. Une chambre spéciale d'allaitement doit, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail, être aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq (25) femmes.

**Article 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.

**Article 183 :** Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par les femmes, dans les trois (3) semaines qui suivent la reprise normale du travail, après leurs couches.

La même interdiction s'applique pour les femmes enceintes, sous réserve de la notification de leur état à l'employeur, soit par les intéressées, soit par le service médical.

Un tableau récapitulatif des travaux interdits aux femmes est annexé au présent décret.

## **Section 5 : Du repos hebdomadaire**

(Application des articles 114 et 115 du Code du Travail)

**Article 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.

### **Paragraphe 1 : Des dérogations de plein droit**

**Article 185 :** Sont admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

- 1) fabricants de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- 2) hôtels, restaurants et débits de boissons ;
- 3) débits de tabacs et magasins de fleurs naturelles ;
- 4) hôpitaux, dispensaires, maisons de santé, de repos et de retraite, pharmacies ;

- 5) établissements de bains ;
- 6) entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et expositions ;
- 7) entreprises de transports terrestres, aériens ou fluviaux ;
- 8) entreprises de recherche et/ou d'exploitation minière ou pétrolière ;
- 9) entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice ;
- 10) industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- 11) industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte et la dépréciation du produit en cours de fabrication ;
- 12) entreprises de téléphonie, d'émission et de réception par radio, par télévision ;
- 13) fabriques d'huile végétale ;
- 14) exploitations agricoles ;
- 15) entreprises de beauté, pédicure, manucure ; salons de coiffure.

**Article 186 :** Dans les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, le repos peut être donné le dimanche à partir de midi, avec un repos compensatoire équivalent, par roulement et par semaine, d'une demi-journée.

**Article 187 :** En ce qui concerne le personnel des exploitations agricoles, le repos hebdomadaire peut être suspendu sur une période ne pouvant excéder quatre (4) mois. L'ouvrier ayant travaillé le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire aura droit à un repos compensatoire ou à un congé supplémentaire égal au temps passé le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire. Les jours de congé supplémentaire correspondant au repos compensatoire pourront être groupés et cumulés avec le congé annuel.

**Article 188 :** Les gardiens et concierges auxquels le repos ne peut être donné le dimanche doivent bénéficier dans la semaine d'un repos compensatoire.

**Article 189 :** Dans tout établissement où le repos hebdomadaire est fixé au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit sur autorisation de l'inspecteur du travail à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage, au nettoyage des locaux industriels et généralement à tous les travaux d'entretien qui doivent être faits nécessairement le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Au cas où le repos compensatoire hebdomadaire a été réduit en vertu de l'alinéa précédent, un repos compensatoire doit être donné, à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux enfants de moins de dix-huit (18) ans.

**Article 190 :** Le repos hebdomadaire des salariés occupés aux fabrications ou opérations continues, dans les usines à feu continu ou à marche continue, peut être en partie différé sous réserve que, dans une période donnée, le nombre de repos de vingt-quatre (24) heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période et que chaque travailleur ait le plus possible de repos le dimanche.

Les dérogations ci-dessus font l'objet, par industries, d'un arrêté du ministre en charge du Travail, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

**Article 191 :** Des arrêtés du ministre chargé du Travail pris après avis de l'inspecteur du travail et consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, pourront autoriser les établissements industriels ne fonctionnant que pendant une partie de l'année à différer le repos hebdomadaire de leur personnels dans les conditions prévues à l'article précédent, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au minimum de deux (2) jours par mois, autant que possible le dimanche.

Dans ce cas, un avis affiché dans les locaux et communiqué à l'inspecteur du travail, indique les deux jours de repos mensuel réservés aux travailleurs.

### **Paragraphe 2 : Des dérogations facultatives**

**Article 192 :** Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné pendant toute l'année ou à certaines époques de l'année seulement :

- soit un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
- soit du dimanche midi au lundi midi à tout le personnel de l'établissement ;
- soit le dimanche après-midi avec un repos compensatoire d'une journée par roulement et par quinzaine ;
  
- soit par roulement à tout ou partie du personnel.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées conformément aux prescriptions des articles 193 et 194 du présent décret. Elles ne peuvent être accordées que pour une durée limitée.

**Article 193 :** L'employeur qui entend bénéficier de l'une des exceptions prévues à l'article précédent est tenu d'adresser une demande au ministre chargé du Travail, qui statue après avis des organisations professionnelles intéressées.

L'autorisation peut être retirée si les conditions qui l'avaient motivée viennent à faire défaut.

**Article 194 :** L'autorisation accordée à une entreprise ou à un établissement en vertu de l'article 192 ci-dessus peut être étendue aux entreprises ou établissements de la même localité, faisant le même genre d'affaires, s'adressant à la même clientèle, compris dans la même classe de patente et qui en font la demande.

### **Paragraphe 3 : Des suspensions occasionnelles**

**Article 195 :** En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec repos compensatoire pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique aux travailleurs de l'entreprise où ces travaux sont nécessaires, ainsi qu'à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque ouvrier doit jouir également d'un repos compensatoire d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux enfants de moins de dix-huit (18) ans.

**Article 196 :** Dans les conserveries, hôtels et restaurants, boulangeries, pâtisseries, charcuteries et laiteries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec repos compensatoire accordé aux travailleurs.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires.

**Article 197 :** L'emploi de travailleurs le jour du repos hebdomadaire aux travaux de chargement et de déchargement dans les ports, débarcadères et stations, est autorisé dans les mêmes cas que ci-dessus.

**Article 198 :** Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en vertu des articles 195, 196 et 199 du présent décret, doit en aviser immédiatement et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail, l'inspecteur du travail du ressort.

Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension et spécifier le nombre de travailleurs auxquels elle s'applique.

Dans le cas prévu à l'article 195 ci-dessus, lorsque les travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef d'entreprise mentionne la date du jour du repos compensatoire assuré au personnel.

Copie des avis prévus aux alinéas ci-dessus doit être affichée dans l'établissement pendant toute la durée de ces dérogations.

#### **Paragraphe 4 : Des obligations des employeurs**

**Article 199 :** Lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel un autre jour que le dimanche, des affiches doivent indiquer les jours et heures du repos collectif ainsi donné. Un duplicata en est envoyé, avant sa mise en application, à l'inspecteur du travail.

**Article 200 :** Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des autres formes prévues par le présent décret, un registre spécial doit mentionner les noms des travailleurs soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.

Le registre doit faire connaître, pour chaque travailleur, le jour et éventuellement les fractions de journées choisies pour le repos.

L'inscription sur ce registre des travailleurs nouvellement embauchés et soumis à ce régime particulier devient obligatoire après un délai de cinq (5) jours.

Le registre est tenu constamment à jour ; la mention des journées de repos dont bénéficie un travailleur peut toujours être modifiée ; il suffit que la modification de service soit portée au registre avant de recevoir exécution ; toutefois, la modification ainsi faite ne peut en aucun cas priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Le registre doit être communiqué aux travailleurs qui en font la demande. Il reste à la disposition des agents de l'administration du travail chargés du contrôle et doit être visé au cours de leurs visites.

## **Section 6 : Des congés payés**

(Application des articles 116 à 126 du Code du Travail)

**Article 201** : Tout travailleur doit bénéficier effectivement des congés payés dans les conditions fixées aux articles 116 à 126 du Code du Travail.

**Article 202** : Les conventions collectives peuvent, dans les conditions prévues à l'article 123 du Code du Travail, fixer la période de l'année au cours de laquelle doivent être pris les congés payés, ainsi que l'ordre des départs.

**Article 203** : L'appréciation des droits au congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauchage ou de son retour de congé, à l'occasion de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

**Article 204** : Lorsque le nombre de jours de congés auquel peut prétendre un travailleur n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

**Article 205** : Le congé payé ne dépassant pas douze (12) jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Les modalités du fractionnement peuvent être déterminées par les conventions collectives et les accords collectifs. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continus.

**Article 206** : L'allocation afférente au congé, sauf dispositions plus favorables du contrat individuel ou des conventions collectives, est égale au douzième de la rémunération totale visée à l'article 157 du Code du Travail, perçue par le travailleur au cours de la période de référence ouvrant droit au congé.

Les périodes assimilées à un temps de travail en application de l'article 120 du Code du Travail doivent être considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

**Article 207 :** Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté, des charges de famille ou de la médaille d'honneur du travail conformément aux dispositions de l'article 119 du Code du Travail, donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

**Article 208 :** Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée, en totalité ou en partie, de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'allocation de congé est la rémunération évaluée forfaitairement par la convention collective ou l'accord collectif d'établissement, ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu de la catégorie de classement de chaque travailleur dans la hiérarchie professionnelle.

**Article 209 :** Les conventions collectives ou, à défaut des arrêtés du ministre chargé du Travail pris après avis de la commission consultative du travail et de l'emploi, fixent la valeur minimum des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

**Article 210 :** En cas de rupture ou d'expiration de contrat avant que le travailleur ait acquis le droit de jouissance au congé, l'indemnité prévue par l'article 124 du Code du Travail est calculée sur la base des droits acquis en application des dispositions du présent décret.

## ***CHAPITRE II : DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL***

(Application des articles 136 à 156 du code du travail)

### **Section 1 : Du champ d'application et des mesures de prévention et de contrôle**

#### **paragraphe 1 : Des principes généraux de prévention**

**Article 211 :** Est soumis aux dispositions du présent chapitre, tout employeur au sens de l'article 3 du Code du Travail, y compris lorsqu'il exploite un établissement où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

**Article 212 :** L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la vie et la santé des travailleurs qu'il emploie, ainsi que de tous les travailleurs présents dans son entreprise.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Article 213 :** L'employeur, responsable de la protection de la santé et de la vie des travailleurs qu'il emploie, doit veiller à ce que ni la santé physique, ni la santé mentale des travailleurs ne subisse de préjudice à aucun poste de travail. Les frais qui en résultent et ceux nécessaires à la formation et à l'instruction de ses collaborateurs sont à sa charge.

Lorsque deux ou plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités, sur un même lieu de travail, elles doivent collaborer en vue d'appliquer les règles concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu du travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque entreprise à l'égard de la sécurité et de la santé des travailleurs qu'elle emploie. Dans des cas spécifiques, l'inspecteur du travail du ressort détermine les responsabilités qui incombent à chaque entreprise, sur la base des éléments d'appréciation en sa possession.

**Article 214 :** Pour répondre aux impératifs de cette obligation, l'employeur doit requérir les compétences indispensables pour chaque cas particulier ; si ces connaissances particulières n'existent pas au sein de l'entreprise, il y a lieu de faire appel à des spécialistes extérieurs tels que des inspecteurs du travail spécialistes en sécurité et santé au travail, des hygiénistes du travail, des médecins du travail, des ergonomes, des psychologues du travail ou toute autre personne compétente en la matière.

L'employeur met en œuvre les mesures prévues ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- 1° évaluer les risques d'exposition de la santé liés au travail ;
- 2° éliminer les risques à la source ;
- 3° maîtriser les risques qui ne peuvent être éliminés ;
- 4° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 5° remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ou qui ne l'est pas du tout ;
  
- 6° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne l'organisation et la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de protection ;
- 7° planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- 8° prendre des mesures de protection collective et individuelle ;
- 9° fournir aux travailleurs les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection qui doivent être entretenus par l'employeur ;
- 10° donner les instructions appropriées aux travailleurs, y compris des indications sur la manière de les appliquer.

## **paragraphe 2 : De l'évaluation des risques et du programme de prévention**

**Article 215 :** La maîtrise des risques d'atteinte à la vie se définit comme la connaissance parfaite de la nature des expositions, du mécanisme de leur survenance, des causes, des lieux et des moyens et mécanismes permettant de se protéger.

Elle doit prendre la forme d'une évaluation générale des atteintes auxquelles la santé des travailleurs est exposée du fait de leurs activités et doit aboutir à l'établissement d'un programme de prévention.

**Article 216 :** L'évaluation générale des risques auxquels les travailleurs sont exposés doit comporter une identification des risques, une évaluation quantitative et une ébauche de mesures de prévention.

Le programme de prévention comporte un ensemble d'actions cohérentes précises, avec des objectifs réalistes et réalisables, des stratégies bien définies et des moyens bien déterminés.

En vue d'assurer de manière continue et convenablement la prévention des risques d'atteinte à la santé, l'employeur doit actualiser l'évaluation générale des risques d'atteinte à la santé ainsi que le programme de lutte contre ces risques tous les deux (2) ans.

### **paragraphe 3 : De la formation et de l'information des travailleurs en matière de sécurité et santé au travail.**

**Article 217 :** L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prendre en considération les capacités du travailleur à appliquer les mesures de prévention nécessaires à la sécurité et la santé.

**Article 218 :** Il incombe à chaque travailleur, conformément aux consignes qui lui sont données par l'employeur, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

**Article 219 :** La formation à la sécurité et santé au travail a pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée.

La formation relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au salarié, sur la base des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours si possible à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi. Cette formation est dispensée sur les lieux du travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes.

Les formations dispensées tiennent compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue des salariés appelés à en bénéficier.

Ces formations s'effectuent pendant l'horaire normal de travail ; le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail.

**Article 220 :** La formation a également pour objet de préparer le salarié sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux du travail.

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit dans les cas ci-après :

- l'affectation du salarié à son emploi ;
- la création ou la modification d'un poste de travail ou de techniques exposant à des risques nouveaux et comprenant, pour tout ou partie, des tâches nouvelles ;
- l'accident du travail grave ou la maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

#### **Paragraphe 4 : De la formation des membres du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 221** : La formation dont bénéficient les membres des comités de sécurité et santé au travail a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache l'entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise, ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci.

**Article 222** : L'organisme chargé d'assurer la formation d'un membre du comité de sécurité et santé au travail lui délivre, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Le comité de sécurité et santé au travail coopère à la préparation des actions de formation menées à ce titre et veille à leur mise en œuvre effective.

Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment sur les programmes et les modalités d'exécution des actions de formation.

#### **Paragraphe 5 : De l'arrêt temporaire de l'activité en cas de situation dangereuse**

**Article 223** : Lorsque l'urgence l'exige, pour la protection de la vie et de l'intégrité physique des travailleurs, l'inspecteur du travail compétent peut saisir le juge des référés d'une demande tendant à ce que soit ordonnée sans délai, la fermeture totale ou partielle de l'entreprise, dans l'attente du rétablissement des conditions normales de sécurité.

La mesure de fermeture de l'entreprise ou de l'atelier est levée dans un délai de soixante-douze (72) heures après que l'inspecteur du travail ait constaté le rétablissement de la situation.

**Article 224** : Pendant la suspension provisoire de l'activité, le salarié qui reste à la disposition de son employeur ne subit aucune perte des salaires et avantages dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

L'employeur ne peut prononcer aucun licenciement pour manque de travail durant cette durée.

**Article 225** : L'arrêt total ou partiel de l'exploitation n'exclut pas les poursuites prévues par les textes en vigueur.

## **Section 2 : Des règles générales d'hygiène**

### **Paragraphe 1 : De la discipline générale**

**Article 226** : Il est interdit à tout chef d'établissement et à toute personne, même salariée, ayant autorité sur les ouvriers et les employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans l'établissement, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcoolisées et substances psychotropes.

**Article 227** : Le personnel responsable doit veiller au respect, par les travailleurs, de toutes les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

**Article 228** : Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail où sont utilisées des substances toxiques ou qui donnent lieu à des dégagements de gaz incommodes, insalubres, toxiques, ou de poussières.

### **Paragraphe 2 : Des installations à l'usage des travailleurs**

**Article 229** : L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs de l'eau de boisson de bonne qualité et en quantité suffisante.

**Article 230** : Les chefs d'établissement doivent mettre des lavabos et, lorsqu'il y a lieu, des vestiaires à la disposition de leur personnel.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin sont séparées.

**Article 231** : Les lavabos à eau courante doivent être en nombre suffisant. Du savon est mis à la disposition des travailleurs.

L'inspecteur du travail peut prescrire, lorsqu'il y a lieu, la fourniture d'eau chaude. Appel de la décision de l'inspecteur du travail peut être porté devant le ministre chargé du travail.

**Article 232** : Tout chef d'établissement doit mettre des vestiaires à la disposition de son personnel lorsque tout ou partie de celui-ci est normalement amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires doivent être pourvus d'équipements permettant la bonne conservation et la protection individuelle des vêtements de tous les travailleurs appelés à les utiliser. Ils doivent être nettoyés régulièrement.

**Article 233** : Lorsque les travailleurs effectuent des travaux salissants en raison des manipulations ou du fait de l'émission de gaz, de poussières ou vapeurs, et des travaux insalubres susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, des douches doivent être mises à la disposition du personnel exposé à ces nuisances à la fin de chaque poste de travail.

Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine les principaux travaux entraînant l'obligation de mettre des douches à la disposition des travailleurs, ainsi que les établissements dans lesquels l'ensemble du personnel a accès aux douches.

Lorsque l'eau chaude est indispensable pour assurer l'élimination des matières nocives, l'inspecteur du travail peut prescrire l'installation de douches à eau chaude.

Appel de la décision de l'inspecteur du travail peut être porté devant le ministre chargé du Travail.

**Article 234** : Les douches doivent être en nombre suffisant et suffisamment alimentées en eau. Elles doivent être réalisées avec des matériaux de nature à en permettre une utilisation efficace et hygiénique. Le savon et, le cas échéant, les détersifs nécessaires sont fournis par l'employeur.

L'ordre dans lequel les travailleurs passent à la douche est fixé par un règlement intérieur affiché de manière apparente à proximité des installations.

**Article 235** : Pour les chantiers mobiles ou de courte durée, l'inspecteur de travail peut, après avis du médecin d'établissement et du médecin inspecteur du travail, autoriser le remplacement de certaines des mesures prévues par des dispositifs assurant au personnel des conditions d'hygiène équivalentes.

La décision de l'inspecteur du travail doit préciser le détail des dérogations accordées et des mesures préconisées pour que des conditions d'hygiène d'efficacité correspondante à celles prévues par les articles précédents soient, dans toute la mesure du possible, assurées aux travailleurs de l'établissement.

**Article 236** : Sont dispensés de mettre des douches à la disposition de leur personnel, les employeurs du secteur agricole pour les travaux agricoles temporaires ou saisonniers dont la durée ne dépasse pas trois (3) mois (travaux de semailles, d'entretien, de récolte et de cueillette notamment), lorsque les travailleurs disposent déjà sur place de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

**Article 237** : Sont également dispensés de l'application des dispositions du présent chapitre, les employeurs du secteur commercial pour leurs établissements d'achat au détail des produits locaux (arachides, riz, maïs, café, coton, kapok, etc.) en ce qui concerne seulement le criblage, l'ensachage et la manutention de ces produits à ce stade de la commercialisation.

Les employeurs bénéficiaires de cette dispense sont néanmoins tenus d'assurer la mise à la disposition au profit des travailleurs concernés de l'eau nécessaire à leur hygiène corporelle.

**Article 238** : Les travailleurs doivent disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner et doivent être facilement accessibles au personnel. Elles sont aménagées et ventilées de manière à ne dégager

aucune odeur. Un intercepteur hydraulique doit être toujours installé entre la cabine et la fosse d'égout.

Elles doivent être couvertes d'une toiture fixée à demeure. Chaque cabinet doit être muni d'une porte pleine d'une hauteur suffisante et pourvue d'un dispositif permettant de la fermer au moins de l'intérieur.

Lorsque l'établissement est, ou peut être branché sur une distribution publique d'eau, chaque cabinet de water-closet (WC) doit être muni d'une chasse d'eau qui est maintenue en bon état de fonctionnement. Les cabinets d'aisance doivent être réalisés dans des matériaux appropriés à leur usage et convenablement éclairés.

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq (25) hommes, un cabinet pour quinze (15) femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante (50) femmes, des cabinets à siège sont installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.

Dans les établissements ou parties d'établissements qui emploient un personnel mixte, à l'exception des bureaux, les cabinets d'aisance sont nettement séparés pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Des lavabos en nombre suffisant doivent être installés dans chaque cabinet ou à proximité.

Les cabinets d'aisance et les urinoirs sont complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par jour. Il en est de même pour les lavabos. Les effluents sont, sauf dans le cas d'installations temporaires telles que les chantiers, évacués soit dans les collecteurs d'égouts publics, soit dans des fosses d'un modèle agréé.

L'emploi de puits absorbants est interdit sauf autorisation de l'inspecteur du travail, dans le cas d'établissements isolés ou d'installations temporaires telles que les chantiers.

Dans les établissements ayant plus de 100 travailleurs, l'employeur désigne un personnel chargé du nettoyage des cabinets d'aisance et des urinoirs.

**Article 239 :** Dans les cas où tout ou partie des dispositions du présent chapitre relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'inspecteur du travail du ressort peut autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

**Article 240 :** Un siège approprié (chaise, banc, tabouret, etc.) doit être mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, ou à proximité, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges sont distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Le règlement intérieur détermine les périodes et les conditions auxquelles l'usage de ces sièges par le personnel est autorisé.

**Article 241** : Les gardiens doivent disposer d'un abri décent et des moyens adéquats les protégeant contre les intempéries.

### **Paragraphe 3 : Du nettoyage et de la désinfection des locaux de travail**

**Article 242** : Les locaux affectés au travail du personnel doivent être tenus en état de constante propreté.

Le sol doit être nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage est effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage est fait soit par aspiration, soit par tous autres procédés ne soulevant pas de poussière, tels que le lavage, usage de brosses ou linges humides.

Les murs et plafonds sont l'objet de fréquents nettoyages.

Les murs des locaux autres que ceux visés à l'article 243 ci-dessous doivent être recouverts soit d'enduit ou de peinture d'un ton clair, soit d'un badigeon au lait de chaux qui est refait aussi souvent que nécessaire.

**Article 243** : Dans les locaux où sont travaillées des matières organiques altérables, ainsi que dans ceux où sont manipulés des chiffons, le sol doit être rendu imperméable et nivelé ; les murs doivent être recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail, cet enduit peut ne recouvrir les murs que jusqu'à deux (2) mètres de hauteur et être remplacé, au-dessus, par une application de lait de chaux.

Les murs et le sol doivent être lavés aussi souvent qu'il est nécessaire et lessivés au moins une fois par an avec une solution désinfectante.

**Article 244** : Les résidus putrescibles ne doivent pas demeurer dans les locaux affectés au travail et doivent être enlevés au fur et à mesure, à moins qu'ils ne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

### **Paragraphe 4 : De l'ambiance des lieux de travail**

**Article 245** : L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail doit être constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection ; en particulier, les conduits d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant les locaux de travail, doivent être étanches ou entourés d'une maçonnerie étanche.

**Article 246** : Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout, toute communication entre l'égout et l'établissement doit être munie d'un intercepteur hydraulique

(système à siphon). Cet intercepteur hydraulique doit être nettoyé et abondamment lavé aussi souvent que nécessaire.

Les éviers doivent être construits en matériaux imperméables et bien joints ; ils doivent présenter une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et être aménagés de façon à ne dégager aucune odeur.

**Article 247** : Les travaux dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne doivent être entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace et l'absence de gaz délétères établie par un examen approprié.

**Article 248** : Les poussières et les gaz incommodes, insalubres ou toxiques doivent être évacués directement en dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.

Pour les buées, vapeurs, gaz, poussières légères, il doit être installé des hottes avec cheminée d'appel ou tout autre appareil d'élimination efficace.

**Article 249** : Pour les poussières provoquées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il doit être installé un dispositif efficace d'élimination des poussières.

**Article 250** : Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, de sulfure de carbone, la ventilation a lieu vers le bas ; les tables ou appareils de travail doivent être mis en communication directe avec le ventilateur.

**Article 251** : La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations telles que le tamisage et l'emballage de ces matières, se font mécaniquement en appareils clos.

**Article 252** : Dans les cas exceptionnels où l'exécution des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, est reconnue impossible par l'inspecteur du travail, des masques et dispositifs de protection appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

**Article 253** : Dans les locaux fermés affectés au travail, le cubage d'air par personne employée ne peut être inférieur à onze mètres cubes et demi.

**Article 254** : Les locaux fermés affectés au travail doivent être aérés. Ils doivent être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante.

**Article 255** : Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures doivent être prises pour introduire de l'air neuf à raison de trente (30) mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que

le volume de l'air ainsi introduit ne soit en aucun cas inférieur par heure à deux fois le volume du local.

Ces mesures doivent être prises pour que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne doit pas être évacué par les passages et escaliers.

**Article 256** : Pour l'application des dispositions ci-dessus, est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur l'extérieur et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

**Article 257** : Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux doit être entièrement renouvelé.

**Article 258** : Le ministre chargé du Travail peut prescrire par arrêté, pendant la saison froide, le chauffage des locaux fermés de travail dans les régions où cette mesure est rendue nécessaire par l'abaissement de la température extérieure.

**Article 259** : Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers doivent être éclairés. L'éclairage doit être suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

**Article 260** : L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent, et permettre de déceler les risques ou dangers perceptibles pour la vue.

**Article 261** : Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail doivent être protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

**Article 262** : Les dispositions appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs contre l'éblouissement et la fatigue visuelle provoquée par des surfaces à forte luminance ou par des rapports de luminance trop importants entre surfaces voisines.

**Article 263** : Toutes les dispositions doivent être prises afin que les travailleurs ne puissent se trouver incommodés par les effets thermiques dus au rayonnement des sources d'éclairage mises en œuvre. Les sources d'éclairage doivent être aménagées ou installées de façon à éviter tout risque de brûlure.

**Article 264** : Les organes de commande d'éclairage doivent être d'accès facile et, au besoin, être munis de voyants lumineux.

Le matériel d'éclairage doit pouvoir être entretenu aisément.

Les règles d'entretien sont consignées dans un document qui est communiqué aux membres du comité de sécurité et de santé au travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

**Article 265** : L'inspecteur du travail peut prescrire à l'employeur de faire procéder à des relevés photométriques par une personne ou un organisme agréé, dans le but de vérifier le respect des dispositions ci-dessus.

Les résultats des relevés photométriques sont communiqués par l'employeur à l'inspecteur du travail dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande de vérification.

**Article 266 :** L'employeur est tenu de réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques existantes.

L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe.

**Article 267 :** L'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail, de façon à identifier les travailleurs pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB.

**Article 268 :** L'employeur procède à une nouvelle estimation et, si besoin est, à un nouveau mesurage tous les trois (3) ans et lorsqu'une modification des installations ou des modes de travail est susceptible d'entraîner une élévation des niveaux de bruit.

Le mesurage est prévu dans un document établi par l'employeur. Ce document est soumis pour avis au comité de santé et sécurité au travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au médecin du travail.

Ce document est réexaminé et éventuellement adapté par l'employeur, lors des modifications des installations ou des modes de travail, ou sur proposition du médecin du travail.

Ce document et les avis prévus ci-dessus sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

**Article 269 :** Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, l'employeur établit et met en œuvre un programme de prévention de nature technique ou d'organisation du travail destiné à réduire l'exposition au bruit.

**Article 270 :** Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, des protecteurs individuels doivent être mis à sa disposition.

Les protecteurs individuels doivent être fournis gratuitement par l'employeur à chaque travailleur exposé, les modèles étant choisis par l'employeur après avis des travailleurs concernés et du médecin du travail. Les modèles non jetables doivent être attribués personnellement et entretenus à la charge de l'employeur.

Les protecteurs doivent être adaptés au travailleur et à ses conditions de travail.

Lorsque le port des protecteurs individuels est susceptible d'entraîner un risque d'accident, toutes mesures appropriées, notamment l'emploi de signaux d'avertissement adéquats, doivent être prises.

**Article 271 :** Un travailleur ne peut être affecté à des travaux comportant une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale au niveau de 85 dB que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail qui a notamment pour but de diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive.

**Article 272 :** Lorsque l'exposition sonore quotidienne subie par un travailleur dépasse le niveau de 85 dB ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse le niveau de 135 dB, les travailleurs concernés reçoivent une information et une formation adéquates, avec le concours du médecin du travail, en ce qui concerne :

- a) les risques résultant, pour leur ouïe, de l'exposition au bruit ;
- b) les moyens mis en œuvre pour prévenir ces risques ;
- c) l'obligation de se conformer aux mesures de prévention et de protection prévues par le règlement intérieur ou les consignes de sécurité ;
- d) le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels ;
- e) le rôle de la surveillance médicale de la fonction auditive.

### **Section 3 : De la sécurité au travail**

#### **Paragraphe 1 : Des mesures de lutte contre l'incendie et l'explosion**

**Article 273 :** Pour l'application des dispositions du présent chapitre, les matières inflammables sont classées en trois groupes :

- le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières sous état physique de grande division, susceptibles de former avec l'air un mélange explosif ;
- le deuxième groupe comprend les autres matières susceptibles de prendre feu presque instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie ;
- le troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes.

**Article 274 :** Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne peuvent être éclairés que par des lampes électriques munies d'une double enveloppe ou par des lampes extérieures derrière verre dormant.

Ils ne doivent contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à l'incandescence. Ils doivent être parfaitement ventilés.

Il est interdit d'y fumer ; un avis en caractère très apparent rappelant cette interdiction doit y être affiché.

**Article 275 :** Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habituel de travail ne doit se trouver à plus de dix (10) mètres d'une issue.

Si les fenêtres de ces locaux sont munies de grilles ou de grillages, ces grilles et grillages doivent pouvoir s'ouvrir sans difficulté de l'intérieur.

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner des matières inflammables du premier ou second groupe dans les escaliers, passages et couloirs ou sous les escaliers, ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Les chiffons, cotons ou papiers imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses doivent être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

**Article 276** : Le remplissage des appareils ne peut être fait qu'à la lumière du jour et à la condition qu'aucun foyer ne s'y trouve allumé.

Les canalisations transportant des liquides ou des gaz combustibles doivent être entièrement métalliques.

**Article 277** : Les appareils d'éclairage fixes ou portatifs doivent, si l'inspecteur du travail du ressort le juge nécessaire, être pourvus d'un verre, d'un globe, d'un réseau de toile métallique ou de tout autre dispositif destiné à empêcher la flamme d'entrer en contact avec des matières inflammables.

**Article 278** : Les établissements doivent posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel et de la clientèle.

Les issues et dégagements doivent être toujours libres, et notamment, n'être jamais encombrés de marchandises ou d'objets quelconques.

**Article 279** : Les issues des locaux ou bâtiments ne peuvent être en nombre inférieur à deux (2) lorsqu'elles doivent donner passage à plus de cent (100) personnes appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce nombre est augmenté d'une unité pour cinq cents (500) personnes ou fraction de cinq cents personnes en sus des cinq cents premières.

L'inspecteur du travail du ressort peut imposer un nombre de sorties supérieur à celui prévu aux alinéas précédents lorsque la sécurité l'exige.

**Article 280** : Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt (20) personnes et, dans tous les cas, les portes des locaux où sont entreposées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente, doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie, si elles ne donnent pas accès sur la voie publique.

Lorsqu'elles donnent accès sur la voie publique, la prescription ci-dessus peut être rendue applicable par décision de l'inspecteur du travail du ressort lorsqu'elle est indispensable à la sécurité.

**Article 281** : Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières explosives ou inflammables, l'inspecteur du travail du ressort peut prescrire que les portes intérieures et les portes commandant les sorties vers l'extérieur soient métalliques.

**Article 282** : Lorsque l'importance d'un établissement ou la disposition des locaux l'exige, des inscriptions bien visibles doivent indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Les portes de sortie qui ne servent pas habituellement de passage doivent, pendant les périodes de travail, pouvoir s'ouvrir très facilement et très rapidement de l'intérieur et être signalées par la mention "*sortie de secours*" inscrite en caractères bien lisibles.

**Article 283** : Les établissements doivent disposer d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal. Il est tenu compte, pour l'installation et le fonctionnement de l'éclairage de sécurité, de l'importance de l'établissement et de la disposition du personnel.

**Article 284** : Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol doivent toujours être desservis par des escaliers. L'existence d'ascenseurs, monte-charges, chemins ou tapis roulants ne peut justifier une diminution du nombre ou de la largeur des escaliers.

Les escaliers sont au nombre de deux (2) au moins lorsqu'ils doivent donner passage à plus de cent (100) personnes à évacuer appartenant ou non au personnel de l'établissement ; ce minimum est augmenté d'une unité pour cinq cents (500) personnes en sus des cinq cents premières.

Lorsque la sécurité l'exige, l'inspecteur du travail du ressort peut imposer un nombre d'escaliers supérieur à celui fixé aux alinéas précédents.

Les emplacements des escaliers comptant dans le nombre minimum fixé ci-dessus doivent être choisis de manière à permettre une évacuation rapide des bâtiments. Ils sont munis des deux côtés de rampes ou de mains courantes et doivent se prolonger jusqu'au rez-de-chaussée.

**Article 285** : Dans les établissements ouverts au public, l'installation d'escaliers séparés peut être imposée par l'inspecteur du travail du ressort lorsque la sécurité du personnel l'exige pour permettre l'évacuation des locaux situés aux étages où le public n'est pas admis.

Les passages et couloirs ne doivent pas être encombrés de marchandises, matériels ou objets quelconques pouvant en réduire la largeur au-dessous des minima fixés ci-dessus.

**Article 286** : Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.

Chaque établissement doit posséder un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement, d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.

Un extincteur au minimum doit être installé par étage.

**Article 287** : Il doit être procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification des extincteurs par une personne qualifiée.

Le nom et la qualité de cette personne, la date de l'essai et de la vérification, ainsi que les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont inscrits sur une fiche suspendue à chaque appareil.

**Article 288** : Dans tous les cas où la nécessité l'exige, l'inspecteur du travail du ressort peut prescrire l'installation de postes d'incendie alimentés en eau sous pression, comprenant une ou plusieurs prises, avec tuyau et lance, des colonnes montantes spéciales et des robinets de secours.

Il est procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification de ces installations.

Les résultats en sont consignés sur un registre qui doit être présenté à toute réquisition de l'Inspecteur du travail. Le nom et la qualité de la personne ayant procédé à l'essai et à la vérification, la date de ceux-ci et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont portés sur ce registre.

L'inspecteur du travail du ressort peut prescrire le dépôt à proximité des emplacements de travail de sable sec et de terre meuble, ainsi que des instruments nécessaires à leur emploi : seaux, pelles, etc.

**Article 289** : Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quelle qu'en soit l'importance, où sont manipulées ou mises en œuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie doit être placée en évidence dans chaque local de travail.

Cette affiche indique notamment :

- le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans le local ou à ses abords ;
- le personnel chargé de mettre en action ce matériel ;
- les personnes chargées pour chaque local de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public ;
- les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie ;
- en très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service des pompiers.

## **paragraphe 2 : De l'emploi des machines dangereuses**

**Article 290** : Toute machine dont une défektivité serait susceptible d'occasionner un accident, doit faire l'objet d'une visite de contrôle au moins une fois par trimestre.

Toutefois, l'inspecteur du travail du ressort peut imposer des visites plus fréquentes sans que le nombre de ces visites puisse être supérieur à une par mois.

Les visites sont effectuées par un personnel spécialisé, désigné à cet effet par l'employeur et sous sa responsabilité avec l'accord de l'inspecteur du travail.

Le résultat des visites est consigné sur un registre dit "registre de sécurité", ouvert par l'employeur et tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur de travail territorialement compétent.

**Article 291** : Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne doivent être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines. Dans le cas où celles-ci ne sont pas disposées dans un local distinct, elles doivent être isolées par des cloisons ou barrières de protection rigides d'une hauteur minimum de quatre-vingt-dix (90) centimètres. Le sol des intervalles doit être plat et non glissant.

**Article 292 :** Le dispositif d'arrêt des machines motrices doit toujours être placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que les conducteurs qui dirigent ces machines puissent l'actionner facilement et immédiatement.

Les conducteurs de machines-outils ou de métiers, les contremaîtres ou chefs d'ateliers doivent avoir à leur portée le moyen de provoquer ou de demander l'arrêt des moteurs.

**Article 293 :** Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des transmissions et mécanismes en marche.

Toutefois, lorsqu'il est absolument indispensable d'y procéder, des dispositifs de sécurité nécessaires doivent être installés à cet effet.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt doit être assuré par le calage de l'embrayage ou du volant. Il en est de même pour les opérations de nettoyage des organes mécaniques à l'arrêt.

Il est interdit aux travailleurs de se tenir près des machines s'ils portent des vêtements flottants et non ajustés.

**Article 294 :** Tout appareil ou élément de machine dangereux doit être disposé ou protégé de manière à empêcher le personnel d'entrer involontairement en contact avec lui.

Sont notamment reconnus dangereux :

- 1° les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission, tels que bielles, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres de friction, chaînes, cames, coulisseaux, existant en propre sur les machines de toute nature mues mécaniquement ;
- 2° les éléments de machines destinés à l'accouplement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique, les courroies ou câbles de transmission ;
- 3° les éléments de machines comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines, telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures ;
- 4° tous autres éléments des machines, tels que ceux des machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminier, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier et susceptibles d'occasionner un accident au personnel.

**Article 295 :** Pour les machines-outils à instruments tranchant tournant à grande vitesse, telles que les machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher, les cisailles, coupe chiffons et autres engins semblables, la partie non travaillante des instruments tranchants doit être protégée.

Les machines visées à l'alinéa précédent doivent en outre être disposées, protégées ou utilisées de telle façon que les ouvriers ne puissent de leur poste de travail, toucher, même involontairement, la partie travaillante des instruments tranchants.

**Article 296 :** Les machines à travailler le bois, dites "dégauchisseuses", doivent être pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire.

Les scies à tronçonner doivent être munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage.

Les scies circulaires à tables doivent être munies d'un couteau diviseur réglable fixé immédiatement en arrière de la scie et dans le plan de celle-ci.

**Article 297 :** Aucun travailleur ne doit être continuellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abords immédiats d'un volant, d'une meule ou de tout autre engin pesant et tournant à grande vitesse.

Toute meule tournant à grande vitesse doit être montée ou enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture, ses fragments soient retenus, soit par les organes de montage, soit par l'enveloppe.

Une inscription très apparente, placée autour des volants de meules et de tous autres engins pesant et tournant à grande vitesse, indique le nombre de tours par minute qui ne doit pas être dépassé.

**Article 298 :** Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes, mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, doivent être disposées, protégées, commandées ou utilisées de telle façon que les opérateurs ne puissent de leur poste atteindre, même involontairement, les organes de travail en mouvement.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque de la presse ou du dispositif de protection, de commande ou d'utilisation, l'arrêt de la machine doit être assuré dans tous les cas par la suppression de la liaison entre cette dernière et la force qui l'anime, et, chaque fois que la nature du travail ne s'y oppose pas, par le blocage de l'embrayage ou du volant, ainsi que du coulisseau, s'il y a lieu. Il en est de même en ce qui concerne les opérations de nettoyage et de mise en place des organes mécaniques à l'arrêt.

**Article 299 :** Tous les boulons, vis d'arrêt et clavettes, ainsi que toutes autres pièces formant saillie sur les parties mobiles des machines, qui seraient susceptibles de présenter un danger pour les personnes entrant en contact avec ces pièces lorsque celles-ci sont en mouvement, doivent être conçus ou protégés de façon à prévenir ces dangers.

**Article 300 :** L'efficacité des appareils et dispositifs de protection contre les dangers présentés par les machines doit être officiellement reconnue par un arrêté du ministre en charge du Travail, pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail.

**Article 301 :** Toute demande d'homologation doit être adressée au ministre chargé du Travail, accompagnée des documents ci-après :

- 1° un plan d'ensemble de la machine ou du dispositif de protection amovible ;
- 2° des plans de détails cotés des éléments de protection ;
- 3° une notice descriptive et explicative du fonctionnement du dispositif de protection ;
- 4° éventuellement, une photographie de la machine ou du dispositif de protection amovible.

Toutefois, lorsque le dispositif de protection a été homologué dans un pays étranger, il suffit de joindre à la demande la décision d'homologation délivrée par les autorités de ce pays.

Les documents écrits visés au présent article doivent être rédigés en langue française.

**Article 302 :** Il est interdit aux employeurs d'installer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux pour lesquels il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue, sans que ces machines soient pourvues d'un tel dispositif.

Il est également interdit d'installer des dispositifs de protection non reconnus lorsqu'il existe des dispositifs de protection homologués.

**Article 303 :** Au cas où un dispositif de protection homologué en application des dispositions du présent chapitre se révèle à l'usage dangereux ou insuffisant, l'homologation est rapportée par arrêté du ministre chargé du Travail après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail.

**Article 304 :** Sont interdites, la vente et la location des machines dont les éléments dangereux spécifiés aux alinéas 3 et 4 du présent article sont dépourvus de dispositifs de protection homologués.

Il en est de même de la cession à tout autre titre ainsi que de l'exposition de telles machines.

Toutefois, l'enlèvement provisoire, pendant l'exposition d'une machine, des dispositifs de protection, aux fins de démonstration est autorisé à condition que les précautions appropriées soient prises pour protéger les personnes contre tout risque.

L'interdiction prévue au présent article s'applique au vendeur, au loueur, à la personne qui cède la machine à un titre quelconque, ou à l'exposant, ainsi qu'à leurs mandataires. Le fabricant qui vend, loue, cède à quelque titre que ce soit ou expose des machines est également soumis à l'interdiction.

Tous les boulons, vis d'arrêt et clavettes, ainsi que toutes autres pièces, formant saillie sur les parties mobiles des machines, qui seraient susceptibles de présenter un danger pour les personnes entrant en contact avec ces pièces lorsque celles-ci sont en mouvement, doivent être conçus ou protégés de façon à prévenir ces dangers.

### **paragraphe 3 : De l'emploi des substances et préparations dangereuses**

**Article 305 :** Les fabricants, importateurs ou vendeurs sont tenus de porter à la connaissance des employeurs et des travailleurs indépendants utilisateurs de substances ou préparations dangereuses les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité par une fiche de données de sécurité concernant lesdits produits tels qu'ils sont mis sur le marché. Ces fiches de données de sécurité doivent être transmises par l'employeur au médecin du travail.

La fiche de données de sécurité doit comporter au moins les indications suivantes :

- 1° l'identification du produit sur le marché ;
- 2° les propriétés physico-chimiques et les principales propriétés toxicologiques ;

- 3° les précautions de stockage, d'emploi et de manipulation et celles qui doivent être prises en cas d'élimination ou de destruction ;
- 4° les mesures à prendre en cas d'accident.

Le déclarant doit également joindre aux informations et propositions ci-dessus énumérées tous autres éléments dont il dispose et qui seraient utiles à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs, notamment les résultats d'essais sur le métabolisme, sur la toxicité chronique ou sur d'autres effets à long terme lorsque ces essais ont été réalisés.

**Article 306** : Lorsqu'une substance ou une préparation est de nature à faire courir des risques aux travailleurs, sa fabrication, sa mise en vente, sa vente, son importation, sa cession, à quelque titre que ce soit ainsi que son emploi peuvent être interdits ou limités par arrêté du ministre chargé du Travail.

**Article 307** : En cas de danger grave pour les travailleurs, le ministre chargé du Travail peut, par arrêté, limiter ou interdire la commercialisation ou l'utilisation à quelque titre que ce soit, ainsi que l'emploi de la substance ou préparation dangereuse.

#### **Paragraphe 4 : De la prévention médicale des accidents occasionnés par les rayons X et le radium**

**Article 308** : Le personnel exposé aux rayons X et au radium doit faire l'objet d'un examen médical complet à l'embauchage s'assurant notamment :

- 1° de l'intégrité de l'appareil respiratoire et de l'absence de toute lésion tuberculeuse. Une cuti-réaction à la tuberculine doit être pratiquée et, éventuellement, une vaccination au BCG ;
- 2° de l'intégrité de la peau et des phanères, en particulier au niveau des mains ;
- 3° de l'intégrité de la formule sanguine (numération globulaire, formule leucocytaire, temps de saignement, temps de coagulation) et celle des organes hématopoïétiques.

**Article 309** : Les examens médicaux et hématologiques du personnel exposé aux rayons X et au radium sont renouvelés tous les six (6) mois. Les résultats des examens hématologiques de chaque salarié sont consignés sur un registre.

**Article 310** : Tout travailleur exposé aux rayons X ou au radium dont les examens médicaux et hématologiques ou le relevé de dosimétrie révèlent une atteinte de ses organes imputable à ces radiations, doit être immédiatement écarté de celles-ci pour une période minimale de trois (3) mois ; il ne peut reprendre son service qu'après un examen médical et hématologique constatant sa guérison.

#### **paragraphe 5 : Des mesures de prévention contre les accidents**

**Article 311** : Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leurs moyens d'accès doivent être construits, installés et protégés de telle façon que les travailleurs appelés à les utiliser ne soient pas exposés à des chutes. Ils doivent être munis de fortes balustrades rigides de quatre-vingt-dix (90) centimètres de hauteur au moins.

**Article 312** : Les puits, trappes, cuves, bassins, réservoirs, fosses et couvertures de descente doivent être construits, installés ou protégés dans les conditions assurant la sécurité des travailleurs.

Ils sont notamment, et si besoin est, ceinturés par des garde-corps rigides de quatre-vingt-dix (90) centimètres de hauteur au moins pouvant empêcher les travailleurs d'y tomber.

Des mesures appropriées doivent garantir les travailleurs contre les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que contre les risques de déversement par rupture des parois des cuves, bassins, réservoirs, touries et bonbonnes contenant des produits susceptibles de provoquer des brûlures d'origine thermique ou chimique.

**Article 313** : Les échelles de service doivent être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir ni glisser du bas, ni basculer ; leurs échelons doivent être rigides, équidistants et, soit encastrés, soit emboîtés dans les montants.

Les échelles reliant les étages doivent être disposées en chevauchement et un palier de protection doit être établi à chaque étage. Seules peuvent être utilisées des échelles suffisamment résistantes, compte tenu du poids à supporter, et munies de tous leurs échelons. Les montants des échelles-doubles doivent, pendant l'emploi de celles-ci, être immobilisés ou reliés par un dispositif rigide.

**Article 314** : Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un dispositif de sûreté.

**Article 315** : Les appareils élévateurs, tels que les ascenseurs et les monte-charges dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux sont installés et aménagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à la chute dans le vide, à être heurtés par un objet fixe ou non, en cas de chute d'un objet, à être atteints par celui-ci.

**Article 316** : Les portes des cabines et des puits des appareils élévateurs doivent être aménagées de telle sorte qu'elles ne puissent s'ouvrir tant que l'appareil n'occupe pas une position telle que les accidents visés à l'article précédent soient évités.

Les conditions suivantes doivent notamment être réalisées :

- seule, en service normal, doit pouvoir s'ouvrir la porte du puits en face et au niveau de laquelle se trouve la cabine ou la plate-forme ;
- la cabine ne doit pouvoir être mise en marche que si les portes du puits aux divers étages ou paliers, ainsi que là où les portes de la cabine sont fermées ;
- les portes du puits aux divers étages ou paliers autres que celui au niveau duquel se trouve la cabine ou la plate-forme ne doivent pas pouvoir s'ouvrir, en service normal, pendant que l'appareil est en mouvement ;
- en tout état de cause, l'ouverture d'une quelconque de ces portes pendant la marche doit provoquer l'arrêt immédiat de l'appareil.

**Article 317 :** Dans le cas d'installation d'appareils élévateurs de types spéciaux ne comportant pas de porte ou dont les portes commencent à s'ouvrir automatiquement avant l'arrêt de la cabine ou ne commencent à se fermer qu'au moment du départ de celle-ci, l'inspecteur du travail du ressort peut, sur la demande du chef d'établissement, dispenser ce dernier de tout ou partie des obligations prévues à l'article précédent à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs au moins les garanties générales de sécurité prévues à l'article 315 ci-dessus.

**Article 318 :** Les contrepoids des appareils élévateurs doivent être installés de façon que tous risques de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soient exclus : ils sont, ou bien établis dans un puits distinct du puits de la cabine, ou bien convenablement guidés s'ils sont placés dans le même puits.

**Article 319 :** Les moteurs, les organes de transmission, les dispositifs de verrouillage et de sécurité ne doivent être accessibles qu'au personnel qualifié chargé de leur fonctionnement et de leur entretien.

Le travail de ce personnel ne doit être entravé ni rendu dangereux par les difficultés d'accès ni par le manque de place.

Il ne doit être laissé à la disposition des usagers que les organes strictement nécessaires pour actionner les appareils. A côté de ces organes, doit être affichée une instruction précisant la façon de les utiliser et désignant nommément, en cas de besoin constaté par l'inspecteur du travail du ressort, le personnel préposé à la manœuvre.

L'entrée des locaux, installations ou emplacements, où il n'est utile de pénétrer que pour préparer ou entretenir les appareils, doit être interdite au personnel autre que celui qui est chargé de la réparation ou de l'entretien.

**Article 320 :** Les accès des appareils élévateurs et l'intérieur des cabines doivent être pourvus d'un éclairage suffisant pour assurer la sécurité des manœuvres et de la circulation.

**Article 321 :** L'employeur est tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journalièrement l'état des dispositifs de sécurité et de faire constater que les appareils élévateurs sont en bon état de fonctionnement.

En fonction des résultats de cet examen, l'employeur prescrit éventuellement la suspension du service jusqu'à la remise en état de marche.

L'employeur est également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils, de faire vérifier les câbles et chaînes de levage tous les six (6) mois au moins et les organes de sécurité une fois l'an au moins.

Ces entretiens et vérifications sont effectués par un personnel spécialisé et dûment qualifié appartenant soit à l'établissement lui-même, soit à une entreprise exerçant régulièrement cette activité particulière.

Le nom et la qualité des personnes chargées de cet entretien, les dates de vérification et les observations auxquelles celle-ci aura donné lieu doivent être consignés dans un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

**Article 322** : Lorsque des travaux d'entretien ou de réparation nécessitent la neutralisation des dispositifs de sécurité des appareils élévateurs, ces travaux sont effectués en présence d'un surveillant qualifié chargé d'assurer la sécurité.

**Article 323** : Lorsque les appareils élévateurs sont utilisés par des personnes, même s'il s'agit du personnel qui accompagne la charge que l'appareil transporte, des dispositions doivent être prises :

- 1° pour prévenir la dérive et l'excès de vitesse de la cabine ou en éviter les conséquences, notamment en cas de défaillance de la source d'énergie ou de rupture d'organe ;
- 2° pour assurer une précision suffisante des arrêts ;
- 3° pour provoquer en fin de course ou en cas d'immobilisation de la cabine l'arrêt intégral de l'appareil indépendamment du système habituel de manœuvre.

Lorsque l'appareil est exclusivement destiné au transport des objets, il est interdit au personnel de l'utiliser. Une affiche doit rappeler cette interdiction. En outre, les appareils de commande extérieure doivent être disposés de manière qu'il soit impossible de les actionner de la cabine et de la plate-forme.

**Article 324** : Tous les appareils élévateurs doivent porter visiblement l'indication, donnée par le constructeur, du maximum de poids que l'appareil peut emporter. Cette indication est exprimée en poids lorsque l'appareil est destiné exclusivement à la manutention d'objets ; elle est exprimée en nombre de personnes lorsque l'appareil est exclusivement destiné au transport des personnes ; elle est exprimée en poids et en nombre de personnes en cas de destination mixte.

Pour les monte-charges destinés à transporter le personnel, la charge est calculée au tiers de la charge admise pour le transport des marchandises.

## **Section : Du service de médecine d'entreprise**

### **paragraphe 1 : Du champ d'application**

**Article 325** : Des services médicaux sont organisés dans tous les établissements publics ou privés employant des travailleurs régis par le Code du Travail.

**Article 326** : Pour la détermination de cette obligation, il est tenu compte non seulement du nombre des travailleurs mais également des membres de leurs familles logés par l'employeur.

Par travailleurs d'un établissement, il faut entendre ceux qui y sont employés habituellement et notamment :

- le personnel permanent ;
- les travailleurs temporaires ;
- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;

- les travailleurs revenant dans l'établissement à des époques régulières pour y effectuer des travaux saisonniers ;
- les travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour le compte de l'établissement.

Par famille du travailleur, il faut entendre le ou les conjoints et ses enfants vivant avec lui, régulièrement déclarés à l'état civil et dont il a la charge effective.

Par travailleurs logés, il faut entendre ceux pour lesquels l'employeur est tenu d'assurer le logement en application des dispositions de l'article 161 du Code du Travail.

**Article 327** : Les administrations publiques de l'Etat sont admises à utiliser les formations médicales relevant du ministère en charge de la Santé, pour l'exécution des obligations médicales nées du présent chapitre.

### **Paragraphe 2 : Des installations et personnels médicaux**

**Article 328** : Les obligations minimales des établissements en matière de personnel médical et paramédical varient en fonction de leur effectif.

Les établissements sont classés de la manière suivante :

- ❖ 1<sup>ère</sup> catégorie : cent (100) travailleurs et plus ;
- ❖ 2<sup>ème</sup> catégorie : vingt (20) à quatre-vingt-dix-neuf (99) travailleurs ;
- ❖ 3<sup>ème</sup> catégorie : un (1) à dix-neuf (19) travailleurs.

**Article 329** : Il doit être assuré au minimum :

- 1° dans les établissements de 1<sup>ère</sup> catégorie, le service permanent d'un médecin et de deux (2) infirmiers jusqu'à mille (1000) travailleurs, d'un médecin supplémentaire par tranche de 500 travailleurs et un infirmier supplémentaire par tranche de 300 travailleurs ; lorsque l'établissement comprend moins de mille (1000) travailleurs et qu'il est situé à moins de vingt-cinq (25) kilomètres d'un centre médical officiel ou d'un centre d'activité d'un médecin privé, il peut être classé en 2<sup>ème</sup> catégorie par décision du ministre chargé du Travail, après avis du ministre chargé de la Santé Publique ;
- 2° dans les établissements de 2<sup>ème</sup> catégorie, le concours permanent d'un médecin et d'un infirmier ;
- 3° dans les établissements de 3<sup>ème</sup> catégorie, le concours périodique d'un médecin et le service permanent d'un infirmier ;

Les établissements qui assurent le logement des familles des travailleurs sont tenus de prévoir au minimum un infirmier supplémentaire pour chaque contingent supplémentaire de deux cent cinquante (250) personnes.

Les établissements employant moins de cent (100) travailleurs, mais qui assurent le logement des familles, sont assimilés à la 2<sup>ème</sup> catégorie si l'effectif global des travailleurs et des membres de leur famille est au minimum de cent cinquante (150) personnes.

**Article 330** : Pour les établissements de 3<sup>e</sup> catégorie, le concours périodique du médecin est apprécié à raison d'un temps minimum de service d'une heure par mois et par tranche de dix (10) travailleurs.

**Article 331** : Lorsqu'il existe soit des services interentreprises, soit des conventions de soins prévues au présent chapitre, les employeurs y adhérant peuvent être dispensés des obligations définies à l'article précédent, sous réserve que le service médical ou sanitaire soit assuré pour chaque établissement selon les normes minimales définies au présent chapitre.

**Article 332** : Par arrêté du ministre chargé du Travail pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail, il peut être prévu pour tenir compte de conditions particulières et notamment de la dispersion des travailleurs, de l'éloignement de l'exploitation de tous autres centres de formation sanitaire, des risques spéciaux que représentent pour la santé des travailleurs certains secteurs d'activité, un classement différent des établissements :

- par la diminution du nombre de travailleurs exigé pour chacune des catégories prévues ci-dessus ;
- par l'augmentation du nombre des infirmiers ;
- par l'augmentation du temps de service exigé du personnel médical tenu d'assurer un concours périodique ;
- par le renforcement du personnel médical ou sanitaire à certaines périodes de l'année pour les entreprises saisonnières.

**Article 333** : Une infirmerie d'établissement est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement, public ou privé, exerçant une activité de quelque nature qu'elle soit, et employant plus de vingt (20) travailleurs.

L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansement des infirmiers d'établissement doit être conforme à la liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé Publique.

**Article 334** : Les locaux d'infirmeries d'établissement comprennent :

- une salle d'attente ;
- un bureau de médecin servant de salle de visite ;
- une salle de pansement ;
- une salle de repos.

Lorsque l'effectif de l'établissement est supérieur à cent (100) travailleurs, il doit en outre être prévu :

- une salle d'injections avec deux boîtes fermées pour hommes et pour femmes ;
- une salle d'isolement pour les cas urgents.

L'équipement des infirmeries comprend au minimum :

- un lit et deux couvertures ;
- un lit supplémentaire par tranche de cent (100) personnes ;
- un lit de consultation installé dans la salle de pansement ;
- un matériel permettant la stérilisation de l'eau et des instruments.

**Article 335 :** Une salle de pansements est obligatoirement installée et approvisionnée en médicaments et accessoires dans chaque établissement employant entre dix (10) et vingt (20) travailleurs.

L'approvisionnement minimum en médicaments et objets de pansement doit être conforme à la liste en vigueur fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé Publique.

**Article 336 :** Une boîte de secours est obligatoirement approvisionnée en médicaments et objets de pansement conformément à la liste fixée par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de Santé Publique, dans chaque établissement employant moins de dix (10) travailleurs.

En outre, une salle doit pouvoir être mise provisoirement à la disposition du médecin d'entreprise lors de ses visites.

**Article 337 :** Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements dans une même localité, elle peut être autorisée par l'inspecteur du travail du ressort à ne posséder qu'une infirmerie d'entreprise correspondant au nombre total des travailleurs logés et non logés des différents établissements, sous réserve d'un approvisionnement des autres établissements en médicaments indispensables pour les cas urgents et qui ne peut être inférieur à celui correspondant à une boîte de secours et à charge pour l'employeur d'assurer sans délai le transport des travailleurs malades sur l'infirmerie d'entreprise.

**Article 338 :** Lorsqu'une entreprise comprend des établissements situés à plus de vingt-cinq (25) kilomètres d'une formation sanitaire du service de santé, l'inspecteur du travail peut décider que le total des travailleurs des établissements situés dans un cercle de vingt-cinq (25) kilomètres de rayon sera pris en compte pour la détermination des obligations médicales du groupe d'établissements.

Une seule infirmerie peut être autorisée sous réserve d'un approvisionnement des autres établissements en médicaments indispensables pour les cas urgents et qui ne pourra être inférieur à celui correspondant à une boîte de secours, à charge pour l'employeur d'assurer sans délai le transport des travailleurs malades sur l'infirmerie d'entreprise.

**Article 339 :** Les médecins permanents et les infirmiers d'entreprise doivent faire l'objet d'une décision d'agrément prise par le ministre chargé du Travail, après avis du Ministre chargé de la Santé Publique. Cette décision peut être annulée dans les mêmes formes.

Le concours périodique d'un médecin donne lieu à l'établissement d'une convention passée entre le médecin intéressé et le chef d'entreprise, et visée par l'inspecteur du travail du ressort, qui en conserve deux exemplaires.

**Article 340 :** Peuvent être agréés en qualité de médecins d'entreprise, les docteurs en médecine diplômés d'État ou d'Université répondant aux conditions d'exercice de la médecine au Niger.

**Article 341 :** Peuvent être agréés en qualité d'infirmiers d'entreprise :

- les infirmiers diplômés d'Etat ;
- les infirmiers titulaires d'un brevet technique d'aptitude ;
- les anciens infirmiers militaires titulaires du brevet technique n°1.

Peuvent être agréés à titre exceptionnel, en qualité d'infirmiers d'entreprise, les personnes munies d'une autorisation d'exercer délivrée par le Ministre de la Santé.

**Article 342 :** Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

**Article 343 :** Le médecin d'entreprise est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le service médical interentreprises. Il exerce ses attributions dans les conditions prévues par le Code de déontologie médicale. Il ne peut être licencié qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail.

**Article 344 :** Le médecin d'entreprise est chargé entre autres :

- d'effectuer les visites médicales prévues par les lois et règlements en vigueur ;
- d'assurer le service de médecine préventive de l'établissement ;
- de dispenser aux travailleurs accidentés ou malades les soins immédiats dont la nécessité apparaît sur le lieu de travail et qui peuvent être assurés avec les moyens dont dispose l'établissement, tels qu'ils sont définis au présent chapitre.

**Article 345 :** Le médecin d'entreprise est tenu de rédiger un rapport annuel sur le fonctionnement du service médical et sanitaire des établissements de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie et d'établir les statistiques sur l'état sanitaire des entreprises de toutes catégories.

Deux exemplaires de ces documents sont adressés par lui, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à l'inspecteur du travail, qui en transmet un exemplaire au médecin inspecteur du travail.

**Article 346 :** Le médecin d'entreprise ou, à défaut, l'infirmier, est tenu :

- de notifier dans les vingt-quatre (24) heures au médecin chef de la circonscription médicale et au médecin inspecteur du travail les cas de maladies infectieuses et contagieuses des travailleurs de l'établissement et des membres de leur famille logés par l'employeur ;
- de participer, dans le cadre de l'entreprise, à toute action sanitaire contre les grandes endémies et les fléaux sociaux ;
- de faciliter la mission de contrôle dévolue aux inspecteurs du travail et aux médecins inspecteurs du travail.

**Article 347 :** Le médecin d'entreprise est chargé, dans la limite des moyens que comportent l'organisation médicale et l'équipement sanitaire de l'établissement, en application du présent chapitre :

- de dispenser au travailleur des soins préventifs en vue d'éviter toute altération de santé du fait du travail ;

- de dépister les maladies contagieuses et parer aux risques de contagion ;
- de veiller à l'éducation des travailleurs en matière d'hygiène et de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- de dispenser à tous les travailleurs et à leurs familles, dans les locaux sanitaires des établissements, les soins urgents et de première nécessité ;
- de dispenser aux travailleurs logés et à leur famille, les soins et médicaments nécessaires au traitement de la maladie pouvant être dispensés avec les moyens techniques et thérapeutiques prévus au présent chapitre.

**Article 348 :** Le médecin d'entreprise exerce auprès du chef d'établissement le rôle de conseil en ce qui concerne notamment :

- la surveillance de l'hygiène générale de l'établissement, en particulier au point de vue climatisation, éclairage, moyens de propreté (lavabos, cabinets d'aisance, douches), eau de boisson, cantines ;
- l'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières et les vapeurs dangereuses ;
- l'installation et l'utilisation des dispositifs de sécurité et l'application de toutes mesures de prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment par des installations ou des aménagements complémentaires, l'adaptation des techniques à l'homme, l'étude des conditions de l'effort et des rythmes de travail ;
- la surveillance de l'adaptation des travailleurs aux postes de travail ;
- les conditions d'hygiène de l'habitation des travailleurs logés et de leurs familles ;
- les conditions d'hygiène de la nourriture et la composition des rations alimentaires.

Le médecin d'entreprise est tenu au secret sur tous les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance lors de ses visites.

**Article 349 :** L'infirmier est notamment chargé, sous le contrôle du médecin d'entreprise :

- de procéder à des visites sommaires de triage et de dépistage ;
- de dispenser les soins élémentaires ;
- de porter les premiers secours en cas d'accident ;
- d'appliquer les consignes d'hygiène et les consignes de sécurité de sa compétence ;
- de veiller à l'éducation des travailleurs en ces matières ;
- de prendre part à la formation de secouristes et à leur entraînement régulier, ainsi que de veiller à l'entretien du matériel de premiers secours.

**Article 350 :** Les personnels des services de santé au travail jouissent de l'indépendance professionnelle conformément aux règles du code d'éthique et de déontologie de leur profession.

**Article 351 :** Dans les services médicaux interentreprises, un (une) secrétaire médical (e) doit assister chaque médecin (d'entreprise).du travail dans ses activités.

Ce secrétaire médical est recruté avec l'accord du médecin du travail(d'entreprise).

**Article 352 :** Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt (20) personnes au moins pendant plus de quinze (15) jours où sont effectués des

travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu d'infirmières ou d'infirmiers d'entreprise.

**Article 353** : Lorsque l'activité d'une entreprise ou d'un établissement comporte un travail de jour et de nuit et en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin (d'entreprise).du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### **paragraphe 3 : Des modalités d'organisation du service médical**

**Article 354** : Le service médical des entreprises et établissements est organisé sous forme :

- 1° soit d'un service médical d'entreprise qui, en cas de pluralité d'établissements, peut être un service médical du travail inter-établissements ou un service médical d'établissement ;
- 2° soit d'un service médical interentreprises ;
- 3° soit de convention de soins ou de service médical.

Dans le cas où l'entreprise a le choix entre ces formes de service, ce choix est fait par l'employeur.

**Article 355** : Tout groupement d'employeurs, existant ou qui se constituerait dans ce but, peut organiser un service médical et sanitaire commun à plusieurs entreprises, selon les modalités déterminées au présent chapitre.

**Article 356** : La création d'un service médical et sanitaire interentreprises est subordonnée à un agrément du ministre chargé du Travail, après avis du ministre chargé de la Santé Publique.

La demande d'agrément doit préciser la compétence territoriale et professionnelle du service interentreprises et comporter en annexe un exemplaire des statuts et récépissé de la déclaration.

Le service interentreprises est constitué sous forme d'association conformément aux dispositions législatives et réglementaires régissant le régime des associations. Il est doté de la personnalité morale. Il est placé sous la responsabilité d'un président assisté d'un conseil de gestion. Un directeur du service interentreprises est désigné par le président et agréé par le ministre chargé du Travail.

Les modalités de gestion du service sont définies par règlement intérieur soumis à l'approbation du ministre chargé du Travail.

Le retrait d'agrément est prononcé par le ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de la Santé Publique, sur le rapport de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail.

**Article 357** : Sauf avis contraire de la majorité des membres du conseil de gestion, un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'un établissement relevant de sa compétence

territoriale et professionnelle. Le service médical et sanitaire doit grouper au moins deux cent cinquante (250) travailleurs.

**Article 358** : Le service médical interentreprises doit disposer au minimum :

- du concours permanent d'un médecin ;
- d'une infirmerie aménagée et approvisionnée selon les normes définies par les textes en vigueur.

**Article 359** : Le président du service médical interentreprises est responsable de la gestion du service et de la mise à la disposition des établissements adhérents des moyens d'exécution qu'imposent la loi et les règlements.

Les normes réglementaires fixées au présent chapitre s'appliquent au service médical interentreprises compte tenu de l'effectif global des travailleurs de l'ensemble des établissements adhérents.

**Article 360** : Les frais d'organisation et de fonctionnement, ainsi que la rémunération du personnel médical et sanitaire sont à la charge du service interentreprises.

Les dépenses sont réparties entre les employeurs adhérent conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Le président établit, chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, un rapport sur l'organisation et le fonctionnement ainsi que sur la gestion financière du service interentreprises. Deux exemplaires de ce rapport sont adressés à l'inspecteur du travail du ressort, qui transmet un au médecin inspecteur du travail.

**Article 361** : Les établissements adhérents à un service médical interentreprises sont tenus de prévoir une salle d'isolation et un approvisionnement en médicaments indispensables pour les cas urgents, qui ne pourra être inférieur à celui correspondant à une boîte de secours.

**Article 362** : Dans les établissements groupant moins de deux cent cinquante (250) travailleurs, des conventions de soins peuvent être passées, à titre exceptionnel dans les conditions définies au présent chapitre, lorsque l'inspecteur du travail du ressort a reconnu, en fonction des éléments de preuve rapportés par le chef d'établissement, l'impossibilité dans laquelle se trouve l'établissement de s'assurer le concours du personnel médical ou sanitaire imposé en application des dispositions du présent décret.

Aux termes de la convention de soins, tout ou partie des obligations incombant aux entreprises en matière de visites, examens médicaux, soins urgents et de première nécessité, soins et médicaments nécessaires au traitement de la maladie des travailleurs et des membres de leur famille logés, tels qu'ils résultent de l'application des dispositions du présent chapitre, sont confiés aux centres médicaux ou dispensaires officiels.

**Article 363** : La convention est passée par écrit entre le ministre chargé de la Santé Publique et le chef d'établissement après avis du ministre chargé du Travail. La demande de convention de soins est

adressée par le chef d'établissement au ministre chargé du Travail, par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail qui y joint son avis.

Des arrêtés conjoints des ministres chargés du Travail et de la Santé Publique déterminent les conditions de conclusion et d'exécution des conventions.

**Article 364:** Les honoraires dus pour les actes dispensés dans le cadre d'une convention de soins sont versés au gestionnaire de l'hôpital ou du centre médical ou encore du dispensaire par le chef d'établissement. La moitié de ces honoraires est reversée par le gestionnaire au personnel médical désigné par la convention.

En fin de mois, le gestionnaire reverse le montant de l'autre moitié au trésor sur la base d'un ordre de recette délivré à son ordre par l'ordonnateur du budget national, accompagné d'un état de répartition.

Lorsque la formation sanitaire ne dispose pas de gestionnaire comptable, les honoraires sont payés directement au personnel médical qui en reverse la moitié à l'ordre du trésorier-payeur, pour le compte du budget national. Le comptable supérieur demande mensuellement à l'ordonnateur l'émission d'un ordre de recettes de régularisation.

Les frais supplémentaires résultant d'actes médicaux, soins, médicaments, pansements, analyses, radiographies, sont facturés directement au chef d'établissement par le centre médical intéressé.

**Article 365 :** Les établissements qui ont souscrit une convention de soins dans le cadre des dispositions du présent décret, sont tenus d'observer les normes minimales ci-après en matière de service médical et sanitaire :

- dans les établissements employant au moins cent (100) travailleurs : un infirmier, une salle d'isolement et l'approvisionnement prévu par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé publique ;
- dans les établissements employant entre vingt (20) et quatre-vingt-dix-neuf (99) travailleurs : un secouriste, une salle de pansements et une boîte de secours telle que prévue par arrêté des ministres chargés du Travail et de la Santé Publique ;
- dans les établissements employant moins de vingt (20) travailleurs : un secouriste, une salle mise provisoirement à la disposition du médecin lors de ses visites et une boîte de secours telle que prévue par arrêté des ministres chargés du Travail et de la Santé Publique.

#### **Paragraphe 4 : Des examens médicaux des travailleurs**

**Article 366 :** Tout employeur est tenu de soumettre ses salariés, qu'ils soient permanents ou occasionnels, à un examen médical d'embauche et à des visites périodiques.

**Article 367 :** L'examen médical d'embauche doit avoir normalement lieu avant la mise au travail, et en tout état de cause avant la fin de la période d'essai.

Sont dispensés de la visite d'embauche :

- les travailleurs ayant bénéficié d'une visite datant de moins de trois (3) mois ; le travailleur doit alors fournir au médecin de la nouvelle entreprise un extrait de son dossier antérieur ;
- les travailleurs ayant bénéficié d'une visite datant de moins de six (6) mois au service de santé au travail du ministère en charge du Travail.

**Article 368** : Les examens périodiques doivent avoir lieu au moins une fois l'an. Les catégories de personnel ci-après sont soumises à des examens plus fréquents :

- les travailleurs exposés à des risques particuliers ;
- les ouvriers qui viennent de changer d'activité ou de migrer, pendant une période de dix-huit (18) mois ;
- les handicapés, les travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux (2) ans.

La fréquence minimum des examens pour ces catégories de personnel est fixée à six (6) mois sous réserve d'une appréciation différente faite par le médecin inspecteur du travail.

**Article 369** : Le temps passé aux examens médicaux est considéré comme temps de travail. Les frais des examens sont à la charge de l'employeur.

**Article 370** : Des arrêtés conjoints du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé Publique, pris après avis du comité technique consultatif de santé et de sécurité au travail, peuvent prescrire :

- des visites périodiques plus fréquentes ou plus spécialisées des travailleurs employés dans des établissements dangereux ou insalubres, des travailleurs de moins de dix-huit (18) ans, des femmes, des femmes enceintes, des mutilés, des invalides ou des diminués physiques ;
- l'examen médical des femmes et des enfants, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces ;
- l'examen médical des travailleurs dont le contrat de travail stipule une durée déterminée supérieure à trois (3) mois où nécessite leur installation hors de leur résidence habituelle ; cet examen est passé préalablement à la conclusion du contrat ;
  
- l'examen médical de reprise pour les travailleurs dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie ; cet examen est obligatoire après une absence de plus d'un (1) mois ou en cas d'absences discontinues totalisant plus de quinze (15) jours dans le courant d'un semestre, en vue d'apprécier l'aptitude du travailleur à reprendre son emploi ;
- le contenu des différents examens.

Les visites médicales prévues au présent article sont passées par le médecin d'entreprise.

S'il n'en existe pas, elles sont confiées à un praticien libre, officiellement autorisé à exercer en clientèle privée, ou à défaut, à un médecin du service de santé.

Les dispositions du présent article sont applicables quels que soient l'importance de l'établissement et le nombre de travailleurs employés.

**Article 371** : Le temps des visites médicales est pris sur le temps de travail et payé à plein salaire. Les frais des examens sont à la charge de l'employeur.

## **Section 6 : Du Comité de Sécurité et Santé au Travail**

(Application de l'article 145 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : De la création, des attributions et de la composition du comité de sécurité et santé au Travail**

**Article 372** : Un Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) doit être créé dans toutes les entreprises ou tous les établissements assujettis au Code du Travail, employant au moins cinquante (50) salariés.

L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre d'employeur. Sont assimilés aux travailleurs occupés habituellement dans l'établissement notamment :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée, mais de façon régulière ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement.

#### **Sous-paragraphe 1 : De la création du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 373** : La création du comité de sécurité et santé au travail s'impose notamment :

- aux entreprises et établissements du secteur industriel, du bâtiment et des travaux publics occupant les effectifs prévus à l'article précédent ;
- aux chantiers de bâtiment et travaux publics devant durer au moins six (6) mois.

Les chantiers regroupant plusieurs entreprises doivent instituer un comité de santé et de sécurité au travail interentreprises.

**Article 374** : Dans les autres entreprises ou établissements, où un comité de sécurité et santé au travail ne peut être créé conformément aux dispositions de l'article 372 ci-dessus, les travailleurs doivent élire un délégué titulaire et un délégué suppléant à la sécurité et à la santé au travail.

**Article 375** : L'inspecteur du travail peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels les travailleurs peuvent être exposés, exiger la création d'un comité de sécurité

et de santé au travail dans tous les établissements, entreprises ou chantiers même si leur effectif et leur durée sont inférieurs à ceux prévus à l'article 372 ci-dessus.

**Article 376** : En tenant compte de la nature des activités et des risques particuliers auxquels les travailleurs peuvent être exposés, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à l'obligation de création d'un comité de sécurité et de santé au travail, aux entreprises et établissements des secteurs autres que ceux visés à l'article 373 du présent décret.

La dérogation est accordée sur demande de l'employeur et après une enquête minutieuse sur les conditions et l'environnement du travail dans l'entreprise.

### **Sous-paragraphe 2 : Des Attributions du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 377** : Les comités de sécurité et de santé au travail ont pour missions et attributions la surveillance des conditions, du milieu et de l'environnement du travail. A ce titre, ils sont chargés de :

- 1° inspecter l'établissement ou l'entreprise en vue de s'assurer de l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail et d'ergonomie, du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection collective et des équipements de protection individuelle des travailleurs contre les atteintes à la santé liées au travail ;
- 2° établir et exécuter des programmes d'activité visant l'amélioration des conditions de santé et sécurité au travail et de productivité du travail ;
- 3° mener des enquêtes pour connaître les causes et les origines des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- 4° établir et diffuser les statistiques sur les accidents de travail, les maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé liées au travail ;
- 5° susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité au travail par la diffusion des informations relatives à la protection de la santé et à la formation des travailleurs en matière d'hygiène, de sécurité au travail et d'ergonomie ;
- 6° entreprendre toute action en vue de promouvoir les méthodes de travail susceptibles d'améliorer la productivité du travail ;
- 7° veiller à ce que la formation et le perfectionnement de l'ensemble du personnel dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail soient assurés ;
- 8° examiner les évaluations générales des risques et autres atteintes à la santé auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans l'entreprise ;
- 9° participer à l'élaboration du programme d'action et du plan d'urgence de l'entreprise ;
- 10° surveiller les activités du service médical de l'entreprise et du service de sécurité.

**Article 378** : Outre les attributions citées à l'article précédent, les comités de santé et de sécurité au travail émettent des avis préalables sur :

- les mesures qui peuvent influencer la sécurité et la santé au travail ;
- le choix des vêtements et tenues du travail ;
- l'engagement du personnel médical.

Ils doivent être informés du licenciement de ce personnel, sauf cas de faute grave.

### **Sous-paragraphe 3 : De la composition du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 379** : Sont membres de droit du comité de sécurité et santé au travail avec voix délibérative :

Pour les établissements et les entreprises :

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

Pour les mines et les carrières :

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

**Article 380** : Chacune des parties au comité de sécurité et santé au travail peut convier et faire participer aux débats, sans voix délibérative, toute personne de son choix dont les compétences sont prouvées dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité, de la santé au travail et de l'ergonomie à condition d'informer l'autre partie dans les quarante-huit (48) heures qui précèdent la date de la réunion.

### **Sous-paragraphe 4 : De la représentation des travailleurs au comité de sécurité et santé au travail**

**Article 381** : La représentation des travailleurs au comité est fixée de manière suivante :

- de 50 à 100 travailleurs : trois (3) délégués titulaires et trois (3) délégués suppléants, à **raison de** deux (2) représentants le groupe des ouvriers, manœuvres et employés de bureau et un (1) représentant le groupe des cadres et agents de maîtrise ;

- de 101 à 1000 travailleurs : six (6) délégués titulaires et six (6) délégués suppléants, à raison de deux (2) représentant les cadres et agents de maîtrise et quatre (4) représentants le personnel manœuvres, ouvrier et employés ;
- au-delà de 1000 travailleurs, un délégué titulaire et un délégué suppléant en plus par tranche de 300 travailleurs.

Toutefois, si l'effectif des cadres et agents de maîtrise est supérieur à celui des ouvriers, manœuvres et employés de bureau, il sera alors élus pour :

- la première tranche, deux (2) représentants pour le groupe des cadres et agents de maîtrise et un (1) représentant des ouvriers, manœuvres et employés de bureau ;
- la deuxième tranche, quatre (4) représentants pour le groupe des cadres et agents de maîtrise et deux (2) représentants des ouvriers, manœuvres et employés de bureau.

**Article 382** : Dans les entreprises de plus de 1000 travailleurs, en tenant compte des activités et des risques particuliers auxquels les travailleurs peuvent être exposés, des sections peuvent être créées par le règlement intérieur du comité prévu à l'article 384 ci-dessous..

**Article 383** : Les membres du comité représentant les travailleurs et les délégués à la santé et à la sécurité sont élus pour une durée de deux (2) ans, renouvelable dans les mêmes conditions que les délégués du personnel.

Les élections ont lieu au mois d'avril de chaque année.

Pour le cas prévu à alinéa 2 de l'article 373 ci-dessus, les élections ont lieu dès l'ouverture desdits chantiers.

La liste des représentants des travailleurs au comité de sécurité et de santé au travail, doit faire l'objet d'une large diffusion. Elle doit être communiquée au greffe du tribunal du travail du ressort, à l'inspecteur du travail, au médecin inspecteur du travail et au service de prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, dès la fin des élections.

### **Paragraphe 3 : Du fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail**

#### **Sous-paragraphe 1 : Du règlement intérieur du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 384** : Les comités de sécurité et de santé au travail élaborent leur règlement intérieur.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- la fréquence et les lieux de réunions ;
- les modalités de convocation des réunions ;
- la composition du bureau de séance ;
- les modalités de création de sections du comité de sécurité et santé au travail;

- les mécanismes de prise de décisions ;
- et les missions du secrétaire du comité de sécurité et santé au travail.

Le règlement intérieur du comité est communiqué à l'inspecteur du travail et au secrétaire du tribunal du travail du ressort.

### **Sous-paragraphe 2 : Des droits et obligations du comité de sécurité et santé au travail**

**Article 385** : Les comités de sécurité et de santé au travail ont le droit de recevoir les informations nécessaires au bon accomplissement de leur mission.

Ils doivent, notamment, être informés :

- 1° du contenu de sous-rapports et documents prévus par les textes en matière de santé et sécurité au travail, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ;
- 2° de l'arrivée, du lieu de stockage et des conditions d'entreposage de produits, substances et préparations dangereuses ;

Ils sont, en outre, associés aux investigations et visites effectuées par les autorités et reçoivent copie des rapports établis à cet effet.

**Article 386** : Les comités de sécurité et de santé au travail peuvent décider de confier à un ou plusieurs de leurs membres des missions spécifiques.

**Article 387** : Le temps passé aux réunions et en mission est rémunéré comme temps de travail.

**Article 388** : Des facilités doivent être accordées aux membres des comités de santé et de sécurité au travail dans l'exercice de leurs missions, notamment par la prise en charge des frais de transport de restauration lorsqu'ils assistent à des réunions ou se déplacent dans le cadre de leur mission.

**Article 389** : Les membres des comités de sécurité et de santé au travail et les délégués à la santé et à la sécurité jouissent de la même protection que les représentants des travailleurs prévue à l'article 227 du Code du Travail.

**Article 390** : Le comité de sécurité et santé au travail reçoit et examine les plaintes des travailleurs, communique au personnel la date de réunions, l'ordre du jour, le contenu du plan d'action, son rapport annuel, le rapport du service de sécurité, le rapport médical et les avis émis ainsi que toutes autres informations utiles.

**Article 391** : Il est interdit à tout membre du comité de divulguer des renseignements sur les secrets ou les procédés de fabrication dont il aura eu connaissance en raison du mandat qu'il exerce.

**Article 392** : L'employeur est tenu de se conformer, sans délai, aux recommandations du comité en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs et dans un délai maximum de six (6) jours, pour tous les autres cas.

**Article 393** : Les réunions du comité se tiennent au sein de l'établissement, dans un local approprié, pendant les heures de travail et sont présidées par le chef de l'établissement ou son représentant.

**Article 394** : Sont obligatoirement élaborés et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et du médecin inspecteur du travail :

- les rapports d'enquête ou d'inspection du comité de sécurité et santé au travail ;
- le rapport annuel du chef d'établissement sur l'évolution des risques dans l'entreprise ;
- le programme annuel d'activité ;
- les procès-verbaux des réunions du comité ;
- les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Sous-paragraphe 3 : Des Relations des comités de sécurité et santé au travail avec les institutions du travail et de la sécurité sociale**

**Article 395** : Les comités de sécurité et de santé au travail apportent aide et assistance aux fonctionnaires des services d'inspection du travail et aux agents du service prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale en mission dans l'entreprise.

L'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail, l'inspecteur des mines et le responsable du service prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale doivent être informés à temps par l'employeur de la date, de l'heure et du contenu de l'ordre du jour de la réunion du comité de sécurité et de santé au travail. Ils peuvent assister ou se faire représenter, s'ils le désirent.

**Article 396** : L'inspection du travail, l'inspection médicale du travail et l'organisme de sécurité sociale sont chargés de :

- promouvoir l'installation des comités de sécurité et santé au travail ;
- assurer l'encadrement et le suivi des comités de sécurité et santé au travail ;
- veiller à l'application des mesures de prévention préconisées par le comité de sécurité et santé au travail, à l'établissement et à la réalisation du programme annuel de travail des comités de sécurité santé et au travail.

**Article 397** : Les comités de sécurité et santé au travail sont placés sous la tutelle administrative de la Direction chargée de la sécurité et santé au travail. L'organisme de sécurité sociale et l'inspection médicale du travail en assurent la tutelle technique et sont chargés de la mise en place des comités de sécurité et santé au travail.

**Paragraphe 4 : Des actes constitutifs du délit d'entrave**

**Article 398** : Sont, considérés comme actes constitutifs du délit d'entrave, les faits ou tentatives de faits ci-après :

- défaut de création du comité de sécurité et santé au travail ;
- obstacle au fonctionnement normal du comité de sécurité et santé au travail ;

- entrave à l'exercice des missions du comité, à l'exercice du mandat d'un ou de plusieurs représentants des travailleurs au comité, à l'exercice des missions confiées à un membre ou un groupe de membres du comité ;
- obstacle à la mission de surveillance des activités du comité dévolues aux inspecteurs du travail, au médecin inspecteur du travail et aux agents du service de prévention de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Tout acte d'entrave à la libre désignation des membres des comités de sécurité et santé au travail et à l'exercice de leurs fonctions est passible des sanctions prévues à l'article 351 du Code de Travail.

## **CHAPITRE III : DU SALAIRE**

### **Section 1 : Du bulletin individuel de paie et du registre de paiement**

(Application de l'article 168 du Code du Travail)

#### **Paragraphe 1 : Du bulletin de paie**

**Article 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.

**Article 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.

**Article 401** : Il n'est exigé aucune formalité de signature ou d'émargement sur le bulletin individuel de paie sous réserve des dispositions de l'article 173 du Code du Travail.

**Article 402** : Le bulletin de paie est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

**Article 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.

## **Paragraphe 2 : Du registre de paiement**

**Article 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.

**Article 405** : Le registre des paiements est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé par le Président du Tribunal de Grande Instance ou à défaut, par le Président du Tribunal d'Instance du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais.

**Article 406** : Le registre des paiements est tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du Travail et conservé pendant un délai de cinq (5) ans suivant la dernière mention.

**Article 407** : Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chaque établissement.

**Article 408** : Les entreprises qui dressent, à l'occasion de chaque paie, des états récapitulatifs sur feuilles séparées, émargées par les intéressés et contenant toutes les indications figurant sur les bulletins, sont autorisées à ne reporter sur le registre des paiements que l'indication de la référence auxdits états ou feuillets, à condition qu'ils soient numérotés et enliassés ou encartés dans une reliure mobile, et suffisamment individualisés pour permettre de s'y reporter en toute sécurité.

La même faculté est ouverte sous les mêmes conditions aux entreprises qui établissent un double bulletin de paie, en remettent un à l'intéressé et conservent l'autre dûment émargé.

La formalité d'émargement n'est pas exigée lorsque le paiement est effectué par virement postal ou bancaire au compte de l'intéressé ou par chèque barré.

**Article 409:** Lorsque le bulletin de paie est détaché d'un carnet à souches dont les feuillets fixes portent une numérotation continue et dont la première et la dernière page ont été dûment paraphées par le magistrat mentionné à l'article 405 ci-dessus, ce carnet à souches vaut registre des paiements.

Les employeurs de gens de maison sont dispensés de l'obligation de faire parapher le carnet à souches de bulletins de paie.

## **Section 2 : De la portion de salaires soumise à prélèvement**

(Application de l'Article 181 du Code du Travail)

**Article 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.

**Article 411 :** Les dispositions de l'article 410 ci-dessus ne sont pas applicables aux créances de l'Etat ou des Collectivités Territoriales. Celles-ci sont recouvrées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

**Article 412 :** En cas de cessions et de saisie-arrêt faites pour le paiement des dettes alimentaires prévues par le Code Civil, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, prélevé intégralement chaque mois, sur la portion insaisissable des traitements ou salaires.

La portion saisissable des traitements ou salaires peut, le cas échéant, être retenue en sus soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

**Article 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.

### **Section 3 : Du cautionnement**

(Application de l'article 54 à 57 du Code du Travail)

**Article 414** : Le versement des cautionnements en numéraires remis par un travailleur à son employeur doit être effectué par l'employeur dans l'un des établissements financiers suivants, à son choix :

- Banques commerciales ;
- Caisse d'épargne et de crédit ;
- Autres établissements financiers agréés.

**Article 415** : Lorsque le dépôt est effectué dans une banque, l'intitulé du compte ouvert au nom du travailleur doit être complété par la mention « compte de cautionnement ».

**Article 416** : Lorsque le dépôt est effectué dans une Caisse d'Épargne, celle-ci délivre un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement. Ce livret spécial porte l'empreinte d'un timbre particulier : livret de cautionnement.

La demande de livret est établie par l'employeur au nom du travailleur. Cette demande est signée par le titulaire et l'employeur. Le livret est remis à l'employeur ou à son représentant.

**Article 417** : Le cautionnement peut être constitué par des titres. Les titres constituant le cautionnement ne doivent pas avoir été émis par l'employeur pour former le capital social de son entreprise, ni à titre d'obligations, ni à titre d'actions.

Le cautionnement constitué par des titres ne peut être effectué que dans une banque.

L'acte de dépôt doit toujours préciser le caractère du dépôt et son affectation spéciale.

**Article 418** : Le remboursement partiel ou intégral des sommes versées à titre de cautionnement ou le retrait des titres déposés en cautionnement est effectué sur la double signature de l'employeur et de son employé, ou de leurs mandataires, ou sur la seule signature de l'employé porteur d'une autorisation écrite de l'employeur, ou sur la seule signature de l'un d'eux porteur d'une décision de la juridiction compétente l'habilitant au retrait.

L'autorisation de la personne qui n'a pas signé ou la décision d'habilitation de la juridiction compétente reste annexée à la quittance.

En cas de faillite, la signature de l'employeur est remplacée par celle du syndic qui justifie de sa qualité par la production d'un extrait du jugement qui l'a nommé à cette fonction ou par la production d'un exemplaire de la feuille d'annonces légales contenant publication du jugement déclaratif de faillite.

En cas de décès de l'employeur, ses droits privilégiés passent à ses ayants droit. Ces derniers doivent justifier de leur qualité, soit à l'occasion des rectifications à apporter aux livrets de cautionnement qu'ils détiennent, soit au moment du remboursement du livret à l'employé.

En cas de décès de l'employé, ses héritiers se substituent à lui pour prétendre au remboursement des sommes versées à titre de cautionnement ou pour retirer les titres déposés en cautionnement.

## **Section 4 : Du logement et du ravitaillement**

(Application de l'article 161 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : Du logement**

**Article 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.

**Article 420** : Les locaux affectés au logement du personnel doivent répondre aux conditions minimales définies ci-après :

- 1° avoir des plafonds et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- 2° être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement vers l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;
- 3° présenter un cubage d'air de quatorze (14) mètres cubes par personne ;
- 4° être munis de cuisine ;
- 5° être tenus en bon état d'habitation.

**Article 421** : Chaque travailleur célibataire dispose pour son usage personnel d'une chambre, chaque ménage d'un logement. Une séparation complète doit être assurée entre deux logements de ménage.

**Article 422** : Les dortoirs sont admis pour les célibataires travaillant dans les chantiers et exploitations agricoles, forestiers et miniers et dans les entreprises ou leurs établissements appelés à être déplacés.

**Article 423** : Le personnel doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de trente (30) litres par jour au moins par personne et les récipients nécessaires pour les soins de propreté.

Dans les régions où il y a pénurie d'eau, des dérogations aux dispositions qui précèdent peuvent être accordées par l'inspecteur du travail sur la demande de l'employeur.

L'eau d'alimentation fournie par l'employeur, en même temps que le logement, doit être de bonne qualité et exempte de parasites.

**Article 424** : Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.

Des cabinets d'aisance sont mis à la disposition des travailleurs et doivent répondre aux conditions générales d'hygiène réglementaires.

L'évacuation des ordures ménagères doit être assurée.

**Article 425** : Dans les établissements et chantiers appelés à se déplacer, les locaux affectés comme dortoirs aux travailleurs célibataires ne peuvent grouper plus de vingt (20) hommes.

Chaque homme dispose d'un espace d'au moins un (1) mètre sur deux (2) mètres non compris un couloir de un mètre (1) de largeur minimum entre chaque rangée de couchettes.

Lorsque les travailleurs sont logés dans des cases rondes, celles qui sont destinées au logement collectif ne peuvent avoir moins de trois (3) mètres de diamètre ; de trois (3) à quatre (4) mètres de diamètre, la case peut loger quatre (4) hommes au maximum; au-dessus de quatre (4) mètres, elle ne peut servir de logement à plus de huit (8) hommes.

**Article 426** : Chaque dortoir est doté d'une installation de douches comportant une place minimum pour quatre (4) hommes, si ceux-ci doivent pourvoir eux-mêmes à l'approvisionnement en eau.

Sur demande adressée à l'inspecteur du travail, des dérogations peuvent être admises s'il existe un cours d'eau à proximité immédiate du dortoir ou si l'employeur assure lui-même l'approvisionnement en eau.

Un dispositif doit être prévu pour l'évacuation des eaux usées.

**Article 427** : Chaque camp doit, en outre, être pourvu de lieux d'aisance ou de feuillées convenablement aménagés. Ils sont placés en dehors de la zone de protection des puits.

**Article 428** : Les travailleurs mariés vivant en famille sont logés isolément et disposent d'une case, à défaut, d'une pièce qui leur est affectée exclusivement.

**Article 429** : Des locaux distincts de ceux des travailleurs hommes sont affectés comme dortoirs aux travailleurs femmes ou jeunes filles ne vivant pas en famille.

Ces locaux, pour un même nombre de femmes ou de jeunes filles, doivent être de mêmes dimensions que ceux affectés au logement des travailleurs hommes. Ils doivent être pourvus, dans les mêmes conditions, des mêmes installations d'hygiène.

**Article 430** : Lorsque le logement est fourni dans les conditions sus-énoncées, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire des travailleurs, pour le remboursement de cet avantage, que la somme équivalente au salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant à une demi-heure (30 mn) de travail effectif.

## **Paragraphe 2 : Du ravitaillement**

(Application de l'article 161 du Code du Travail)

**Article 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.

**Article 432** : La composition minimale de la ration journalière de vivres est fixée par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé Publique

**Article 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.

**Article 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 équivalente, au maximum, à deux fois et demi le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti.

## **TITRE V : DE LA REPRESENTATION PROFESSIONNELLE ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

(Application de l'article 183 à 257 du Code du Travail)

### ***CHAPITRE PREMIER : DES DELEGUES DU PERSONNEL***

(Application de l'article 211 à 228 du Code du Travail)

#### **Section 1 : De l'électorat et de l'éligibilité**

**Article 435** : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les entreprises ou établissements assujettis au Code du Travail où sont groupés plus de dix (10) travailleurs, pour une durée de deux (2) ans. Ils sont rééligibles.

Le chef d'établissement n'est pas pris en compte dans le nombre des travailleurs constituant le collège électoral et par conséquent ne prend pas part au vote.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de onze (11) à vingt-cinq (25) travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de vingt-six (26) à cinquante (50) travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de cinquante un (51) à cent (100) travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de cent un (101) à deux cent cinquante (250) travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de deux cent cinquante un (251) à cinq cents (500) travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de cinq cent un (501) à mille (1000) travailleurs: 9 délégués titulaires et 9 suppléants.

Il est élu un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents (500) travailleurs.

**Article 436** : L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement qu'ils soient ou non-inscrits au registre d'employeur.

Sont notamment pris en compte :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée dès lors qu'ils totalisent, sur une année, l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'établissement ;
- les travailleurs saisonniers dès lors qu'ils totalisent, sur une année, l'équivalent de six (6) mois de travail au service de l'établissement.

Sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité, les travailleurs collaborant à plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise.

Les règles ci-dessus sont applicables aux travailleurs à domicile effectuant régulièrement des travaux pour un ou plusieurs établissements.

**Article 437** : Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de dix-huit (18) ans accomplis, ayant travaillé six (6) mois au moins dans l'entreprise et jouissant de leurs droits civiques et politiques.

**Article 438** : Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un (21) ans accomplis, ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant douze (12) mois au moins, à l'exception des ascendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise.

**Article 439** : Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres, ingénieurs, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise

et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives, s'il en existe, au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives applicables au secteur ou par des accords passés entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef de l'établissement et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition sur la base des éléments objectifs mis à sa disposition par les parties.

**Article 440** : Ne sont éligibles, pour une catégorie de personnel, que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

**Article 441** : L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté requises en matière d'électorat et d'éligibilité dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

**Article 441(bis)** : Lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale représentative au sein de l'établissement ou du collège électoral, ou si lesdites organisations n'exercent pas leurs droits par l'affichage prévu à l'article 443 ci-dessous, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail qui autorise le vote des candidats non présentés par les organisations syndicales.

**Article 442** : L'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux (2) ans au cours du mois de décembre. Toutefois, des dérogations particulières peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

## **Section 2 : Du vote**

**Article 443** : Le vote a lieu dans l'établissement ou dans tout autre endroit approprié choisi d'un commun accord.

La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant, après accord des organisations syndicales les plus représentatives. Ces indications sont annoncées quinze (15) jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par le chef d'établissement ou son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Les listes des candidats, établies par les organisations syndicales représentatives, sont affichées, par les soins du chef d'établissement ou son représentant, trois (3) jours au moins avant la date du scrutin.

Ces listes doivent comporter les noms, les prénoms, l'âge et la durée de service des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent.

**Article 444** : Les travailleurs dont l'occupation hors de l'établissement leur empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu, en particulier pour l'une des

causes énumérées aux points b et c de l'article 70 du Code du Travail, peuvent voter par correspondance.

Le vote par procuration est interdit.

**Article 445** : L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Les bulletins de vote sont distincts pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacun des collèges électoraux. Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

**Article 446** : Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives.

Les listes électorales ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

**Article 447** : Seuls sont valables les votes en faveur de l'une des listes en présence. Le panachage est interdit. Tout bulletin de vote sur lequel il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin. Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer des noms, ou d'intervertir l'ordre des candidats.

**Article 448** : Si, au premier tour de scrutin, le nombre des votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze (15) jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Article 449** : Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral, celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Article 450** : Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Article 451** : Le chef d'établissement, ou son représentant, est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement, ou son représentant, préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Les représentants des listes prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal avec l'employeur ou son représentant.

L'employeur est tenu d'établir en trois (3) exemplaires le procès-verbal des élections des délégués du personnel et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du travail sous deux (2) jours francs ; le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

### **Section 3 : De l'exécution de la mission des délégués du personnel**

**Article 452** : Les délégués du personnel exécutent leur mission conformément à l'article 218 du Code de Travail.

**Article 452 (bis)** : Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité des délégués du personnel, telles que définies à l'article 220 du Code du Travail et par les dispositions du présent décret.

**Article 453** : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir. Dans les entreprises de moins de vingt-six (26) salariés, le chef d'entreprise est tenu de faciliter cette réunion dans les locaux de l'entreprise.

**Article 454** : Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail, et également, sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications des représentants du personnel. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

**Article 455** : Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement, ou son représentant ayant reçu tout pouvoir à cet effet, au moins une fois par mois ; ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Lorsque les circonstances l'exigent, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs.

**Article 456** : Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant du syndicat de leur profession, s'il en existe dans l'entreprise.

**Article 457** : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant, deux (2) jours avant la date où ils doivent être reçus une note écrite exposant

sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six (6) jours, la réponse à cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit également être tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

**Article 458** : Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux (2) jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telles que l'urgence de la demande ;
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience doit rester compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

#### **Section 4 : De la révocation du mandat**

**Article 459** : Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite, signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

### ***CHAPITRE II : DES DELEGUES SYNDICAUX***

(Application des articles 223 à 226 du Code du Travail)

#### **Section 1 : De la désignation des délégués syndicaux**

**Article 460** : Le nombre de délégués syndicaux institués par l'article 223 du Code du Travail est fixé ainsi :

- de 50 à 500 salariés : 1 délégué ;
- de 501 à 1000 salariés : 2 délégués ;
- de 1001 à 2000 salariés : 3 délégués ;
- au-delà de 2000 salariés : 4 délégués.

**Article 461** : L'effectif à prendre en considération pour la désignation des délégués syndicaux est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non-inscrits au registre d'employeur tel que précisé à l'article 435 ci-dessus.

**Article 462** : Nul ne peut être désigné comme délégué syndical s'il n'appartient pas au personnel de l'entreprise ou de l'établissement. Les salariés qui font l'objet d'une procédure de résiliation de leur contrat de travail ne peuvent être nommés délégués syndicaux.

**Article 463** : Ne peuvent être désignés délégués syndicaux que les travailleurs totalisant une durée de présence de douze (12) mois au moins dans l'entreprise ou l'établissement, sans interruption.

**Article 464**: L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise exigées à l'article précédent.

**Article 465** : Ne peuvent être nommés délégués syndicaux que les travailleurs âgés d'au moins vingt et un (21) ans jouissant de leurs droits civiques et politiques.

**Article 466** : L'organisation syndicale ayant procédé à la nomination d'un délégué syndical est tenue de le notifier à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise directe contre récépissé. L'acte de nomination mentionne les noms, prénoms, la nationalité et la fonction de l'intéressé.

Cet acte est affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Copie de l'acte de nomination du délégué syndical est adressée à l'inspecteur du travail du ressort ou à son représentant légal.

Ces formalités doivent, à peine de nullité, être observées également en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué syndical.

**Article 467** : Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du Tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée.

Le recours doit être formé par l'employeur dans un délai de quinze (15) jours suivant la date de notification de la nomination à l'employeur, et, par les autres intéressés, dans les quinze (15) jours suivant l'affichage de la nomination sur les panneaux réservés aux communications syndicales. Le recours est introduit par déclaration au greffe du tribunal compétent.

## **Section 2 : Des attributions des délégués syndicaux**

**Article 468** : Les délégués syndicaux participent aux réunions organisées par l'employeur avec les délégués du personnel. Ils sont destinataires de toutes les informations que l'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel.

**Article 469** : Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit de quinze (15) heures par mois et par délégué consacré à l'exercice de leurs attributions, qui leur est payé comme temps de travail. Ce crédit d'heures peut être majoré par accord collectif.

Les heures de délégation allouées par l'employeur doivent être utilisées exclusivement à l'accomplissement du mandat syndical.

**Article 470** : Les délégués syndicaux ont pour mission de :

- négocier les accords d'entreprise ;
- procéder à la collecte des cotisations syndicales dans l'entreprise ;
- diffuser auprès des salariés les publications de leur organisation syndicale ;
  
- organiser des réunions avec les travailleurs d'un commun accord avec l'employeur.

### **Section 3 : De la cessation des fonctions de délégué syndical**

**Article 471** : Le mandat du délégué syndical cesse en cas de décès, de démission, de révocation, d'arrivée du terme du contrat, de mutation ou de licenciement dûment autorisés par l'inspecteur du travail.

Le mandat prend également fin par révocation émanant de l'organisation syndicale ayant nommé le délégué, par disparition de cette organisation ou par perte de sa représentativité.

### **CHAPITRE III : DU LICENCIEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

(Application des articles 227 et 228 du Code du Travail)

**Article 472** : Tout employeur qui envisage de licencier un représentant du personnel au sens de l'article 211 du Code du Travail doit saisir l'inspecteur du travail compétent d'une demande d'autorisation explicitant les griefs reprochés au travailleur ou les autres motifs le conduisant à formuler sa demande. Il informe les délégués du personnel du dépôt et du contenu de sa demande.

**Article 473** : L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire et statue au regard de l'ensemble des éléments de droit et de fait propres au cas dont il est saisi.

Sa décision doit être rendue dans un délai de huit (8) jours suivant le dépôt de la demande par l'employeur, sauf prorogation pour expertise. Dans ce cas, la décision est rendue dans délai maximum d'un (1) mois. La décision doit être motivée et notifiée à l'employeur et au travailleur concerné. Elle est exécutoire nonobstant un éventuel recours administratif.

**Article 474** : Tout licenciement d'un représentant du personnel prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail ou malgré son refus est nul de plein droit. Il en est de même du licenciement prononcé avec l'autorisation de l'inspecteur du travail dès lors que cette autorisation est annulée à la suite d'un recours hiérarchique.

Il en est également de même lorsque l'autorisation délivrée, soit par l'inspecteur du travail, soit par le ministre chargé du Travail, vient à être annulée à la suite d'un recours contentieux.

**Article 475** : Le représentant du personnel dont le licenciement est nul peut :

- soit exiger sa réintégration, au besoin sous astreinte, sans préjudice du paiement des salaires et avantages dont il aurait bénéficié entre la date, selon les cas, de son licenciement ou de la

- notification de l'annulation de l'autorisation délivrée par l'administration, et la date de sa réintégration effective ;
- soit exiger de l'employeur, au besoin sous astreinte, le paiement d'une indemnité égale à trente-six mois (36) de salaire.

## **CHAPITRE IV : DES CONVENTIONS ET DES ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

(Application des articles 229 à 257 du Code du Travail)

### **Section 1 : Des conditions de dépôt des conventions collectives**

(Application de l'Article 229 du Code du Travail)

**Article 476** : Toute convention collective de travail doit être déposée au secrétariat du tribunal du Travail du lieu où elle a été conclue.

**Article 477** : Le dépôt est effectué aux soins de la partie la plus diligente à frais communs et en trois (3) exemplaires.

Le secrétaire du tribunal du Travail dresse procès-verbal du dépôt et en délivre immédiatement récépissé.

Deux (2) exemplaires du texte de la convention collective signés par les parties sont adressés, dans les deux (2) jours suivant son dépôt, par le secrétaire du tribunal au directeur chargé du Travail, ainsi qu'à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

A moins que la convention ne prévoie une date différente et postérieure, la date du dépôt, telle que portée sur le récépissé délivré par ledit secrétaire, sert de point de départ pour le délai d'application de la convention.

**Article 478** : Les modifications apportées à la convention collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions.

**Article 479** : Les parties qui adhèrent à une convention collective, dans les conditions prévues à l'article 234 du Code du Travail, doivent notifier par écrit leur adhésion au secrétariat du tribunal du Travail où le dépôt de la convention a été effectué.

Elles donnent avis de cette notification aux parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Article 480** : En cas de démission d'un membre d'un groupement partie à une convention, la notification doit être faite par écrit au secrétariat du tribunal où le dépôt a été effectué.

La notification peut être adressée par lettre recommandée ; le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

**Article 481:** La dénonciation de la convention collective fait l'objet d'un acte écrit adressé par son ou ses auteurs au secrétariat du tribunal où le dépôt de la convention a été effectué.

Lorsque la dénonciation est faite par lettre recommandée, le reçu de la poste tient lieu de récépissé.

**Article 482 :** Toute convention collective entrant en vigueur doit faire l'objet d'un avis affiché dans tous les établissements où la convention est applicable.

**Article 483 :** Des copies certifiées conformes des conventions, des modifications, des adhésions et des démissions ou des dénonciations sont délivrées par le secrétaire du tribunal du Travail sur papier libre aux frais du demandeur.

**Article 484 :** Les accords d'établissement sont soumis aux mêmes conditions de forme, de dépôt et de publicité que celles prévues pour les conventions collectives.

## **Section 2 : Des modalités de consultation des organisations professionnelles en vue de l'extension des conventions collectives**

**Article 485 :** Tout projet d'extension d'une convention collective de travail doit faire l'objet d'un avis auquel est annexé le texte in extenso de la convention et qui reçoit la publicité suivante :

- 1° communication aux syndicats et autres groupements professionnels intéressés ;
- 2° affichage à l'emplacement spécialement réservé à cet effet, dans les locaux du ministère en charge du Travail et dans les inspections du travail ;
- 3° publication au Journal Officiel (partie non officielle).

**Article 486 :** Les syndicats, les groupements professionnels et toutes personnes intéressées qui estiment devoir formuler des observations sur les clauses de la convention dont l'extension est envisagée, ou un avis sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie de ses dispositions, en considération de la situation de la branche d'activité concernée, doivent adresser leurs remarques ou suggestions au directeur chargé du Travail et dans un délai de trente (30) jours à compter de la publication de l'avis au Journal Officiel.

**Article 487 :** L'arrêté d'extension d'une convention collective fait obligatoirement référence au numéro du journal officiel contenant en même temps que l'avis d'extension, le texte intégral de la convention.

Les parties de cette convention qui ne seraient pas étendues seront reproduites intégralement dans le corps même de l'arrêté, avec les références de sa publication au journal officiel.

**Article 488 :** Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités que celles relatives à l'extension.

# TITRE V : DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

## CHAPITRE PREMIER : DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE

**Article 489** : Il est institué une médaille d'honneur du travail destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués chez un ou plusieurs employeurs par toute personne salariée au sens de l'article 2 du Code du Travail et tirant de cette occupation l'essentiel de ses ressources.

**Article 490** : Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail, les salariés, qu'ils soient ou non de nationalité nigérienne, travaillant sur le territoire de la République du Niger.

**Article 491** : Les salariés résidant et travaillant à l'étranger chez un employeur nigérien ou dans une succursale, agence ou filiale d'une entreprise dont le siège social est au Niger, peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail.

**Article 492** : A titre exceptionnel, et sous réserve qu'ils remplissent également les conditions d'ancienneté de services prévue ci-après, les salariés nigériens résidant à l'étranger et travaillant dans d'autres établissements que ceux visés à l'article précédent peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail si leurs activités professionnelles ont particulièrement contribué au bon renom du Niger.

**Article 493** : Sont considérés comme accomplis chez le même employeur, les services effectués dans une même entreprise ou dans les établissements relevant de cette entreprise, quelle que soit la modification de la situation juridique de l'employeur, survenue, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société.

**Article 494** : Le temps passé sous les drapeaux, soit au titre du service militaire obligatoire, soit au titre du service militaire en cas de mobilisation, s'ajoute, quelle que soit la date d'entrée en fonction chez l'employeur, aux années de service réellement effectuées chez cet employeur.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables lorsqu'il s'agit de services militaires accomplis dans l'armée nigérienne.

**Article 495** : L'ancienneté des services fixée à l'article 497 ci-dessous est réduite d'un tiers dans le cas de services salariés effectués dans les professions particulièrement pénibles ou insalubres.

La liste de ces professions est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail.

**Article 496** : La médaille d'honneur du travail peut être décernée également, sans condition de durée de services, aux mutilés du travail atteints d'une incapacité permanente de travail au moins égale à 75 %.

Lorsque le taux d'incapacité est inférieur à 75 %, mais supérieur à 50 %, la durée des services exigée pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail est réduite de moitié. Cette réduction ne peut se cumuler avec celle prévue à l'article 493 ci-dessus.

**Article 497** : La médaille d'honneur du travail comprend par ordre croissant, les grades suivants :

- 1° la médaille de bronze ;
- 2° la médaille d'argent ;
- 3° la médaille d'or ;
- 4° la grande médaille d'or.

Les conditions d'admission sont de quinze (15) ans d'ancienneté au moins pour la médaille de bronze et cinq (5) ans d'ancienneté dans le grade antérieur pour les médailles d'argent, d'or et la grande médaille d'or.

**Article 498:** Les insignes de la médaille d'honneur du travail, qui sont frappés et gravés aux frais des employeurs, sont du module de vingt-sept (27) millimètres, portant en avers les armoiries de la République du Niger et l'inscription « République du Niger – Fraternité – Travail – Progrès » au revers les mots « Médaille d'Honneur du Travail » ainsi que les nom et prénoms du titulaire et le millésime de l'année.

La médaille de bronze est suspendue à un ruban de trente-six (36) millimètres de large. La médaille d'argent est suspendue à un ruban semblable à celui de l'insigne de bronze mais il est garni en son milieu d'une rosette tricolore.

La médaille d'or est en métal doré. Elle est suspendue par une bélière de dix-huit (18) millimètres ornée de deux tiges de mil formant épi à un ruban semblable à celui de l'insigne d'argent, garni en son milieu d'une rosette tricolore posée sur un galon d'argent.

La grande médaille d'or est en métal doré d'un module de trente un (31) millimètres. Elle est suspendue par une bélière de dix-huit (18) millimètres ornée de deux tiges de mil formant épi à un ruban semblable à celui des insignes précédents, garni en son milieu d'une rosette tricolore posée sur un galon d'or.

Les titulaires de ces décorations sont autorisés à porter à la boutonnière et sans l'insigne :

- un ruban tricolore pour la médaille de bronze ;
- une rosette tricolore pour la médaille d'argent ;
- une rosette tricolore posée sur un galon d'argent pour la médaille d'or ;
- une rosette tricolore posée sur un galon d'or pour la grande médaille d'or.

Les titulaires de la médaille d'honneur du travail reçoivent, pour chaque échelon, un diplôme qui rappelle les services pour lesquels ils sont récompensés et qui reçoit le numéro d'inscription au registre de contrôle prévu à l'article 501 suivis du millésime de l'année de sa délivrance.

## ***CHAPITRE II : DES PROPOSITIONS ET NOMINATIONS***

**Article 499 :** Les propositions de médaille sont adressées au ministre chargé du Travail sous forme de mémoire du modèle annexé au présent chapitre.

La candidature à la médaille d'honneur du travail est introduite par une demande rédigée soit par le candidat ou, s'il est décédé, par un membre de sa famille, soit par son employeur et adressée au Gouverneur de la région dans laquelle le candidat est domicilié. Cette demande est accompagnée des

pièces attestant les renseignements exigés dans le mémoire susvisé. Le Gouverneur établit le mémoire de proposition et le transmet avec son avis au ministre chargé du travail.

Le mémoire de proposition peut être adressé directement par les ministres intéressés en faveur des salariés remplissant les conditions d'attribution relevant des établissements soumis à leur autorité, et par le ministre chargé des Affaires Etrangères, pour les travailleurs visés à l'article 492 ci-dessus.

Les dossiers de candidature doivent parvenir avant le premier janvier de chaque année au ministre chargé du Travail, qui les transmet à la Grande Chancellerie des Ordres Nationaux après les avoir soumis à l'examen d'une Commission Technique Tripartite instituée auprès du ministre chargé du Travail, chargée d'examiner les dossiers de candidature à la médaille d'honneur du travail.

Cette Commission est composée comme suit :

**Président** :

- le Ministre chargé du Travail ou son représentant ;

**Membres** :

- le secrétaire du Conseil des Ordres Nationaux ;
- les représentants des employeurs ;
- les représentants des travailleurs.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail, sur proposition de leurs organisations.

**Article 500** : Les nominations ont lieu le premier mai de chaque année par décret du Président de la République, après avis de la Commission visée à l'article 501 ci-dessous.

Il ne peut être procédé à la remise des décorations qu'à l'occasion de cérémonies présidées par le Président de la République ou le ministre chargé du Travail, ou à leur défaut, les Gouverneurs et les Préfets auxquels le Président de la République aura délégué ses pouvoirs.

### ***CHAPITRE III : DU CONTRÔLE ET DE LA DISCIPLINE***

**Article 501** : Il est institué auprès de la Grande Chancellerie des Ordres Nationaux une Commission de la Médaille d'Honneur du Travail, qui donne son avis sur les propositions de nomination et, éventuellement, sur les sanctions prévues à l'article 503 du présent décret.

Cette Commission est composée comme suit :

**Président** :

- le Grand Chancelier des Ordres Nationaux, ou son représentant ;

## **Membres :**

- le ministre chargé du Travail, ou son représentant ;
- deux (2) représentants des employeurs ;
- deux (2) représentants des travailleurs.

Les membres représentant les employeurs et les travailleurs sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

Un fonctionnaire de la Grande Chancellerie des Ordres Nationaux est chargé de l'administration de la médaille d'honneur du travail et des fonctions de secrétaire de la commission de la médaille d'honneur du travail.

Il prépare les décrets de nomination et tient les registres de contrôle côtés et paraphés par le Grand Chancelier des Ordres Nationaux, où sont inscrits par échelon, en une série annuelle ininterrompue de numéros de toutes les nominations intervenues.

Les registres sont soumis annuellement au visa du Grand Chancelier des Ordres Nationaux.

**Article 502 :** En cas de faute grave, l'autorisation de porter la médaille d'honneur du travail peut être suspendue ou retirée par décret du Président de la République, après avis de la commission d'attribution.

Elle est obligatoirement retirée pour cause d'indignité notoire, de déchéance de la nationalité nigérienne et de condamnation à une peine criminelle.

## **TITRE VI : DES INSTANCES RELATIVES AU TRAVAIL ET DU CONTRÔLE**

(Application des articles 258 à 287 du Code du Travail)

### ***CHAPITRE PREMIER : DES INSTANCES RELATIVES AU TRAVAIL***

**Article 503 :** L'administration du travail a pour mission la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques nationales en matière d'emploi, de travail et de protection sociale.

A ce titre, elle est chargée de :

- élaborer les règlements relevant de sa compétence ;
- veiller à l'application des dispositions édictées en matière de travail, de sécurité sociale, de protection et santé au travail ;
- éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;

- procéder à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'administration du travail peut toutefois être appelée à collaborer ;
- porter à la connaissance de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne seraient pas spécifiquement couverts par les dispositions légales et réglementaires existantes.

**Article 504** : L'administration du travail regroupe l'ensemble des organes de l'administration publique chargée des questions d'emploi, de travail et de protection sociale.

Outre les services centraux du ministère en charge du Travail, l'administration du travail comprend des services déconcentrés que sont les inspections du travail, les inspections médicales du travail, des services décentralisés et des organes consultatifs.

### **Section 1 : Des Services Centraux**

**Article 505** : Les services centraux de l'administration du travail sont constitués par les Directions Générales chargées des questions d'emploi, de travail et de sécurité sociale et subdivisées en Directions Techniques.

**Article 506** : L'organisation des Directions Générales et des Directions Techniques, ainsi que les attributions de leurs responsables sont fixées par arrêté de Ministre chargé de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale.

### **Section 2 : Des Services Déconcentrés**

**Article 507** : L'organisation des services déconcentrés de l'administration du travail, ainsi que les attributions de leurs responsables sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail.

### **Section 3 : Des Organismes Consultatifs**

(Application des articles 259 à 261 du Code du Travail)

#### **Sous-section 1 : De la Commission Consultative du Travail et de l'Emploi**

(Application des articles 259 et 260 du Code du Travail)

#### **Paragraphe 1 : de l'organisation de la commission consultative du travail et de l'emploi**

**Article 508** : La commission consultative du travail et de l'emploi est composée, en nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs.

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la répartition numérique des représentants des organisations des employeurs et des organisations de travailleurs à raison de leur représentativité.

**Article 509** : La représentation de l'Etat en tant qu'employeur est assurée par un représentant du ministère chargé du travail et de l'emploi, membre titulaire et par un représentant du ministère en

charge des Finances, membre suppléant, tous nommés dans les mêmes conditions que les membres des organisations syndicales.

**Article 510** : Le ministre chargé du Travail nomme par arrêté les membres titulaires et les membres suppléants de la commission consultative du travail et de l'emploi sur désignation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres de la commission par suite de décès, démission ou déchéance, il est procédé à la désignation d'un nouveau membre dans un délai maximum de trois (3) mois.

Le mandat des membres ainsi désignés prend fin à la date à laquelle aurait expiré le mandat des membres qu'ils remplacent.

Il peut être mis fin au mandat d'un membre de la commission consultative du travail et de l'emploi par le ministre chargé du Travail à la demande de l'organisation qui l'a désigné.

**Article 511** : La durée du mandat des membres de la commission consultative du travail et de l'emploi est de trois (3) ans, renouvelable.

Lorsque ce mandat arrive à expiration, les membres restent en fonction jusqu'au renouvellement de la commission.

**Article 512** : Les membres de la commission consultative du travail et de l'emploi doivent être âgés de 25 ans au moins, jouir de leurs droits civiques et savoir lire et écrire en français.

## **Paragraphe 2 : Du fonctionnement de la commission consultative du travail et de l'emploi**

**Article 513** : La commission consultative du travail et de l'emploi siège à Niamey.

Elle est présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant.

Elle se réunit au moins une fois par an en session ordinaire sur convocation de son président.

Elle peut se réunir en session extraordinaire en fonction de l'importance et de l'urgence des questions à débattre soit à l'initiative du président, soit à la demande écrite de la majorité de ses membres ou de l'une des parties.

Elle se réunit également, après l'établissement des rapports annuels du directeur chargé du travail et du directeur de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, pour étudier la situation et les problèmes du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La convocation, l'ordre du jour et les documents préparatoires doivent parvenir aux membres quinze (15) jours avant la date de réunion.

Le secrétariat de la commission consultative du travail et de l'emploi est assuré par un agent de l'administration désigné par le ministre du Travail.

**Article 514 :** La commission consultative du travail et de l'emploi élit chaque année en son sein une commission permanente composée d'au moins quatre (4) membres à raison de deux (2) désignés par les représentants des employeurs et deux (2) par les représentants des travailleurs.

Elle désigne dans les mêmes conditions un nombre égal de suppléants.

**Article 515 :** La commission permanente se réunit sur convocation et sous la présidence du Ministre du Travail ou son représentant.

**Article 516 :** La commission permanente examine, à la demande de son président, tous les problèmes relevant de la compétence normale de la commission consultative pour lesquels elle a reçu délégation ou pour ceux présentant un caractère d'urgence exceptionnelle.

Les avis émis par la commission permanente sont présentés à la commission consultative lors de sa plus proche réunion.

**Article 517 :** A la demande du président ou de la majorité des membres de la commission consultative du travail et de l'emploi ou de la commission permanente, peuvent être conviés en qualité d'experts ou de conseillers des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, juridique, médicale, sociale ou ethnographique ou toute autre personne dont elle juge l'avis nécessaire pour éclairer sa décision.

Ces experts et conseillers expriment leurs avis sur les questions inscrites à l'ordre du jour, mais ne prennent pas part au vote.

**Article 518 :** La commission consultative, ainsi que la commission permanente peuvent également demander aux administrations compétentes par l'intermédiaire de leur président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de leur mission.

**Article 519 :** La commission consultative du travail et de l'emploi ainsi que la commission permanente ne peuvent émettre d'avis que lorsque la moitié plus un de leurs membres sont présents.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, la réunion est de droit renvoyée à sept (7) jours francs. Dans ce délai, le président saisit les organisations d'employeurs et/ou des travailleurs de l'absence de quorum.

A cette date, la commission consultative du travail et de l'emploi ou la commission permanente peut délibérer valablement quel que soit le nombre de membres présents, à condition que les deux parties soient représentées. Elle se prononce à la majorité des membres présents.

Si en raison de l'absence d'une des parties, la commission n'a pas pu émettre d'avis le Ministre chargé du Travail en prend acte et décide de la suite à donner.

Le président de la commission consultative du travail et de l'emploi, ainsi que le président de la commission permanente ne prennent pas part aux votes.

**Article 520 :** Chaque séance de la commission consultative du travail et de l'emploi ou la commission permanente donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Tout membre de la commission consultative ou de la commission permanente peut demander l'insertion au procès-verbal des déclarations faites par lui au cours de la séance. Les différents avis émis par les membres de ces commissions sont mentionnés aux procès-verbaux.

Aucun membre ne peut être inquiété ou poursuivi pour ses avis.

Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives de la direction chargée du travail.

**Article 521 :** Il est tenu un recueil des procès-verbaux des réunions de la commission consultative du travail et de l'emploi et de la commission permanente. Ce recueil est déposé à la direction chargée du travail et tenu à la disposition du public par les secrétaires de ces commissions.

**Article 522 :** La durée des sessions de la commission consultative du travail et de l'emploi et de la commission permanente est fixée à quinze (15) jours calendaires au maximum.

Les membres des commissions perçoivent une indemnité dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre en charge des finances.

**Article 523 :** Les dépenses relatives à la tenue d'une réunion de la commission consultative du travail et de l'emploi ou de la commission permanente sont imputées au budget national.

## **Sous-section 2 : Du Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au Travail**

(Application de l'article 261 du Code du Travail)

**Article 524 :** Le comité technique consultatif de sécurité et santé au travail, institué auprès du ministre chargé du Travail par l'article 261 du Code du Travail pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, est composé, outre le ministre chargé du Travail ou son représentant, président, de dix-huit (18) membres comprenant :

- six (6) membres représentant les administrations et établissements publics de l'Etat ;
- six (6) membres représentant les employeurs ;
- six (6) membres représentant les travailleurs.

**Article 525 :** Les membres des administrations et établissements publics de l'Etat sont :

- un (1) représentant du ministère en charge du Travail et de l'Emploi;
- un (1) représentant du ministère en charge de la Santé Publique ;
- un (1) représentant du ministère en charge des Mines ;
- un (1) représentant du ministère en charge de l'Équipement ;
- un (1) représentant de la Caisse Nationale de Sécurité sociale ;

- un (1) inspecteur du travail.

**Article 526 :** Les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs sont nommés par arrêté du ministre en charge du Travail, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Il est nommé dans les mêmes conditions et simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires.

**Article 527 :** La durée du mandat des membres du comité est de trois (3) années, renouvelable.

Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres du comité de sécurité et santé au travail par suite de départ, décès, démission ou lorsqu'un membre perd la qualité ayant motivé sa désignation, il est procédé à son remplacement dans un délai maximum de deux (2) mois. Le mandat des membres ainsi désignés prend fin avec le mandat des autres membres du comité.

**Article 528 :** En dehors des cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu des dispositions du Code du Travail et de ses textes d'application, le comité technique consultatif peut être consulté sur toutes les questions intéressant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que sur l'hygiène au travail.

**Article 529 :** Le comité technique consultatif de sécurité et santé au travail se réunit à Niamey sur convocation et sous la présidence du ministre chargé du Travail ou, à défaut, de son représentant.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire.

Le comité peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres.

**Article 530 :** A la demande du président ou de la majorité du comité, peuvent être convoqués à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. Ces experts ou techniciens expriment leur avis sur les questions prévues à l'ordre du jour mais ne prennent pas part au vote.

Le comité peut également demander aux administrations compétentes ainsi qu'aux entreprises privées tous documents ou toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

**Article 531 :** Le comité technique consultatif de sécurité et santé au travail peut constituer des sous-comités chargés de procéder à l'étude des questions soumises à son avis.

Ces sous-comités sont complétés par des personnes ayant une compétence particulière sur les questions mises à l'étude et qui participent aux travaux avec voix délibérative.

**Article 532 :** Les avis que le comité technique consultatif est appelé à donner sont formulés, soit en séance plénière, soit par un sous-comité lorsque ce dernier a été expressément mandaté à cet effet.

**Article 533 :** Le comité ne peut valablement émettre d'avis que lorsque la moitié plus un, au moins, de ses membres est présente.

Le comité se prononce à la majorité des membres présents, le président ne prenant pas part au vote.

**Article 534** : Le secrétariat du comité est assuré par un fonctionnaire ou un agent de l'administration désigné par le ministre chargé du Travail.

**Article 535** : Chaque séance du comité ou des sous-comités donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Tout membre du comité ou du sous-comité peut demander l'insertion au procès-verbal des déclarations faites par lui et l'annexion audit procès-verbal des notes par lui établies et déposées avant la fin de séance.

Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives par les soins du directeur de la sécurité et santé au travail.

**Article 536** : Il est tenu un registre des avis émis par le comité consultatif. Ce registre est déposé à la direction de la sécurité et santé au travail et tenu à la disposition des membres du comité et de ses sous-comités par le secrétaire.

**Article 537** : Les fonctions des membres du comité technique consultatif de sécurité et santé au travail sont gratuites. Toutefois, des indemnités de perte de salaire sur justifications pourront leur être allouées éventuellement.

Les membres du comité ne résidant pas à Niamey sont remboursés de leurs frais de transport et de déplacement dans les conditions prévues pour les fonctionnaires du deuxième groupe, sur présentation d'une feuille de route délivrée par les autorités administratives au vu de la convocation à eux adressée.

Les dépenses sont imputables au budget national.

## ***CHAPITRE II : DU CONTRÔLE***

### **Section 1 : Des missions de l'Inspection du Travail**

**Article 538** : Les Inspecteurs du travail exercent leurs activités conformément aux dispositions des articles 274 à 283 du Code du Travail.

Les inspecteurs du travail visitent au moins une fois par an les établissements assujettis à leur contrôle. Chaque visite d'inspection donne lieu à l'établissement d'un rapport d'inspection adressé au Ministre chargé du travail.

**Article 539** : Le personnel de l'inspection est composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de Gouvernement et de toute influence extérieure indue.

## **Section 2 : De l'Inspection Médicale du Travail**

**Article 540** : Afin de compléter l'action des services de l'inspection du travail en vue de l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection des travailleurs, des médecins inspecteurs du travail sont nommés dans les services d'inspection du travail.

**Article 541** : Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail.

Leur action s'étend également :

- aux élèves des établissements d'enseignement technique et aux personnes placées dans les centres de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle ;
- aux détenus exécutant un travail pénal.

En vertu de la réglementation sur la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à examiner les travailleurs et à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant, notamment, sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

### ***CHAPITRE III : DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS***

(Application des articles 13, 274, 284, 285 et 286 du Code du Travail)

#### **Section 1 : De la déclaration d'entreprise**

(Application de l'article 284 du Code du Travail)

**Article 542** : Sont soumises aux dispositions du présent chapitre toutes les entreprises assujetties au Code du Travail.

**Article 543** : Toute personne qui se propose d'ouvrir une entreprise ou un établissement occupant des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du Travail doit, avant l'ouverture, en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, sans préjudice de ses autres obligations vis-à-vis de cette dernière.

Cette déclaration comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent chapitre et doit être établie sur imprimé conforme à ce modèle.

Si l'entreprise comporte un établissement unique, la déclaration est faite par le chef d'entreprise. Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, la déclaration est faite par le chef d'établissement ou le chef d'entreprise.

**Article 544** : Sont dispensés de la déclaration :

- les administrations publiques ;
- les employeurs de gens de maison.

**Article 545** : Une déclaration particulière doit, en outre, être faite dans les mêmes formes dans les cas suivants :

- cessation complète d'activité, prévue pour six (6) mois au moins ;

- réouverture de l'établissement dont la fermeture était prévue pour six (6) mois au moins ;
- cession de l'établissement ou de l'entreprise ;
- changement de son statut juridique ;
- transfert de son emplacement ;
- changement d'activité.

La déclaration est faite, si possible, préalablement à l'événement qui l'a motivée et au plus tard un mois après.

**Article 546** : Les imprimés nécessaires à l'établissement de ces déclarations sont tenus à la disposition des intéressés, auprès des inspections du travail et des bureaux de la circonscription administrative.

## **Section 2 : De la déclaration du mouvement des travailleurs**

(Application de l'article 13 du Code du Travail)

### **Paragraphe 1 : De la déclaration d'embauche**

**Article 547** : La déclaration d'embauche du travailleur prévue à l'article 12 du Code du Travail est consignée sur un registre tenu régulièrement par l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE), ses antennes locales, l'inspection du travail et la circonscription administrative.

Une fiche dont le modèle est annexé au présent décret est remplie immédiatement après l'embauche par l'employeur.

**Article 548** : La déclaration d'embauche du travailleur est individuelle.

Toutefois, pour les travailleurs occasionnels embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, n'excédant pas quinze (15) jours par mois et qui sont effectivement payés en fin de travail, au plus tard en fin de journée, l'employeur peut déposer une liste des travailleurs concernés en deux (2) exemplaires ; le second exemplaire lui est remis après visa du responsable du service public de l'emploi.

**Article 549** : La déclaration d'embauche du travailleur mentionne, outre le nom, l'adresse de l'employeur et la nature de l'entreprise :

- les noms, prénoms, date, lieu de naissance et adresse du travailleur avec références de la carte d'inscription ;
- éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et sa date d'entrée au Niger ;
- sa situation de famille ;
- sa date d'embauche ;
- sa profession, son emploi et son classement dans la hiérarchie professionnelle ;
- le salaire convenu ;
- les emplois précédemment occupés ;
- le nom du précédent employeur ;
- le numéro d'affiliation à la CNSS.

Les mentions prévues à l'alinéa précédent concernant l'identité du travailleur sont portées sur les indications du travailleur et sous sa responsabilité.

**Article 550** : La déclaration visée à l'article précédent doit être adressée dans un délai de dix (10) jours à l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi ou à ses représentants locaux.

**Article 551** : Les imprimés nécessaires à l'établissement de ces déclarations sont tenus à la disposition des intéressés, auprès de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi, de ses antennes locales, des inspections du travail et des bureaux de la circonscription administrative.

## **Paragraphe 2 : De la déclaration de cessation de travail**

(Application de l'article 286 du Code du Travail)

**Article 552** : Dans tous les cas où l'embauchage est soumis à la procédure de déclaration prévue au précédent paragraphe, la cessation du travail doit également faire l'objet d'une déclaration.

**Article 553** : Cette déclaration est établie conformément à la fiche dont le modèle est annexé au présent décret.

## **Paragraphe 3 : De la déclaration annuelle de la main-d'œuvre**

(Application de l'article 286 du Code du Travail)

**Article 554** : Tout chef d'établissement doit adresser dans le courant du mois de janvier de chaque année à l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'il emploie.

**Article 555** : Cette déclaration comporte obligatoirement toutes les indications précitées au modèle fixé par arrêté du ministre chargé du Travail et doit être établie en double exemplaires, sur imprimés conformes au modèle ci-dessus.

Les renseignements à y inscrire portent sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

Pour les entreprises à établissements multiples, la déclaration peut être faite par le chef d'établissement principal, pour chacun des établissements installés sur le territoire national.

## **Section 3 : Du registre d'employeur**

(Application de l'article 285 du Code du Travail)

**Article 556** : Sauf dérogations visées aux articles 563,564 et 565 du présent décret, toute personne employant des travailleurs au sens de l'article 2 du Code du Travail doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit : « registre d'employeur », comprenant trois (3) parties.

Tous les travailleurs de l'établissement, sauf l'exception prévue à l'article 566 ci-dessus sont obligatoirement inscrits au registre d'employeur.

**Article 557** : La première partie du registre d'employeur comprend les renseignements distincts concernant les personnes et le contrat des travailleurs occupés dans l'établissement.

Il comporte les mentions suivantes :

- le numéro d'ordre donné à chaque travailleur au fur et à mesure des entrées dans l'établissement ;
- les nom et prénoms de chaque travailleur, avec les références de sa carte d'identité ;
- son adresse et celle de la personne à prévenir en cas d'accident ;
- son lieu de naissance ;
- sa nationalité ;
- son sexe ;
- sa date de naissance ;
- sa filiation ;
- sa situation de famille et le nombre de ses enfants à charge ;
- la date d'entrée dans l'établissement ;
- la référence soit au contrat individuel, soit aux dispositions conventionnelles ou réglementaires régissant ses rapports avec l'employeur.

Sauf le cas de présentation par le travailleur de documents authentiques, les mentions prévues sous les tirets 2 à 9 inclus ci-dessus sont portées par l'employeur sur les indications du travailleur et sous sa responsabilité.

**Article 558** : L'employeur peut, à son initiative, tenir sous forme informatisée la première et la deuxième partie du registre, à condition que les informations qui y sont contenues soient intégralement et facilement accessibles à l'inspecteur ou à toute autre personne autorisée par la loi ou le règlement.

A cet effet, l'employeur est tenu de communiquer immédiatement le code d'accès à l'inspecteur du travail.

**Article 559** : La deuxième partie du registre d'employeur comprend les renseignements concernant le salaire, le cautionnement, le congé et le travail effectué.

Cette partie est tenue par feuilles nominatives individuelles rappelant, à l'entête, les nom et prénoms du travailleur, le numéro d'ordre, les références du livret individuel ou de la carte de travail (numéro, date et lieu de délivrance).

Chaque feuille nominative porte, dans les colonnes distinctes, les mentions suivantes :

- le classement dans la hiérarchie professionnelle et date de classement ;
- le montant du salaire de base et la date de sa fixation ;
- l'indication de la concession ou de la non-concession d'accessoires du salaire en nature (logement, nourriture, etc.) ;
- le montant des accessoires éventuels du salaire en espèces (ancienneté, rendement, déplacement, indemnités diverses) et le mode de décompte pour ceux d'entre eux qui sont variables ;

- le montant en nature du cautionnement éventuel ;
- les emplois tenus dans l'établissement et les dates d'affectation ;
- les congés périodiques (nombre de jours, dates, rémunération de congé).

Toute modification dans la situation ou la position du travailleur intéressant l'une des mentions énumérées ci-dessus est portée sur la feuille nominative aussitôt qu'elle intervient.

Le départ définitif du travailleur est noté sur la feuille nominative, immédiatement au-dessous de la dernière inscription portée avant ce départ, sous forme d'énonciation de la date du départ et de son motif (expiration du contrat, licenciement, démission, etc.).

La deuxième partie du registre d'employeur peut être tenue sous forme de fiches individuelles dûment émargées par l'intéressé lors de son engagement.

**Article 560 :** La troisième partie du registre d'employeur est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail.

Dans les établissements ou exploitations des entreprises minières assujettis au contrôle du service des mines, cette partie est également présentée aux ingénieurs des mines ou aux agents dûment autorisés du service des mines dans les mêmes conditions qu'à l'inspecteur du travail.

Cette troisième partie comporte cinq colonnes réservées aux rubriques suivantes :

- la date de l'observation ou de la mise en demeure ;
- l'objet de l'observation ou de la mise en demeure et de l'infraction constatée ;
- le délai assigné, à l'expiration duquel les infractions devront avoir disparu ;
- la signature de l'inspecteur du travail, ou de l'agent de contrôle du service des mines ;
- les observations concernant les suites données aux infractions constatées.

**Article 561 :** Chaque partie doit comporter les mentions figurant au modèle indicatif annexé au présent chapitre ; il est tenu par ordre de dates, sans blancs, ratures, lacunes, surcharges, ni apostilles.

Chaque partie du registre d'employeur est cotée, paraphée et visée dans la forme ordinaire et sans frais, par le président du Tribunal Régional ou le Juge Délégué du lieu où l'employeur exerce sa profession.

Les formalités précédentes ne sont pas exigées pour la deuxième partie du registre d'employeur lorsque celle-ci est tenue sous forme de fiches individuelles dans les conditions prévues à l'article 558 ci-dessus.

Le registre est tenu sans déplacement à la disposition de l'inspecteur du travail ou des contrôleurs du travail, et conservé pendant un délai de cinq (5) années à dater de la dernière inscription portée.

**Article 562 :** Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le registre est tenu au siège de chacun des établissements.

Toutefois, le chef d'entreprise ou son représentant peut, avec l'accord de l'inspecteur du travail, tenir le registre pour l'ensemble des établissements situés dans une même localité ou région lorsque leur faible importance ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun de ces établissements.

**Article 563 :** Sont dispensées de la tenue du registre d'employeur, les personnes employant uniquement des gens de maison pour leurs besoins particuliers.

**Article 564 :** Peuvent également être dispensées de la tenue des 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> parties du registre d'employeur les entreprises agricoles et assimilées n'employant pas plus de dix (10) travailleurs permanents, à condition que dans ce nombre ne se trouvent ni femme, ni enfant âgé de moins de dix-huit (18) ans.

Cette dispense est accordée par l'inspecteur du travail à titre temporaire et révocable.

Elle fait l'objet d'une autorisation individuelle écrite, établie sur demande expresse, écrite ou verbale, de l'employeur.

**Article 565 :** Les manœuvres embauchés à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée, et qui sont effectivement réglés en salaire en fin de travail, au plus tard en fin de journée, ne font pas obligatoirement l'objet d'une inscription sur le registre d'employeur sous réserve qu'ils n'aient pas travaillé plus de quinze (15) jours par mois dans les conditions ci-dessus.

#### **Section 4 : Du registre du comité de sécurité et santé au travail**

(Application des articles 145 et 146 du Code du Travail)

**Article 566 :** Dans les établissements où il est créé des comités de sécurité et de santé au travail, il est obligatoirement tenu un registre du comité de sécurité et de santé au travail dans lequel sont consignés les rapports et les procès-verbaux des séances dudit comité.

#### **Section 5 : Du règlement intérieur**

(Application de l'article 64 du Code du Travail)

**Article 567 :** Un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises au sens de l'article 3 du Code du Travail et occupant habituellement au moins vingt-cinq (25) travailleurs.

Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche du travail.

Le règlement intérieur est un acte unilatéral élaboré par l'employeur qui requiert, toutefois, l'avis des représentants du personnel et est assujéti au contrôle de l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement annexe comportant des dispositions particulières.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par une circulaire du ministre chargé du Travail.

**Article 568** : Le règlement intérieur est rédigé en français. La traduction en langues nationales en est assurée, s'il y a lieu, par les délégués du personnel pendant les heures consacrées à leurs fonctions.

**Article 569** : Le chef d'entreprise doit communiquer le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel. Cette communication s'effectue sous forme de remise aux délégués du personnel d'une copie du projet par tout procédé permettant de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Les délégués du personnel ont huit (8) jours francs pour faire connaître, par écrit, au chef d'entreprise leurs observations éventuelles.

**Article 570** : A l'expiration du délai ci-dessus, le chef d'entreprise adresse en même temps à l'inspecteur du travail du ressort :

- un exemplaire du projet de règlement intérieur avec mention qu'une copie en a été remise aux délégués du personnel et indication de la date de réception de cette copie par les délégués ;
- l'original ou une copie, dûment signée par les délégués du personnel, des observations qu'ils ont éventuellement présentées ;
- un exposé des considérations qui ont motivé le rejet de ces observations, en tout ou partie, par l'employeur.

**Article 571** : Dans le mois qui suit cet envoi, l'inspecteur du travail communique son avis au chef d'entreprise sur le projet de règlement intérieur.

L'inspecteur du travail peut requérir à cette occasion ou ultérieurement, à tout moment, s'il y a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Il peut, notamment, demander le retrait des dispositions qui se rapportent à des matières que la loi exclut du domaine du règlement intérieur ou des clauses qui apportent des restrictions injustifiées ou excessives aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, à moins que les restrictions apportées ne soient justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

**Article 572** : Après réception de l'avis de l'inspecteur du travail ou à l'expiration du délai fixé à l'article précédent, le chef d'entreprise procède à l'affichage du règlement intérieur.

**Article 573** : Le règlement intérieur est affiché :

- dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage ;
- dans les lieux où le travail est effectué, à une place convenable, aisément accessible.

Il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

**Article 574** : Le règlement intérieur entre en vigueur à partir du jour qui suit le premier affichage.

**Article 575** : Toute modification ou adjonction apportée au règlement intérieur est soumise aux dispositions des articles précédents.

## **TITRE VII : DES DIFFERENDS DU TRAVAIL**

(Application des articles 289 à 335 du Code du Travail)

**Section 1 : Du délai de distance en matière de procédure devant les tribunaux du travail**

(Application de l'article 299 du Code du Travail)

**Article 576** : Lorsque, en raison de la distance, il y a lieu à augmentation du délai ordinaire pour l'exécution des actes de procédure des tribunaux du Travail, les délais prescrits pour tous actes faits à personne ou à domicile sont augmentés de la façon suivante :

- sept (7) jours si la partie demeure dans la localité où siège le tribunal ;
- quinze (15) jours si la partie demeure dans la circonscription administrative où siège le tribunal ;
- trente (30) jours si elle demeure dans le ressort d'un tribunal limitrophe ;
- quarante-cinq (45) jours si elle demeure en tout autre lieu du territoire de la République ;
- deux (2) mois si la partie demeure en un autre lieu d'Afrique ou d'Europe ;
- quatre-vingt dix (90) jours si elle demeure en tout autre pays du monde.

**Article 577** : En cas d'urgence, le juge peut abrégé les délais ci-dessus et convoquer les parties.

**Section 2 : De la constitution des registres tenus au tribunal du travail**

(Application de l'article 316 du Code du Travail)

**Article 578** : Les secrétaires des tribunaux de Travail doivent tenir constamment à jour les registres suivants : un registre des délibérations, un registre dit « de rôle », un registre dit « d'audience » et un registre dit « d'appel et d'opposition ».

**Article 579** : Le registre des délibérations comporte par jour :

- la reproduction des procès-verbaux de conciliation ;
- les minutes des jugements ;
- la mention de la délivrance des copies des jugements, sa date et son heure.

**Article 580** : Le registre de rôle comporte :

- le numéro d'enregistrement de l'affaire ;
- le numéro de rôle ;
- le nom et l'adresse de l'employeur et de son mandataire ;
- l'objet de l'affaire ;
- le numéro du procès-verbal et la date de la conciliation ;
- les observations éventuelles.

**Article 581** : Le registre d'audience mentionne pour chaque audience :

- les heures d'ouverture et de levée de l'audience ;
- l'indication sommaire des sentences de conciliation et des jugements rendus.

**Article 582** : Le registre d'appel et d'opposition comprend :

- la date du jugement et celle de sa signification ;
- l'inscription et la date de l'opposition ou de l'appel ;
- la date de la transmission de l'appel.

**Article 583** : Les registres précédemment cités doivent être côtés, paraphés et visés par le Président du tribunal du Travail.

## **CHAPITRE II : DES DIFFERENDS COLLECTIFS**

(Application des articles 320 et suivants du Code du Travail)

**Article 584** : Les membres du conseil d'arbitrage et les experts ont droit à une indemnité de déplacement pour toute journée ou fraction de journée consacrée à leur déplacement.

**Article 585** : Le remboursement de l'indemnité de déplacement est effectué sur présentation des pièces justificatives des dépenses engagées.

**Article 586** : Les membres du conseil d'arbitrage ou les experts qui ont subi une perte de salaire ou éventuellement, de traitement pour le temps consacré à l'exercice de leur mission, sont intégralement dédommagés de cette perte par l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Cette indemnité est mandatée sur attestation de la perte subie, délivrée par l'inspecteur du travail du lieu d'emploi des intéressés.

**Article 587** : Lorsque les membres du conseil d'arbitrage ou les experts se trouvent amenés par les exigences de leur mission à engager des frais exceptionnels, ceux-ci sont payés sur présentation d'une pièce justificative visée par les autorités administratives locales ou le ministre chargé du Travail selon que le conflit relève de la compétence des premières ou de la compétence du second.

**Article 588** : En sus de l'indemnité de déplacement et de l'indemnité compensatrice pour perte éventuelle de salaire et de traitement, les membres du conseil d'arbitrage et les experts ont droit à une indemnité de session d'un montant forfaitaire fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et du ministre chargé des finances après avis de la commission consultative du travail et de l'emploi.

**Article 589** : Les dépenses visées par les articles ci-dessus sont supportées par le budget de l'Etat.

## **TITRE VIII : DES DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 590** : Lorsque l'employeur est tenu d'effectuer auprès des autorités administratives compétentes les déclarations visées aux différents chapitres du présent décret, le procédé de notification est à son choix et sous sa responsabilité. Il lui appartient de fournir la preuve des communications prescrites.

**Article 591** : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent décret, notamment le décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967, portant partie réglementaire du Code du Travail de la République du Niger.

**Article 592** : Le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale, le Ministre de la Justice, Gardes des Sceaux, le Ministre de la Santé Publique, le Ministre des Enseignements Professionnels et Techniques et le Ministre des Finances, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République du Niger

Fait à Niamey, le 10 août 2017

**Signé** : Le Président de la République

**ISSOUFOU MAHAMADOU**

Le Premier Ministre

**BRIGI RAFINI**

Le Ministre de l'Emploi, du Travail  
et de la Protection Sociale

**MOHAMED BEN OMAR**

**Pour ampliation :**

Le Secrétaire Général  
du Gouvernement

**ABDOU DANGALADIMA**

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017**  
**PORTANT PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**Application de l'article 100**

**MODÈLE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Entre les soussignés :**

M.....

Demeurant à.....

Exerçant la profession de .....

Agé de.....

**d'une part,**

Et

M.....

Exerçant la profession de.....

Demeurant à.....

Agissant en qualité de père, mère, tuteur.....

(1) du jeune (2)

âgé de .....né à.....

Le.....

**d'autre part :**

Il a été convenu ce qui suit :

**ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR**

Monsieur.....Profession.....Do  
micilié à.....

s'engage à prendre comme apprenti le jeune..... et à lui enseigner  
méthodiquement, progressivement et complètement, le métier de :

.....  
.....

Il ne l'emploiera que pour des travaux et des services se rattachant à l'exercice de ce métier. Il ne lui demandera pas de travaux au-dessus de ses forces et ne lui infligera aucune punition corporelle ou contraire à la dignité.

---

(1) Rayer les mentions inutiles.

(2) Nom et prénoms de l'apprenti.

Il lui laissera, conformément à l'organisation de l'enseignement professionnel, le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours professionnels (3) de .....institués à ..... ainsi que ..... heures par jour pour suivre des cours d'éducation générale ou religieuse (4). Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Il préviendra ses parents ou tuteur des fautes graves qu'il pourrait commettre, ainsi que des maladies, absences ou faits de nature à motiver leur intervention.

Il s'oblige à se conformer à toutes les prescriptions légales ou réglementaires du travail des jeunes gens et des enfants.

Il s'engage à délivrer au jeune à la fin de son apprentissage un certificat constatant l'exécution du présent contrat.

### **ENGAGEMENT DU REPRÉSENTANT DE L'APPRENTI**

M. .... prend l'engagement de faire tout ce qui est en son pouvoir pour que son (5) ..... respecte ses obligations envers le maître.

Il déclare que son (5) ..... n'est lié par aucun contrat d'apprentissage et qu'il est libre de tout engagement.

Il contrôlera son assiduité aux cours professionnels.

### **DUREE DU CONTRAT**

La durée du contrat est fixée à ..... années. Les deux premiers mois de l'apprentissage seront considérés comme période d'essai pendant laquelle le présent contrat pourra être résilié sans indemnité, par la volonté de l'une ou de l'autre des parties.

Signature

### **EMPLOI APRÈS L'APPRENTISSAGE**

Au terme de l'apprentissage, l'apprenti s'engage à exercer son activité professionnelle pour le compte de son ancien employeur pendant une durée de ..... (au maximum 2 ans) faute de quoi il sera tenu de verser, à titre de clause pénale, la somme de ..... dans laquelle sont compris les frais exposés par le maître durant l'apprentissage.

L'ancien maître lui garantit pendant cette période un emploi en qualité de ..... à la catégorie..... de la convention collective de .....

### **PRESTATIONS ALLOUEES A L'APPRENTI**

L'apprenti percevra la rémunération mensuelle suivante :  
(6).....

Il percevra également les avantages en nature suivants :

.....  
.....  
.....

---

(6) Prévoir s'il y a lieu les échelles d'augmentation en cours d'apprentissage.

## **RÉSOLUTION DU CONTRAT**

Le présent contrat sera résolu de plein droit dans les cas prévus à l'article 88 du présent décret.  
Il pourra être résolu par accord des parties constaté par écrit et visé par le représentant du Service Public de l'Emploi.

Il pourra être résolu sur la demande de l'une d'elles dans les cas prévus à l'article 89 du décret précité, notamment, par suite de mauvaise volonté, d'absences répétées ou d'incapacité notoire de l'apprenti, par action en résolution introduite devant le tribunal du Travail du lieu d'exécution du contrat.

Cette juridiction fixera les indemnités et rétributions qui pourraient être dues aux parties.

La rupture avant terme du présent contrat de la part de l'une ou l'autre des parties donnera lieu au versement d'une indemnité forfaitaire de ..... francs qui, en cas de contentieux pourra toujours être révisée par le tribunal du Travail (ou à une indemnité qui sera fixée par le tribunal du Travail du lieu d'exécution du contrat).

## **JUSTIFICATIFS PRODUITS :**

Le représentant du jeune .....a produit les pièces suivantes :

1- un extrait de l'acte de naissance du jeune ..... (ou)  
un extrait du jugement supplétif d'acte de naissance en date du.....  
(ou) une carte d'identité n° ..... délivrée à.....  
le..... par .....

2- un certificat médical d'aptitude physique à exercer la profession de .....

Fait en quintuple exemplaires à .....

L'employeur (7)

Le représentant légal de l'apprenti (7).

---

(7) Les signatures doivent être précédées de la mention "Lu et approuvé" écrite de la main du signataire.

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017**  
**PORTANT PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**Application de l'article 175**

**Registre d'emploi des enfants**

**1. Page de garde**

Sur la page de garde doit figurer la mention suivante : l'employeur soussigné reconnaît formellement avoir pris connaissance des dispositions des articles 106 à 108 de la loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger et des dispositions réglementaires portant modalités de son application.

Fait à .....le .....

**2. Corps du registre**

<b>Nom et prénoms</b>	<b>Date de Naissance</b>	<b>Nom et adresse des parents</b>	<b>Date de l'autorisation parentale</b>	<b>Emploi confié</b>	<b>Date d'entrée au travail</b>	<b>Date de sortie du travail</b>

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017**  
**PORTANT PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**Application de l'article 551**

**République du Niger**

*Fraternité - Travail - Progrès*

**Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale**

**Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)**

**FICHE DE DÉCLARATION D'EMBAUCHE**

(A remplir par l'employeur)

**Renseignements concernant l'entreprise**

Nom ou raison sociale .....

Qualité du Chef d'Entreprise .....

Adresse : .....

Région.....

Département .....

Ville/ Commune/Village .....

Avenue .....

BP ..... Tél. .... Fax ..... Télex .....

Autres renseignements utiles .....

**Renseignements concernant le travailleur**

Nom et Prénoms .....

Date et lieu de naissance .....

Situation de famille .....

Adresse : .....

Date d'embauche .....

Profession .....

Emploi et classement dans la hiérarchie professionnelle .....

Salaire convenu .....

Emplois précédemment occupés (les 3 derniers) : .....

.....

Nom du précédent employeur : .....

Résidence d'origine .....

Date d'entrée au Niger .....

Visa du Responsable ANPE

Fait à..... le .....

Signature de l'employeur

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017**  
**PORTANT PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**Application de l'article 553**

**République du Niger**

*Fraternité –Travail- Progrès*

**Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale**

**Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)**

**FICHE DE DÉCLARATION DE CESSATION DE TRAVAIL**

(A remplir par l'employeur)

**Renseignements concernant l'entreprise**

Nom ou raison sociale .....

Qualité du Chef d'Entreprise .....

Adresse : .....

Région.....

Département.....

Ville/Commune/Arrondissement Communal/Village .....

Avenue .....

BP ..... Tél. .... Fax ..... Téléx .....

Autres renseignements utiles .....

**Renseignements concernant le travailleur**

Nom et Prénoms .....

Date et lieu de naissance .....

Situation de famille .....

Adresse : .....

Date d'embauche .....

Date de cessation du travail.....

Motif de la cessation du travail.....

Qualification .....

Emplois occupés et classement dans la hiérarchie professionnelle de l'entreprise :

.....

.....

Dernier salaire perçu .....

Résidence d'origine .....

Date d'entrée au Niger .....

Fait à ..... le .....

Visa du Responsable ANPE

Signature de l'employeur

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017 PORTANT PARTIE  
REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**Application de l'article 565**

**REGISTRE D'EMPLOYEUR – PARTIE I – Personnel et contrats de travail**

N° d'ordre	Nom et prénoms	Adresse	Adresse de la personne à prévenir en cas d'accident	Lieu de naissance	Nationalité	Sexe	Date de naissance	Filiation	Situation de famille	Nombre d'enfants à charge	Date d'entrée dans l'établissement	Date de sortie de l'établissement	Contrat

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017 PORTANT  
PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**REGISTRE D'EMPLOYEUR – PARTIE II**

Nom et prénoms du travailleur : .....

Rappel du numéro d'ordre : .....

Date	Classification dans la hiérarchie professionnelle	Salaire de base	Accessoires de salaire							Cautionnement	Emploi tenu	Congés périodiques			
			En nature		En espèces							Date de départ	Nombre de jours	Rémunération de congé	Date de la reprise du travail
			Logement	Nourriture	Prime d'ancienneté	Prime de rendement	Indemnité de	Indemnité de	Indemnité de						

**ANNEXE DU DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017 PORTANT**  
**PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

**REGISTRE D'EMPLOYEUR - PARTIE III**

Observations et mises en demeure

<b>Date de l'observation ou de la mise en demeure</b>	<b>Objet de l'observation ou de la mise en demeure</b>	<b>Délai assigné</b>	<b>Signature de l'Inspecteur du travail ou son délégué</b>	<b>Observations sur les suites données</b>

**TABLE DE MATIERE DU DECRET N° 2017- 682/PRN/MET/PS DU 10 AOUT 2017 PORTANT  
PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE DU TRAVAIL**

<b>TITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>2</b>
<b>TITRE II : DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>2</b>
CHAPITRE PREMIER : DE L'EMPLOI.....	2
<i>Section 1 : Des conditions de recrutement.....</i>	2
<i>Section 2 : Du placement des travailleurs.....</i>	3
<i>Section 3 : Du travail temporaire.....</i>	6
CHAPITRE II : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	13
<i>Section 1 : Des dispositions générales .....</i>	13
<i>Section 2 : De l'orientation professionnelle. ....</i>	13
<i>Section 3 : De la formation professionnelle initiale .....</i>	13
<i>Section 4 : De la formation professionnelle continue .....</i>	14
<i>Section 5 : Du contrat d'apprentissage.....</i>	15
<i>Section 6 : De l'apprentissage par alternance .....</i>	20
<i>Section 7 : Du stage professionnel.....</i>	23
CHAPITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	23
<b>TITRE III : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION .....</b>	<b>27</b>
CHAPITRE PREMIER : DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
<i>Section 1 : De la durée du travail.....</i>	27
<i>Section 2 : Du travail de nuit.....</i>	39
<i>Section 3 : Du travail des enfants .....</i>	40
<i>Section 4 : De la protection de la femme et de la maternité.....</i>	45
<i>Section 5 : Du repos hebdomadaire.....</i>	46
<i>Section 6 : Des congés payés.....</i>	50
CHAPITRE II : DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	51
<i>Section 1 : Du champ d'application et des mesures de prévention et de contrôle .....</i>	51
<i>Section 2 : Des règles générales d'hygiène .....</i>	55
<i>Section 3 : De la sécurité au travail.....</i>	62

<i>Section</i> : <i>Du service de médecine d'entreprise</i> .....	72
<i>Section 6</i> : <i>Du Comité de Sécurité et Santé au Travail</i> .....	82
CHAPITRE III : DU SALAIRE.....	88
<i>Section 1</i> : <i>Du bulletin individuel de paie et du registre de paiement</i> .....	88
<i>Section 2</i> : <i>De la portion de salaires soumise à prélèvement</i> .....	90
<i>Section 3</i> : <i>Du cautionnement</i> .....	91
<i>Section 4</i> : <i>Du logement et du ravitaillement</i> .....	92
<b>TITRE V : DE LA REPRESENTATION PROFESSIONNELLE ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE .....</b>	<b>94</b>
CHAPITRE PREMIER : DES DELEGUES DU PERSONNEL .....	94
<i>Section 1</i> : <i>De l'électorat et de l'éligibilité</i> .....	94
<i>Section 2</i> : <i>Du vote</i> .....	96
<i>Section 3</i> : <i>De l'exécution de la mission des délégués du personnel</i> .....	98
<i>Section 4</i> : <i>De la révocation du mandat</i> .....	99
CHAPITRE II : DES DELEGUES SYNDICAUX.....	99
<i>Section 1</i> : <i>De la désignation des délégués syndicaux</i> .....	99
<i>Section 2</i> : <i>Des attributions des délégués syndicaux</i> .....	100
<i>Section 3</i> : <i>De la cessation des fonctions de délégué syndical</i> .....	101
CHAPITRE III : DU LICENCIEMENT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL .....	101
CHAPITRE IV : DES CONVENTIONS ET DES ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL .....	102
<i>Section 1</i> : <i>Des conditions de dépôt des conventions collectives</i> .....	102
<i>Section 2</i> : <i>Des modalités de consultation des organisations professionnelles en vue de l'extension des conventions collectives</i> .....	103
<b>TITRE V : DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL .....</b>	<b>104</b>
CHAPITRE PREMIER : DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE .....	104
CHAPITRE II : DES PROPOSITIONS ET NOMINATIONS .....	105
CHAPITRE III : DU CONTRÔLE ET DE LA DISCIPLINE .....	106
<b>TITRE VI : DES INSTANCES RELATIVES AU TRAVAIL ET DU CONTRÔLE .....</b>	<b>107</b>
CHAPITRE PREMIER : DES INSTANCES RELATIVES AU TRAVAIL .....	107
<i>Section 1</i> : <i>Des Services Centraux</i> .....	108
<i>Section 2</i> : <i>Des Services Déconcentrés</i> .....	108
<i>Section 3</i> : <i>Des Organismes Consultatifs</i> .....	108
CHAPITRE II : DU CONTRÔLE .....	113
<i>Section 1</i> : <i>Des missions de l'Inspection du Travail</i> .....	113

<i>Section 2 : De l'Inspection Médicale du Travail</i> .....	114
CHAPITRE III : DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS .....	114
<i>Section 1 : De la déclaration d'entreprise</i> .....	114
<i>Section 2 : De la déclaration du mouvement des travailleurs</i> .....	115
<i>Section 3 : Du registre d'employeur</i> .....	116
<i>Section 4 : Du registre du comité de sécurité et santé au travail</i> .....	119
<i>Section 5 : Du règlement intérieur</i> .....	119
<b>TITRE VII : DES DIFFERENDS DU TRAVAIL</b> .....	<b>120</b>
CHAPITRE PREMIER : DES DIFFERENDS INDIVIDUELS .....	121
<i>Section 1 : Du délai de distance en matière de procédure devant les tribunaux du travail</i> .....	121
<i>Section 2 : De la constitution des registres tenus au tribunal du travail</i> .....	121
CHAPITRE II : DES DIFFERENDS COLLECTIFS .....	122
<b>TITRE VIII : DES DISPOSITIONS DIVERSES</b> .....	<b>122</b>