

Commission de l'application des normes

Date: 16 mai 2022

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Nigéria

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
(ratification: 1961)

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratification: 1960)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

S'agissant de l'article 1 de la convention n° 26 relatif au champ d'application des taux minima de salaires, nous prenons note de l'observation de la commission d'experts concernant l'article 4 de la nouvelle loi de 2019 sur le salaire minimum national quant à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et souhaitons affirmer que la réduction de la taille minimale de l'établissement auquel s'applique le salaire minimum national, soit de 50 à 25 personnes, était une décision adoptée par la Commission tripartite sur le salaire minimum national, après examen approfondi de nos situations et pratiques nationales. On peut également noter que les établissements qui emploient moins de 25 personnes sont généralement dans l'économie informelle et qu'il est à espérer qu'avec l'accent mis récemment et progressivement sur l'économie informelle, en particulier du point de vue de la protection sociale, la question de l'étendue de la couverture sera peut-être revue à l'occasion du prochain examen de la loi sur le salaire minimum national.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 26, relatif au système de contrôle et de sanctions, et s'agissant des observations du Congrès du travail du Nigéria (NLC) selon lesquelles des autorités au niveau des États étaient fautives, nous déclarons que, en vertu des dispositions de l'article 34 concernant les pouvoirs législatifs dans la Constitution du Nigéria, il incombe au gouvernement fédéral de prescrire le salaire minimum national pour la fédération, et chacune de ses composantes, conformément à la liste législative exclusive. Par conséquent, les quatre États qui n'ont pas encore commencé à verser le salaire minimum national font l'objet d'un suivi commun par les bureaux du travail des États du ministère fédéral

du Travail et de l'Emploi dans les États concernés et par la Commission nationale des salaires, des revenus et des rémunérations afin de veiller à l'application des dispositions. À ce propos, les dispositions des articles 12 et 13 de la loi de 2019 sur le salaire minimum national relatives au suivi, à la conformité et à l'application indiquent ce qu'un travailleur ou un syndicat doit faire lorsqu'un employeur ne respecte pas la loi, afin de garantir la justice et l'équité sociales. Il convient également de noter que, lors de la fixation des salaires minima, le nouveau dispositif permanent de la commission tripartite a compté sur la participation du représentant du forum des gouverneurs des États, ceux-ci faisant donc partie du processus qui a donné naissance au nouveau salaire minimum national.

S'agissant de l'article 2 de la convention n° 95 sur la protection du salaire des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques, nous déclarons que, pour ce qui concerne les relations d'emploi, la pratique du travail à domicile n'est guère répandue au Nigéria. Les travailleurs à domicile sont généralement des travailleurs indépendants, essentiellement dans l'économie informelle, qui sont engagés sur la base d'un contrat avec la personne qui bénéficie de leurs services ou de leur travail. Les travailleurs domestiques sont plus nombreux dans les relations d'emploi concernant les ménages, d'où l'accent mis sur le projet de loi révisé sur les travailleurs domestiques.

Nous prenons également note des observations de la commission d'experts sur les articles 6, 12, paragraphe 1, et 7, paragraphe 2, de la convention n° 95 et renouvelons l'engagement du gouvernement en faveur de la protection de la liberté des travailleurs de disposer de leur salaire: rien ne les oblige à dépenser leur salaire d'une certaine manière, à un certain endroit ou à un moment donné. Le paiement du salaire à intervalles réguliers est également protégé et encouragé. Les articles 2, 3 et 6 de notre loi du travail en vigueur garantissent cette liberté et la non-exploitation du salaire des travailleurs. L'inspection du travail intégrée permet la supervision et l'application de sanctions en cas d'infraction, et les travailleurs ont également le droit de porter plainte contre tout employeur défaillant auprès du ministère fédéral du Travail par l'intermédiaire du bureau du travail de district, du bureau du travail de l'État et du bureau du travail de la région, ainsi qu'auprès du ministre du Travail et de l'Emploi. Afin de renforcer les mesures visant à garantir le paiement régulier du salaire, nous envisageons d'utiliser le Conseil consultatif national du travail (NLAC), qui réunit les 36 membres de la fédération et le territoire de la capitale fédérale, dans le but de sensibiliser à la nécessité de la protection du salaire. La commission peut être assurée que l'article 35 de la loi sur le travail en vigueur, qui était moribond, a été examiné dans le cadre des examens tripartites nationaux du projet de loi sur le travail auxquels a participé le Bureau régional de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana et le Libéria.

S'agissant des dispositions de l'article 14 relatives aux informations sur le salaire avant la prise de fonctions et les bulletins de salaire, nous déclarons que l'article 7 de notre loi sur le travail en vigueur impose à l'employeur de mettre à la disposition de l'employé ou du travailleur un document écrit précisant les éléments du salaire, y compris les taux de salaire et la méthode de calcul de ce taux, ainsi que le mode et les périodes de paiement. Des bulletins de paie sont remis aux travailleurs et tenus à disposition sur demande a posteriori afin que les travailleurs connaissent la composition et la nature de leur salaire.

Nous tenons à conclure en affirmant clairement que le Nigéria, par les dispositions de la loi nationale sur le salaire minimum, a établi la Commission tripartite sur le salaire minimum national en tant que dispositif national obligatoire de fixation des salaires minima. Cette commission tripartite se compose d'un même nombre de représentants du gouvernement, de travailleurs syndiqués et d'employeurs du secteur privé, ainsi que d'un facteur «plus»: des représentants de l'économie informelle. La protection du salaire est également un élément

très préoccupant pour le gouvernement. Cette question s'inscrit dans le mandat du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, des bureaux du travail des 36 États de la fédération et du territoire fédéral de la capitale, ainsi que des bureaux régionaux dans les six zones géopolitiques du pays. Les travailleurs ont également une «voix» dans la législation du travail en vigueur: ils peuvent porter plainte pour toute infraction auprès du Tribunal national du travail et saisir la cour d'appel, le cas échéant.