

Quatrième commission d'étude de l'union internationale des magistrats

Questionnaire 2008 pour le congrès d'Erevan

RAPPORT DU NIGER

Les droits des parents dans la relation employeurs/ employés

Remarque introductive :

Différentes mesures ont été développées pour permettre aux hommes et aux femmes de réconcilier leurs occupations et leurs obligations familiales

De nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps de travail, qui sont mieux adaptés aux nécessités de la société doivent prendre en compte le besoin de chacune des parties concernées.

Il est également important de promouvoir des possibilités égales et des traitements égaux entre les hommes et les femmes.

Flexibilité et diversité des services de garde d'enfants constituent une part de la stratégie pour répondre aux différentes préférences, aux besoins et aux circonstances diverses de la vie rencontrées par les enfants et leurs parents.

Les trois principaux champs de ce questionnaire sont :

- congé de maternité pour les femmes en relation avec la maternité et la naissance
- congé parental (distinct du congé de maternité) pour les hommes et les femmes en relation avec l'éducation des enfants
- dispense de travailler ou suspension du travail ou congé de courte durée en raison de circonstances familiales urgentes ou impératives

A. congé de maternité

1. Quand une employée enceinte doit-elle informer l'employeur de sa situation ?

En principe la femme enceinte doit informer son employeur de sa situation dès que son état a été constaté médicalement. Mais il n'y a aucune disposition du code du Travail du Niger qui prévoit cette période d'information.

2. L'employée enceinte et celle qui vient d'accoucher bénéficient-elles d'une période continue de congé de maternité. Quelle est la durée de ce congé et qu'en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?

Conformément à l'article 103 du Code de Travail de la République du Niger la femme a droit à l'occasion de son accouchement à quatorze semaines de congé consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance et six semaines après. Cette durée peut être prolongée

de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. La femme enceinte n'a pas de congé spécifique pour la grossesse. Seulement elle ne doit pas effectuer des travaux de nature à porter atteinte à sa capacité de procréation.

3. Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations par comparaison avec la rémunération perçue précédemment ?

L'article 104 du code du travail de la République du Niger dispose que pendant cette période de quatorze semaines, la femme a droit, à la charge de l'organisme de prestations familiales au remboursement dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature à la charge de l'employeur.

Mieux la femme enceinte, et jusqu'à son accouchement perçoit le même salaire qu'elle percevait au paravent.

4. Quelles sont les droits acquis de la travailleuse à partir de la date à laquelle le congé de maternité commence jusqu'à la fin ?

Ce sont les mêmes droits que ceux qui ont été développés dans le point 3.

5. y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la sécurité sociale , en particulier au regard des soins de santé ?

Oui il y a cette continuité.

6. À la fin du congé de maternité, les travailleuses retrouvent ils le même travail ou si cela n'est pas possible , un travail équivalent ou similaire ?

Généralement elle retrouve le même travail à moins que le contrat de travail auquel elle est assujettie en dispose autrement.

7. Les employées sont-elles protégées contre le licenciement ?

Le licenciement peut concerner aussi bien l'homme que la femme, il n'y a pas de protection spéciale pour celle-ci.

8. Existente-t-ils des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels ?

Non il n'existe pas.

9. Les employées peuvent-elles bénéficier de dispense ou de suspension de travail pour subir des examens prénataux ou postnataux. Si ces examens existent, peuvent-ils prendre place pendant les heures de travail ?

Oui et ces examens peuvent se faire à n'importe quelle période pourvu que l'employée apporte des justifications.

10. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité et sa protection ?

On ne rencontre pas assez de cas de différends devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité ou sa protection.

B. congé parental

Dans notre système il n'existe pas ce congé parental. Donc nous ne pouvons pas répondre aux questionnaires de ce point.

1. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ce congé et quelles sont les règles d'application ? décrivez votre système (temps plein, temps partiel, le crédit temps...)

2. Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminée : si oui quelle en est la durée ?

3. Existe-t-il une période de préavis à respecter pour la travailleuse ou le travailleur quand ils veulent exercer le droit au congé parental, quel est le début et la fin de la période de congé ?

3. Un employé ou une employée est-t-il autorisé à postposer l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les circonstances familiales ? (par exemple lorsque un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

4. Les employés maintiennent-ils leur rémunération ou bien peuvent-ils bénéficier d'allocations. Quelle est la hauteur de ces allocations en relation avec la rémunération reçue précédemment ?

5. Quels sont les droits acquis par les employés à la date à laquelle le congé parental commence jusqu'à la fin de celui-ci ?

6. Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

7. À la fin du congé parental, les employés ont-ils le droit de retourner dans le même travail ou, si cela n'est pas possible, dans un travail similaire ou équivalent ?

8. Les employés sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un retrait du congé parental ?

9. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?

10. Votre le système garantit-t- il aussi l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles spécifiques applicables au congé parental en relation avec les circonstances spéciales de l'adoption ?

11. Quels sont les cas les plus souvent soumis aux tribunaux en relation avec le congé parental ?

C. dispense de travailler ou congé fondés sur des raisons familiales urgentes .

1. Les parents qui sont également employés et qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travailler en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable du travailleur ?

Oui

2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?

Dans la législation nigérienne on les appelle des permissions exceptionnelles. Ces permissions doivent faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure. Les différents types de permissions sont prévues par l'article 6 de la convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1992, aussi le travailleur doit avoir six mois d'ancienneté de travail.

3. Leur octroi est-il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?

Conformément à l'article 60 de la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1992, ces permissions exceptionnelles ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par an et ne sont pas déductibles du congé normal.

4. Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue antérieurement ?

Les employés bénéficient de la même rémunération (article 60 Convention Collective Interprofessionnelle).

5. y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui le travailleur ne perd aucun droit.

6. Ces employés sont-ils protégés contre le licenciement ?

Le travailleur qui bénéficie de ces permissions exceptionnelles et qui après la durée refuse de reprendre fonction est considéré comme démissionnaire.

7. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer des besoins liés à des circonstances ou des empêchements de courte durée. ?

Non il n'existe aucune.

8. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés devant les tribunaux en relation avec cette problématique ?

Les cas les plus rencontrés sont par exemple les cas où sans justifications et sans motifs valables le travailleur dépasse la durée qui lui a été accordé. Et dans ces conditions l'employeur le considère toujours comme démissionnaire et le renvoie sans droits.