



ACTU-DROIT

Vous offrir le meilleur du Droit au Mali & Ailleurs

[ACCUEIL](#)
[À PROPOS](#)
[CONTACT](#)
[LE PLAN DU SITE](#)
[MENTIONS LÉGALES](#)
[NOS PARTENAIRES : IVOIRE-JURISTE](#)
[COURS-DE-DROIT.NET](#)

Cours : Droit du Travail- L3 (3ème Année)

Mamadou Koné 03:31

MANUEL DE DROIT DU TRAVAIL

FORMATIONS GRATUITES

**FORMATION GRATUITE
À DES ASSOCIATIONS
DES JEUNES**

THEMES

- ⚖️ Droit de l'homme;
- ⚖️ Démocratie;
- ⚖️ Gouvernance;
- ⚖️ Décentralisation;
- ⚖️ Citoyenneté;



**Mamadou Ouane
Ayouba Touré**

**75 07 90 35
75 55 21 19**

initiativeformation@yahoo.fr

ABONNEZ-VOUS, C'EST GRATUIT !

Entrez Votre Adresse email :

[Je m'inscris](#)

par [FeedBurner](#)

AIMEZ NOTRE PAGE FACEBOOK

COURS-DE-DROIT.NET

© www.actu-droit.ml

DROIT DU TRAVAIL MANUEL

ACTU-DROIT **FASSOUN COULIBALY**

cours de droit du travail: Fassoun Coulibaly

Bordeaux 4

Chargé de cours fac de droit

Doctorant à


www.cours-de-droit.net

Le site propose
des cours de droit
GRATUITS
de la L1 au M2

LES +POPULAIRES

LES +RÉCENTS

CONTACTEZ-NOUS



DROIT PÉNAL GÉNÉRAL : LA
CLASSIFICATION DES
INFRACTIONS

⌚ 14:17



PROMOTION 2015: Information

⌚ 13:05



La loi régissant la recherche
biomédicale sur l' être humain.

⌚ 04:53



Un djihadiste malien plaide
coupable face à la CPI, une
première

⌚ 04:03

NOS ARCHIVES

CERTAINES CATÉGORIES

- > AVIS
- > COURS
- > D'AUTRES DOCUMENTS JURIDIQUES
- > EXERCICES
- > LES TEXTES
- > MÉTHODOLOGIE
- > PORTRAITS
- > SUJETS
- > VIDÉOS

LISTE DES MATIÈRES

- > ANTHROPOLOGIE JURIDIQUE (3)
- > COMPTABILITÉ GÉNÉRALE (3)
- > DROIT ADMINISTRATIF (3)
- > DROIT ADMINISTRATIF GÉNÉRAL ()

SEMESTRE 1

LE DROIT DES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAP PRELIMINAIRE :**INTRODUCTION GENERALE AU DROIT DU TRAVAIL**

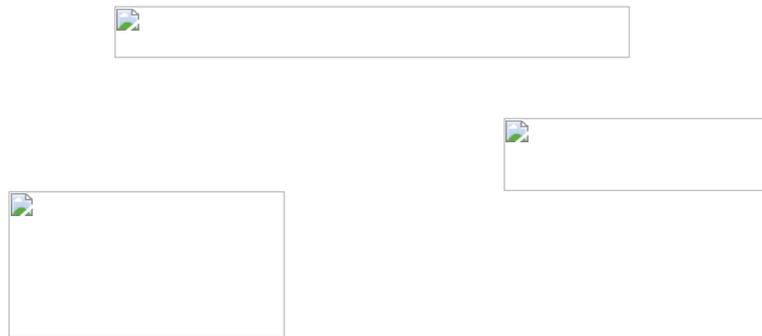
Le droit est l'ensemble des règles qui organisent la vie des hommes en société ; ceux-ci ont des rapports de nature diverse :



Familiaux

De travail

Nés d'actes et de faits juridiques



Travail indépendant

Professions libérales,
Artisans commerçants,
Agriculteurs....

Travail subordonné

> DROIT CIVIL	(11)
> DROIT COMMERCIAL	(5)
> DROIT CONSTITUTIONNEL	(22)
> DROIT DES BIENS	(1)
> DROIT DES OBLIGATIONS	(6)
> DROIT DES SOCIÉTÉS	(4)
> DROIT DU TRAVAIL	(5)
> DROIT FISCAL	(1)
> DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE	(7)
> DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ	(2)
> DROIT INTERNATIONAL PUBLIC	(11)
> DROIT PÉNAL GÉNÉRAL	(1)
> DROIT PÉNAL GÉNÉRAL	(2)
> ÉCONOMIE POLITIQUE	(5)
> FINANCES PUBLIQUES	(2)
> H.I.F.S	(2)
> HISTOIRE DU DROIT	(1)
> INSTITUTIONS JUDICIAIRE	(3)
> LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX	(1)
> LIBERTÉS PUBLIQUES	(1)
> MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	(5)
> PROCÉDURE PÉNALE	(5)
> RELATIONS INTERNATIONALES	(7)
> SCIENCE POLITIQUE	(1)
> SOCIOLOGIE POLITIQUE	(2)
> TECHNIQUE D'EXPRESSION	(1)



Le droit du travail est le droit du travail subordonné. Il règle les rapports des salariés avec leur employeur, sous l'autorité duquel ils accomplissent un travail et reçoivent en échangeant un salaire.

CHAP 1 : HISTOIRE ET OBJET DU DROIT DU TRAVAIL

I. DEFINITION ET NOTIONS :

A / NOTIONS DE DROIT DU TRAVAIL :

Les règles juridiques applicables aux relations de travail sont diverses : législation du travail, législation industrielle, ouvrière, et sociale. Aucun de ces termes ne peut être considéré comme dépourvu d'ambiguïtés.

L'expression « **législation du travail** » n'est pas appropriée parce que d'une part les règles énoncées par la législation en tant qu'acte législatif s'inspirent des normes juridiques supérieures à la loi telles que la constitution et les conventions internationales du travail régulièrement ratifiées, et d'autre part l'application de la loi est assurée par voie de réglementation par le gouvernement (décret, arrêté), de négociation collective (convention et accord d'entreprise ou d'établissement), de règlement patronale (règlement intérieur).Le mérite de ce terme réside en ce que la loi est prédominante dans l'application des règles du droit du travail.

Le terme **législation industrielle** est impropre parce qu'il ignore les relations de travail dans les autres secteurs.

L'expression **législation ouvrière** est trop restrictive pour être retenue dans un contexte de diversité du personnel même si les règles ont d'abord été initiées en faveur des ouvriers.

En fin le terme « **législation sociale** » recouvre des réalités trop larges parce que s'étend à la sécurité sociale, même si les travailleurs salariés bénéficient à titre exclusif des régimes de prévoyance sociale prévus par le code de prévoyance sociale (loi n° 99-041 du 12 août 1999).

Seule l'expression « **droit du travail** » traduit la réalité complexe de l'arsenal juridique applicable aux travailleurs du monde du travail.

Le droit du travail est défini comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs et leurs salariés, à l'occasion du travail.

B / LE CHAMP D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

La définition ainsi donnée traduit la diversité des catégories de travailleurs auxquels s'appliquent des législations distinctes.

Entendu au sens large le mot « Travailleur » est employé pour désigner toute personne exerçant son activité professionnelle moyennant une rémunération pour le compte d'une autre personne physique ou morale de droit privé ou public.

Sous cette acception les travailleurs privés de l'administration publique et des secteurs parapublics et privés, les fonctionnaires, les membres des forces armées, les magistrats et la police sont visés. La situation des personnes citées n'est pas uniforme. Certaines relèvent du régime conventionnaire ou contractuel, et d'autres sont statutaires.

Dans la 1^{ère} catégorie il y a une distinction entre les salariés relevant des conventions collectives et contrat de travail exclusif et les travailleurs des sociétés d'Etat et des Etablissements publics à caractère Industriel et commercial (EPIC) régis par un statut particulier fixé par la loi et soumis aux clauses contractuelles.

La seconde catégorie est constituée par des agents publics qui relèvent de leur statut respectif : statut de la fonction publique, magistrature, de l'armée, de la police etc.

Cette distinction permet de qualifier les travailleurs et favorise la détermination des règles applicables et la juridiction compétente pour connaître des différends qui peuvent en résulter.

Ainsi le terme « **travailleur** » employé haut est trop large pour s'accommoder du régime juridique du travail salarié stricto sensu.

Il existe à cet égard une conception restrictive, du travailleur, donnée par l'article L1 al 2 de la loi 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail : « Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération, sous la direction de l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur ».

Cette définition dénie à toutes les autres catégories de personnels la qualité de travailleur et exclu de surcroît, la possibilité de leur appliquer les règles du droit du travail : les fonctionnaires, les magistrats, les membres des forces armées (article L1 al 4).

Seuls les travailleurs salariés au sens du Code du Travail bénéficient de la protection du droit du travail, peu importe la nature juridique de la structure d'emploi : service d'Etat, associations, sociétés etc.

C/ Les caractéristiques du droit du travail :

Le droit du travail est un droit autonome. Il énonce des règles spéciales applicables aux relations du travail. Il prend en compte la situation d'infériorité statutaire du travailleur par rapport à l'employeur. Les règles inférieures ne peuvent déroger aux normes supérieures que lorsqu'elles accordent des avantages ou des situations juridiques plus favorables aux travailleurs. Dans la plupart des cas, les obligations prescrites par les règles impératives du Code du Travail reçoivent des sanctions civiles (amendes, indemnités et dommages intérêts) et ou pénales (amende et ou emprisonnement).

C'est un droit protecteur. Son rôle premier est de protéger les salariés qui sont en position de faiblesse par rapport aux patrons. Son caractère impératif découle de la nécessité d'établir une meilleure justice sociale et de protéger les plus faibles : c'est ce qu'on appelle l'ordre public social qui constitue le minimum intangible au profit du salarié.

Le droit du travail est enfin un droit diversifié. Il règle les relations de travail dans diverses branches professionnelles par le biais de la négociation collective. Ces secteurs d'activité sécrètent des normes juridiques sous forme de convention et accords collectifs de travail. Le droit fixe également des règles concernant le travail des femmes et des enfants et les Handicapés :

- Interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants salariés dans l'industrie.
- Le Maintien du contrat des femmes salariées en grossesse.

- L'âge minimum d'admission fixé à l'emploi à 14 ans.
- Des heures de tétée pour la femme allaitant.
- La réadaptation professionnelle des travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

II HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail au Mali Comme dans les autres pays francophones d'Afrique au sud du Sahara est tributaire du droit français. Le Code du Travail du Mali indépendant tire ses origines de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail des territoires relevant de la France d'outre- Mer.

Les rapports de travail dans les colonies africaines de la France dont le Mali ont connu une lente évolution.

Le travail forcé se substitue au début de la colonisation à l'esclavage parce que la mise en valeur des colonies nécessite la formation professionnelle des indigènes. L'administration coloniale fournit la main d'œuvre indigène aux entreprises sur la base d'un contrat conclut entre les deux parties à l'exclusion du travailleur.

Deux décrets sont venus améliorer cette situation : celui du 04/09 /1922 et du 09 juillet 1925 pour empêcher la fuite massive des travailleurs indigènes. Ce dernier décret fixe le contenu du contrat de travail notamment les obligations de l'employeur tenant aux conditions d'hygiène et aux frais médicaux. Plusieurs décrets vont se suivre sans résoudre véritablement la situation des travailleurs dans les colonies : Décret du 20 mars 1937 sur la convention collective, du 07 août 1944 sur les syndicats professionnels et du 17 août 1947 appelé CODE MOUTET qui mit fin à la discrimination.

Au terme de quatre années de travaux, le parlement français vote la loi du 15 décembre 1952 qui reconduit les règles et les principes généraux du droit du travail métropolitain et s'applique à tous les travailleurs en état de subordination juridique.

Elle (loi) permet aux travailleurs africains d'affirmer leur personnalité. Cette évolution a été considérée comme une récompense de l'Afrique pour sa participation à la deuxième guerre Mondiale et à la libération de la France.

Au lendemain de son accession à l'indépendance, la République du Mali a adopté le 09 août 1962 la loi n° 62 - 67 ANRM instituant un code du travail et la loi n° 62- 68 du 09 août 1962 portant code de prévoyance sociale. Inspiré du CTOM DE 1952 et des conventions collectives en vigueur, il était cité comme un code contraignant pour l'employeur et protecteur pour le travailleur. Ce code de 1962 a subi de nombreuses modifications par : l'ordonnance n° 24 du 25 février 1977, la loi n° 84 -57 ANRM du 29 décembre 1984, loi, 87-03 ANRM du 9 février 1987 (articles 345, 346, 347 et 348 de la loi de 1962), la loi n° 88 -35 ANRM du 8 février 1988.

Ce dernier code de 1988 a été considéré comme un obstacle à l'investissement et à la création d'emplois dans le secteur privé à cause de sa rigidité.

A la faveur des évènements du 26 mars 1991 et avec l'option de libéralisme économique à laquelle le Mali a souscrit ont favorisé la refonte du code de 1988 par l'adoption de la loi n° 92- 020 du 23 septembre 1992 qui est toujours en vigueur.

Ce nouveau code a pour objet d'offrir un cadre juridique approprié à l'exécution d'un programme de réforme économique du Mali et à l'exercice des droits sociaux constitutionnellement reconnus : droit au travail, liberté du travail, liberté d'entreprise, droit de grève.

Les dispositions légales relatives aux pouvoirs des services du travail quant aux contrôles des conditions et milieu du travail, aux actions de conseils et d'information et à la protection des représentants du personnel de l'entreprise, ont été maintenues.

La conciliation par l'inspecteur du travail des intérêts des travailleurs et des employeurs devenue facultative est maintenue. De nouveaux avantages matériels pour les travailleurs ont été prévus : indemnité spéciale de licenciement pour motif économique, indemnité de précarité pour les CDD. Le

régime de licenciement a été différencié : licenciement pour motif personnel et celui pour motif économique. Le licenciement des représentants du personnel a été encadré.

Les services de l'administration du travail sont chargés de veiller à l'application du présent code à travers les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ou inspections régionales qui relèvent de Direction Nationale du Travail, de la Direction Nationale de l'Emploi et de la Direction Nationale de la Formation Professionnelle. Tout litige qui n'aura pas une solution au niveau des inspections est transmis au tribunal du travail du ressort.

L'administration du travail est aidée dans sa mission par des organismes publics personnalisés tels que l'ANPE (ex office de la main d'œuvre) l'APEJ, et l'INPS. Ils sont dotés de l'autonomie financière et de gestion. Chacun dans son domaine œuvre à l'application des politiques de l'Etat en matière d'emploi et de sécurité sociale.

CHAP 2. LES SOURCES ET PARTICULARISME DE LA COMBINAISON DES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL :

Le droit du travail tel qu'il est conçu de nos jours, est de formation relativement récente et continue à se développer à un rythme rapide. Il se situe au carrefour du droit privé et du droit public et participe à l'un et à l'autre. En raison de l'utilisation de la technique du contrat qui est d'essence privatiste, il appartient à la branche du droit privé.

En revanche, du fait de l'intervention de l'Etat (législation et réglementation sur la liberté contractuelle, droits et obligations des parties), il relève du Droit public. De nos jours la contractualisation des relations de travail est due au fait que le droit du travail tend vers le droit privé.

Comme pour les autres branches du droit, le droit du travail met en application les règles légales (nationales, africaines) et les traités internationaux mais aussi des règles conventionnelles (issues de la négociation entre les partenaires sociaux).

I. LES SOURCES INTERNATIONALES :

Elles sont constituées essentiellement par les traités et les conventions internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) créée en 1919 à Genève en Suisse. Elle est une institution spécialisée de l'ONU. Ces conventions ne sont valables que lorsqu'elles sont ratifiées par le parlement du pays.

Le Mali étant membre de l'OIT, les conventions ratifiées par le Mali constituent des sources du droit du travail. Ces conventions énoncent des normes universelles et engagent les Etats qui les ratifient. L'OIT émet également des recommandations qui permettent de guider et d'orienter l'action sociale des Etats.

II. LES SOURCES NATIONALES : Elles sont constituées essentiellement par :

a) LA CONSTITUTION :

Elle fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement des pouvoirs publics et s'étend également aux droits et devoirs de la personne humaine.

La constitution du 25 février 1992 reconnaît aussi aux citoyens maliens des droits sociaux : les droits au travail, au repos et à la liberté du travail (article 19), la liberté syndicale (art 20) et le droit de grève (art 21) .Elle renvoie à la loi et aux règlements le soin de fixer les conditions d'exercice des ces droits (arts 70 et 73).

b) LA LOI ET LES REGLEMENTS :

La loi émane de l'autorité législative qui édicte des règles d'ordre général dont les détails d'application sont du ressort du règlement. Ce dernier est un acte du pouvoir exécutif. Le renvoi au règlement (Décret arrêté) correspond à un besoin d'adaptation des règles posées par la loi aux groupes professionnels et aux branches d'activités. Les dispositions des lois et règlements sont complétées par des conventions collectives qui sont des règles élaborées par les professionnels eux-mêmes : travailleurs et employeurs.

c) LES CONVENTIONS COLLECTIVES :

La convention collective est un accord relatif aux conditions de travail conclut entre les partenaires sociaux sous l'arbitrage de l'Etat et destinés à s'appliquer à une profession ou une branche d'activité. Des accords d'Entreprise peuvent être conclus en vue d'adapter aux conditions particulières de l'Entreprise, les dispositions de la convention collective.

d) LE REGLEMENT INTERIEUR :

C'est un acte unilatéral du chef d'Entreprise, soumis aux représentants du personnel pour observations et au visa de l'inspecteur du travail. Il énonce des règles relatives à l'organisation technique de l'Entreprise ; la discipline, l'hygiène, la sécurité et aux modes de paiement du salaire (art L63).

e) LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Il occupe le bas de l'échelle de l'ensemble des textes écrits. Il comprend en outre les mentions d'identification des parties, les clauses relatives aux conditions d'emploi (salaire, classement du travailleur, congés, emploi tenu, nature et durée du contrat). Les lois et règlements et les conventions tendent à réduire la possibilité pour le contrat d'édicter des règles du droit du travail.

f) LA JURISPRUDENCE ET LA SENTENCE ARBITRALE :

Il s'agit de l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux du travail sur une question de droit qui fait autorité. Les décisions judiciaires concordantes ou non rendues par les tribunaux de travail en interprétation ou dans le silence de la loi et du règlement, et consacrent l'émergence de la jurisprudence du travail. Il en est ainsi de la définition de la faute lourde qui est une création des tribunaux d'outre-mer et la requalification des CDD successivement renouvelés ou exécutés au-delà du terme prévu.

La sentence est une décision rendue par le conseil d'arbitrage en cas d'échec de négociation d'un conflit collectif de travail entre le syndicat et l'employeur dans une entreprise donnée. (Art L224) du CTM. Le conseil est saisi par le Ministre du travail sur la base d'un rapport de non conciliation que lui adressent les services du travail.

g) LES USAGES PROFESSIONNELS ET LA DOCTRINE :

L'usage résulte d'une pratique dans l'entreprise et généralement règle non écrite par laquelle l'employeur crée des droits pour les salariés. Il doit être répétitif dans le temps.

La doctrine résulte de l'ensemble des écrits faits dans les instituts et facultés, ou par des auteurs de droit. Ainsi, des mémoires et des thèses sont soutenus dans les universités. La doctrine ne peut recevoir qu'une valeur juridique limitée, loin de s'imposer aux inspecteurs du travail et aux juges, l'opinion d'un auteur peut cependant inspirer le législateur et éclairer les autorités administratives et judiciaires.

Les normes juridiques du travail respectent une hiérarchie pyramidale. Les conventions internationales ratifiées, la constitution occupent le sommet, les lois et les règlements ne peuvent y déroger. Il y a également la primauté de la convention collective sur le règlement intérieur, le contrat de travail et les usages.

Chaque norme inférieure respecte la norme supérieure sauf dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur. Le magistrat ou l'inspecteur du travail chargé d'appliquer les règles du droit du travail opte pour norme la plus favorable aux travailleurs.

1ère PARTIE : LA NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Les Relations Individuelles de Travail sont matérialisées par le contrat de travail. Le droit de travail n'est pas d'inspiration exclusivement contractuelle.

En effet en plus de la loi et du règlement, sources essentielles en droit d'origine Etatique, les relations dans l'Entreprise sont organisées par un arsenal juridique divers incluant les conventions collectives, le règlement, la jurisprudence, le contrat de travail. En vertu du principe de l'autonomie de la volonté des parties contractantes, les relations de travail reposaient jusqu'à la fin du 19è siècle exclusivement sur le contrat de travail.

Aujourd'hui ce contrat est inséré dans un réseau de dispositions impératives légales et conventionnelles (René Le Faou).

La doctrine estime en général que le contrat de travail demeure la source essentielle des relations de travail. Il consacre le libre choix des parties et détermine la qualité de travailleur salarié et constitue une source d'amélioration du sort du travailleur étant donné la possibilité offerte d'aller au-delà des avantages minima fixés par la loi ou le règlement. Aucune rémunération ne saurait être inférieure à ce minimum exemple : **SMIG = 28.460 francs**.

L'adoption du terme « contrat de travail » remonte à une date relativement récente L'expression « contrat de louage de services » est restée vivace en France jusqu'à la réforme du licenciement issue de la loi du 13 juillet 1973 dont l'article 1er dispose que « dans le code du travail l'expression « contrat du travail » est celle de « louage de services ».

En Afrique, le code du travail d'Outre-mer du 15 décembre 1952 a adopté le terme contrat de travail. Critiqué à l'origine par les tenants du droit civil dont PLANIOL qui regrette que « la brièveté l'emporte sur la logique dans l'évolution du langage ».

L'appellation contrat de travail s'est imposée à la doctrine, aux professionnels et enfin au législateur. Le louage de services consacrait une égalité entre employeurs et travailleurs parce qu'il appliquait les principes et règles du droit civil. Or la logique voudrait que la subordination de l'un à l'autre ne permette une égalité. Cette théorie de la liberté contractuelle a entraîné des abus d'où l'intervention de l'Etat pour assurer une meilleure protection du travailleur au prix d'une atteinte à l'autonomie de la volonté.

CHAP I / : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL :

Ni la législation française, ni la législation africaine d'expression française n'ont défini le contrat de travail mais celle d'Outre-mer (CTOM de 1952) repris par la plupart des codes a eu le mérite de donner une définition du travailleur et par-là même celle du contrat de travail.

Le contrat de travail est défini la loi n° 92/ 020 du 23 septembre 1992 (article L13).

Il est défini comme une convention en vertu de laquelle une personne appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant une rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée Employeur.

De cette définition de l'art L13 se dégage trois éléments essentiels à savoir :

- la prestation de travail fournie par le travailleur
- la rémunération versée par l'employeur (salaire).
- le lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié.

Cette définition permet de dégager quelques caractères du contrat du travail.

- le contrat de travail est un contrat synallagmatique (bilatéral) en vertu duquel le travailleur fournit la prestation de service et reçoit de l'employeur en contre partie une rémunération. Il en résulte pour les parties des obligations réciproques et interdépendantes, de sorte que si l'une des parties n'exécute pas ses obligations l'autre est déliée des siennes.
- Le contrat de travail est dominé par le lien de subordination juridique qui confère à l'employeur le pouvoir de donner des ordres et instructions, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner l'inexécution ou la mauvaise exécution.
- Du lien de subordination juridique découle le caractère personnel des obligations du travailleur. A l'égard de celui-ci, le contrat est en effet intuitu personae (en considération de la personne) .C'est lui même qui doit la prestation de service, il ne peut pas, en cas d'indisponibilité, la faire exécuter par quelqu'un d'autre sans l'accord de l'employeur.
- Enfin le contrat est passé à titre onéreux c'est à dire il doit stipuler une rémunération pour le travailleur.

SECTION II / LES CRITERES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

L'analyse juridique du contrat de travail est indépendante de la qualification donnée par les parties qui les lie, autrement dit le juge n'est pas tenu par la qualification donnée au contrat. Il lui appartient de faire l'effort, de rechercher si les critères d'existence du contrat de travail sont ou non réunis. Il s'agit d'une question de droit qui peut faire l'objet d'un recours en cassation et non d'une question de fait. Le juge de cassation peut casser la décision du juge de fond.

L'analyse juridique est également indépendante de la qualification donnée à la rémunération. Cette rémunération peut se présenter sous la forme d'honoraire, de commission, voire même d'intéressement au bénéfice payable annuellement, trimestriellement ou quotidiennement.

Il est important de passer en revue les critères de qualification du contrat de travail.

En relisant la définition, on peut retenir trois critères : l'activité professionnelle, le lien de subordination juridique, le versement d'une rémunération. Les deux derniers éléments sont plus essentiels, le premier critère n'étant pas spécifique au contrat de travail.(Activité professionnelle).

A / LE LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE

Il s'agit en fait d'une subordination juridique et non économique. On peut être sous la dépendance économique d'une entreprise sans lui être subordonné juridiquement EX : le sous traitant des BTP.

De façon plus concrète, les tribunaux se fondent sur des critères de fait, des indices matériels par exemple : les contraintes de lieu et d'horaire, la fourniture de matériels et des outils, l'obligation de rendre compte régulièrement .Ce critère du lien de subordination est caractérisé par le fait que le travailleur se trouve inséré dans une organisation technique et professionnelle qui lui est imposée quelque soit l'indépendance dont il peut bénéficier.

L'utilisation de ce critère de subordination permet de distinguer le contrat de travail de certains contrats voisins : le contrat de mandat, le contrat d'entreprise, le contrat de société et le contrat de louage de choses.

La ressemblance entre le contrat de travail et **le contrat de mandat** est réelle, dans les deux cas l'exécution de la tâche exige une réédition des comptes, mais la différence tient au fait que le lien de subordination juridique n'existe pas dans le contrat de mandat.

C'est le fait pour une personne le mandant de conférer à l'autre le mandataire le pouvoir de faire des actes juridiques pour son compte, étant entendu que celle-ci respecte la volonté du mandataire et conserve à son égard une liberté d'action EX : le gérant d'une entreprise qui reçoit les pleins pouvoirs du propriétaire.

Le contrat d'entreprise, dans les deux cas, il y a prestation de travail et rémunération. La différence est que le contrat d'entreprise oblige l'entrepreneur à faire un travail pour le maître d'ouvrage. L'entrepreneur a une certaine indépendance dans l'exécution de son travail, il n'est pas souvent lié par un horaire précis, il peut recruter son propre personnel.

Il ne faut pas confondre l'entrepreneur et le tâcheron. En fait le tâcheron est défini à l'article L91 du code du travail comme un sous-entrepreneur recrutant lui-même de la main d'œuvre nécessaire et qui passe un contrat avec un entrepreneur pour l'exécution d'un travail ou d'un service destiné au maître d'ouvrage. C'est un contrat constaté obligatoirement par écrit.

La différence entre **le contrat de société** et le contrat de travail est nette ,il y a société lorsque deux ou plusieurs personnes mettent en commun quelque chose en vue de partager les bénéfices qui pourraient en résulter.

Il y a contrat **de louage de choses** lorsque l'une des parties s'oblige à faire pour l'autre une chose pendant un certain temps et moyennant un certain prix que celle-ci s'oblige à payer Exemple : le locataire d'un immeuble qui paie des loyers.

B/ LA REMUNERATION :

Le travail salarié n'est jamais bénévole. La rémunération peut prendre de multiples formes, en fait il s'agit de toutes les prestations remises au salarié en contre partie du service qu'il fournit y compris les avantages en nature, à la tâche ou à la pièce (L 95). Un intéressement au bénéfice ne suffit pas à écarter la qualification de contrat de travail, alors qu'une participation à la perte conduira automatiquement à la rejeter. C'est comme cela qu'il faut distinguer le contrat de travail du contrat de société qui unit les associés.

Au delà de tout l'intérêt qui peut découler de la distinction entre le contrat de travail et les contrats voisins quant à la nature du contrat et à la compétence du tribunal, le contrat de travail peut être précédé de certaines formes particulières d'engagements appelés **contrats de type particulier**.

Il s'agit du contrat d'apprentissage, la convention de stage d'application, le contrat de qualification et le contrat d'engagement à essai.

Les autres formalités qui précèdent le contrat sont : l'embauche et le visa.

Le visa, condition sin qua non d'exécution de certains contrats de travail ,est prévu par l'art L26 du code du travail.. Son défaut entraîne la nullité du contrat sans préjudice des sanctions pénales prévues par le code.

L'embauche peut être directe en passant par les bureaux privés de placement ou par l'ANPE ou à la suite d'un test écrit ou d'un entretien organisé par l'employeur.

EXERCICE PRATIQUE :

Monsieur TOURAD chauffeur de taxi.

A

Monsieur l'inspecteur du travail,

J'ai été licencié le avant-hier par mon patron, sans paiement de mes droits. Nous nous sommes mis d'accord par la parole le 1er décembre 2005, pour que je conduise comme taxi sa voiture dont il ne voulait plus pour son service personnel. Dans l'arrangement il apportait la voiture et moi je faisais le chauffeur, j'assurais l'entretien, les réparations courantes. Tous les samedis, je devais partager avec lui la moitié de la recette. J'ai observé exactement ces engagements, jusqu'au jour où il dit que l'arrangement entre nous ne tenait plus, et qu'il reprenait la voiture. Je considère que je suis abusivement licencié.

**Je réclame la paie des heures supplémentaires, le préavis, l'indemnité de licenciement, les congés et dommages intérêts de 500.000 f CFA.
Quelle solution envisagez-vous ?**

CHAP II / LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail tel qu'il est défini, est une manifestation des volontés concordantes et libres, celles de l'Employeur et du travailleur. La liberté de travail reconnue par la constitution de 1992, s'entend de la possibilité offerte aux parties de conclure et de résilier les contrats de travail dans les conditions fixées par la loi. L'art L14 de la N° 92/020 dispose que « les contrats de travail sont passés librement ».

Cette liberté souffre de deux exceptions : l'autorisation expresse des parents pour le contrat d'un mineur ou de son tuteur légal et ne doit pas être à l'école ; le pouvoir reconnu au Chef du Gouvernement d'interdire ou de limiter les possibilités d'embauche des entreprises ou d'organiser des compensations en main d'œuvre entre les régions.

Le principe de la liberté de forme du contrat de travail a été posé par le Code, en d'autres termes, les contrats peuvent être passés soit par écrit, soit verbalement. Ce formalisme n'est pas très rigoureux mais les conditions de fond réelles que pose la loi N°87/31 du 29 Août 1987 fixant le RGO sont assez rigides pour sécuriser les relations de travail.

I) LES CONDITIONS DE FORME :

Le contrat de travail est un contrat consensuel sous réserve des formalités prévues par les articles L 21 et 26 du Code du travail.

Ce consensualisme suppose qu'il suffit pour ce faire que des consentements libres de tous vices (erreur, dol, violence) soient échangés entre deux personnes jouissant de la capacité juridique ou à défaut être assisté sous la subordination de l'autre.

L'existence du contrat de travail est constatée, sauf exception, dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Mais la preuve de l'existence peut être apportée par tous moyens : Témoignage, écrit, serment, aveu, etc. la charge de la preuve incombe à celui qui se prétend être lié par un contrat.

Les tribunaux concluent à l'existence des relations de travail dès lors qu'ils perçoivent dans les rapports professionnels des indices de lien de subordination indiqués tels que :

- Le défaut ou le déficit de liberté d'actions d'un partenaire par rapport à l'autre.
- La soumission de l'une des parties à un régime horaire fixé par l'autre.
- Le pouvoir disciplinaire exercé par l'autre.

Cette conception jurisprudentielle de l'existence du contrat du travail tranche avec l'imagerie populaire qui soutient à tort que le lien contractuel ne naît que de l'écrit « nous travaillons depuis plusieurs années mais nous ne sommes pas embauchés », font remarquer certains salariés. Il est loisible de répondre que l'embauche n'est pas nécessairement formelle et que, placés dans les conditions décrites ci-dessus, ils sont considérés comme embauchés.

Cependant, les contrats oraux engendrent des difficultés quant à la nature de l'emploi, la catégorie et la classification professionnelle du travailleur. C'est pourquoi le législateur a exigé de l'écrit dans certains cas :

- Les Contrats de travail à Durée Déterminée sinon ils sont présumés être des Contrats à Durée Indéterminée, et doivent être déposés à l'Inspection du travail du ressort avant tout commencement d'exécution du contrat (art L21 al 2) ceci pour permettre à l'inspecteur de vérifier la régularité des clauses du contrat.
- Tout contrat nécessitant du fait de l'Employeur l'installation des travailleurs hors de leur localité de résidence.
- Les contrats des travailleurs étrangers (expatriés) qui sont soumis au visa de la Direction Nationale du Travail.

Soumis à visa et exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement, le contrat doit être rédigé en langue française et en quatre exemplaires, il doit comporter les mentions relatives à l'identification des parties, du lieu d'exécution, la nature et la durée du contrat, le classement et le salaire du travailleur.

L'inobservation est pénalisée par l'art L 316 du Code du travail qui prévoit une amende de 10.000 à 50.000 F et en cas de récidive de 20.000 à 100.000F.

II) LES CONDITIONS DE FOND :

A l'instar des conventions relevant du droit commun, le contrat de travail doit respecter les conditions de validité prescrites par l'article 28 de la loi N° 87-31/ANRM du 29 Août 1987 fixant le Régime Général des Obligations. L'inobservation de ces conditions entraîne la nullité du contrat.

Ces conditions de validité du contrat sont : la capacité des parties, l'objet et la cause qui doivent être licites et conformes aux bonnes mœurs, le consentement qui doit être personnel, réciproque et non vicié (erreur, dol ou violence).

- L'erreur : n'est prise en considération que quand il porte sur les éléments substantiels du contrat comme par exemple : la personne du cocontractant, la qualification professionnelle du travailleur,
- La violence : art 39 (RGO). Serait considéré comme conclu sous la violence l'engagement d'un travailleur obtenu sous la menace d'une dénonciation pour l'infraction qu'il avait commise,
- Le dol : le dol est toute tromperie par des manœuvres qui peuvent porter sur l'âge, le diplôme du travailleur.

L'âge d'admission minimum à l'emploi comme apprenti est fixé à 15 ans par la convention 138 de l'OIT qui a été ratifiée par le Mali sauf dérogation écrite accordée par le Ministre du travail compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées aux enfants. Les mineurs de 15 ans ont besoin de l'autorisation de leur père ou tuteur. Le RGO déclare incapables de contracter les mineurs non émancipés et les majeurs interdits (article 48 du RGO).

III / LA NULLITE ET SES EFFETS :

La nullité en tant que sanction de l'inobservation des conditions de validité peut frapper une clause du contrat et cette clause est réputée non écrite mais le reste du contrat demeure.

La nullité peut aussi frapper en entier le contrat (incapacité, objet illicite). La nullité n'a pas d'effet rétroactif, elle ne joue que pour l'avenir. Le travail ayant été accompli, l'employeur devra verser les salaires et délivrer un certificat de travail.

La jurisprudence quant à elle admet que la situation de fait créée par le contrat nul doit se régler conformément aux dispositions légales Il a été jugé que le salarié avait droit au certificat de travail et que l'employeur devait, en sus des salaires, payer toutes autres indemnités découlant des rapports de travail, notamment l'indemnité de préavis etc.

IV LES FORMALITES A L'EMBAUCHE :

La conclusion d'un contrat exige l'accomplissement de deux formalités :

- La visite médicale qui a pour but d'établir l'aptitude du travailleur à exercer son activité dans l'Entreprise.
- La Soumission à l'autorité compétente pour délivrer le visa (inspection du travail pour les contrats des nationaux), et (Direction Nationale du Travail pour les contrats étrangers).

Certains contrats sont obligatoirement soumis à visa, il s'agit des contrats de travail :

- Stipulant une durée déterminée supérieure à 3 mois
- Nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle ;
- Tout contrat concernant un travailleur étranger.

Le visa est octroyé après avoir vérifié toutes les conditions de forme et de fond, et il est préalable à l'embauche.

Si l'employeur, dans ce cas, fait travailler le salarié avant d'avoir obtenu le visa et que celui-ci est refusé, il est redevable des dommages-intérêts, mais il faut que le travailleur fasse la preuve du préjudice qu'il a subi du fait de ce contrat nul.

Le refus du visa s'analyse en une nullité de plein droit.

Le délai du visa est de 15 jours. Passé ce délai à partir du dépôt au niveau de l'autorité sans qu'elle ne fasse savoir sa décision, le visa est réputé avoir été donné.

CHAP III / LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée (CDD), soit pour une durée indéterminée (CDI).

Le CDI est le principe, il est celui dont le terme n'est ni fixé, ni connu au moment de sa conclusion.

Le CDD est celui dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Sont assimilés au CDD les contrats conclus pour l'exécution d'un ouvrage ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision ainsi que les contrats dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue.

Le CDD ne peut dépasser 2 ans renouvelables deux fois, sauf pour le contrat conclu pour la réalisation d'un ouvrage, insusceptible de renouvellement. Toute reconduction tacite d'un CDD de 2 ans, fait de lui un CDI.

Aussi d'après l'article L20 : « le travailleur ne peut renouveler plus de 2 fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise.

La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa1 constitue de plein droit l'exécution d'un CDI ». Le CDD doit être constaté par écrit à défaut, il est présumé à durée indéterminée (art L21 du code du travail).

SECTION I / LA NATURE DE L'EMPLOI ET LA DUREE DU CONTRAT :

En règle générale, la durée du contrat correspond à la nature de l'emploi lorsqu'il revêt un caractère temporaire ou précaire il faut un CDD. Mais lorsque l'emploi est permanent il faut un CDI (article L22 du code).

Sont considérés comme temporaires les emplois tenus par les travailleurs de l'une des catégories suivantes (art L20 al 3) :

- les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation n'excédant pas une journée.
- Les travailleurs saisonniers engagés pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, ou artisanale.
- Les travailleurs engagés en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'Entreprise.
- Les travailleurs recrutés pour assurer le remplacement d'autres salariés en suspension légale de contrat de travail ; les travailleurs des Entreprises qui

ont recours au CDI en raison de la nature des activités exercées par ces travailleurs et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

L'arrêté n° 96-1566/MEFPT du 07 octobre 1996 portant modalités d'application du code du travail fixe, en son article A 20, la liste de ces secteurs d'activités et emplois ainsi que l'article D20 du décret n° 96-178 / P- RM du 13 juin 1996 qui fixe la forme et les mentions obligatoires devant figurer dans ces contrats.

SECTION II / CHANGEMENT DE LA NATURE DU CONTRAT :

Le contrat à durée indéterminée crée les conditions d'une stabilité relative de la situation juridique du travailleur qui tient l'emploi pourvu en vertu de ce type de contrat de travail. Cette stabilité a inspiré le juge qui, à cette fin, a dégagé des hypothèses de requalification qui ont été dans certains cas consacrés par la loi. Ces cas sont constitués par :

- les contrats à durée déterminée dont l'exécution va au delà du terme.
- Les CDD qui font l'objet de plus de deux renouvellements.
- Les CDD par tacite reconduction.

Cette requalification permet d'éviter, par l'employeur, l'occupation d'un emploi permanent sous le régime d'un CDD.

L'article L19 du code du travail énonce que tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du CDD doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

EXERCICE PRATIQUE :

Monsieur **DRAMANE KANTE** est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans et qui prend effet le 1er novembre 2002. A l'arrivée du terme c'est à dire le 31 octobre 2004, son employeur lui demande par écrit de rester en service jusqu'à l'arrivée de son remplaçant victime d'un accident de travail. Quand ce dernier prend le service le 1er avril 2005, monsieur Dramane exige de son employeur le paiement d'une indemnité de licenciement.

Vous êtes saisis du conflit.

2ème PARTIE : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat met en relation deux parties : l'employeur, détenteur des moyens de production et le travailleur détenteur de la force de travail. (Section I).

Le travail subordonné se trouve normalement accompli au lieu et suivant l'horaire prescrit, par un salarié seul sans auxiliaires rémunérés par lui, avec un matériel et de matières premières ou produit fournis par l'employeur et sous son contrôle.

CHAP 1. LE POUVOIR REGEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DU CHEF D'ENTREPRISE :

La qualité d'employeur peut être individuelle, mais le travailleur appartient le plus souvent à un groupe désigné sous le vocable de personnel.

SECT I / L'EMPLOYEUR:

L'identification de l'employeur ne pose aucun problème lorsqu'il s'agit d'une personne physique. La difficulté apparaît lorsque l'entreprise a une forme complexe tel que les groupes de sociétés avec souvent des succursales et même avec des prêts de main d'œuvre (transfert, détachement, mise à disposition etc.). La jurisprudence considère qu'il faut rechercher dans chaque cas, l'employeur réel. C'est à dire celui qui a effectivement l'autorité patronale. L'employeur serait alors la personne qui le pouvoir de direction, de réglementation et de sanction.

Le pouvoir de direction doit s'exercer dans le strict respect des lois, règlements, conventions collectives, usages professionnels ainsi que du contrat de travail.

Le pouvoir réglementaire s'exprime à travers le règlement intérieur de l'entreprise prévu par les articles L62 à L 69 du code du travail malien. Aux termes de ces articles le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises utilisant habituellement 10 travailleurs (**art L62**).

Son élaboration incombe au chef d'entreprise qui en informe les délégués et l'inspection du travail. Ce dernier le vise s'il est conforme aux dispositions légales en la matière dans le cas contraire il est retourné pour amélioration.

Le contenu du règlement intérieur est limité exclusivement aux questions suivantes : l'organisation technique du travail, la discipline sur les lieux du travail, l'hygiène et la sécurité des travailleurs et enfin les modalités de paiement des salaires.

- L'organisation s'entend par : horaires de travail, répartition du travail comptage, entretien du matériel.
- La discipline s'entend par : les interdictions et prévoit des sanctions pour certaines fautes (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement) sous le contrôle du juge du travail qui est tenu d'apprécier selon les circonstances. Exemple : annulation d'une mise à pied de plus de huit jours.
- L'hygiène et la sécurité : il s'agit du port des matériels de protection du travailleur (masques, bouchons, chaussures de sécurité etc.)
- Salaires : il s'agit des règles prévues par le code pour le paiement du salaire que le règlement intérieur ne peut violer mais plutôt les adapter aux réalités de l'entreprise.

Une fois visé, le règlement intérieur doit être publié c'est à dire affiché sur les lieux de travail de façon visible, lisible et accessible à tous les travailleurs. Il entre en vigueur 20 jours après le visa de l'inspecteur du travail (arts L 67 et L68).

Il faut souligner que le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise tire sa source du pouvoir réglementaire.

Du point de vue sanction le code ne prévoit que : mise à pied et le licenciement, les autres sanctions sont d'origines conventionnelles.

SECTION II. L'IDENTIFICATION DUTRAVAILLEUR :

L'article L1 al 2 du code du travail définit le travailleur comme étant toute personne qui s'est engagée, quelque soit son sexe et sa nationalité, à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération sous la direction et l'autorité d'un employeur personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse

Il ressort de cette définition que le travailleur n'est un individu isolé, il appartient à un ensemble constitué en catégorie notamment :

- Les apprentis qui suivent dans l'entreprise une formation théorique et pratique souvent matérialisée par un contrat de type particulier : le contrat d'apprentissage
- Les ouvriers et employés qui concourent directement à la production sur les chantiers et les usines et même à l'activité administrative pour les employés. Ils sont aussi en catégorie suivant les conventions collectives.
- Les agents de maîtrise constituent le personnel d'encadrement de l'entreprise et qui ont un commandement direct sur les ouvriers et les employés. Se sont généralement les techniciens et les techniciens supérieurs (BT, BTS).
- Les cadres et ingénieurs sont de la catégorie supérieure. Ils sont diplômés des grandes écoles : administration, finance, juriste etc. Ils sont chargés de la conception et de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

L'exécution d'un contrat de travail est généralement précédée d'une phase pré contractuelle appelée engagement à essai.

SECTION III / LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A ESSAI :

Le contrat définitif est souvent précédé d'une période d'essai pendant laquelle l'employeur peut apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et ce dernier juger de l'intérêt et des conditions du travail.

Ainsi le contrat d'engagement à essai peut être défini comme la période d'observation réciproque pendant laquelle l'employeur apprécie la qualité du travail de l'employé et ce dernier la condition de travail de l'employeur. La période d'essai constitue une première phase du contrat de travail.

Elle ne se présume pas. Son existence et sa durée doivent faire l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail faute de quoi, le contrat est conclu sans période d'essai. L'engagement à essai est alors constaté par écrit et doit comporter la catégorie professionnelle du salarié. Sa durée est égale à celle du préavis. Elle ne peut cependant dépasser 3 mois renouvelable une fois, donc dans la limite de 6 mois maximum. Pendant cette période le salarié est payé au taux de sa catégorie professionnelle.

À la fin de la période d'essai, si le salarié est engagé définitivement, cette période d'essai, le renouvellement y compris, entre en ligne de compte pour la détermination des droits du salarié et la durée des services dans l'entreprise.

Le contrat d'engagement à essai peut être résilié à tout moment, sans préavis, sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à une indemnité de rupture ; aucune formalité n'est imposée. Mais cette rupture peut être abusive par exemple l'employeur qui agit avec une précipitation, sans que le salarié ait pu être mis en situation de faire la preuve de sa capacité (**Cass. Soc. 2 février 1994**) ou encore si l'employeur rompt le contrat pour des motifs autres que professionnels (**Cass. Soc. 6 décembre 1995**).

EXERCICE PRATIQUE :

Monsieur Yaya été embauché le 15 mai 2004 à Bamako par la société A.T.S. en qualité de Comptable et affecté à la succursale de Sikasso.

La lettre d'engagement stipule que Monsieur Yaya sera soumis une période d'essai d'un mois renouvelable. Monsieur Yaya rentre effectivement en service le 22 mai 2004 à Sikasso.

Le 3 juillet 2004, il reçoit une lettre de licenciement ainsi libellé : « votre essai n'ayant pas été concluant, nous sommes au regret de mettre fin à votre contrat à compter de ce jour....

Vous êtes saisis de l'affaire.

SECTION IV. LES OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT :

L'exécution du contrat de travail suppose que chaque partie a des droits et des obligations l'une envers l'autre notamment l'employeur et le salarié d'où le caractère synallagmatique ou bilatéral du contrat de travail. Les obligations sont réciproques et interdépendantes. L'exception d'inexécution pourrait être évoquée par l'une des parties si l'autre ne respecte pas ses engagements résultant du contrat.

PARAG I / LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR :

Le travailleur doit fournir le travail pour lequel il a été embauché. Cette obligation entraîne plusieurs conséquences :

- Il doit exécuter lui-même le travail demandé (caractère intuitu personae du contrat de travail), en cas d'empêchement, il n'est pas tenu de se faire remplacer.
- Il manque à cette obligation en suspendant l'exécution du contrat, par exemple en s'absentant sans autorisation et sans motif. Dans ce cas l'employeur est fondé à ne pas lui payer les heures non effectuées
- C'est le travail correspondant à ses aptitudes et la qualification professionnelle en fonction desquels il a été embauché qui doit être fournie.

L'exécution doit être consciencieuse et loyale c'est à dire il ne doit pas y avoir de perte de temps, de diminution du rendement, de négligence dans l'utilisation et l'entretien du matériel. Il doit être ponctuel en respectant l'horaire de travail.

Il ne doit pas dévoiler le secret professionnel notamment les secrets de fabrication et même les informations d'ordre confidentielles. Il a une obligation de non concurrence à l'égard de l'employeur.

Cette clause de non concurrence peut subsister après la rupture du contrat.

Il doit respect et obéissance à l'employeur.

Enfin, le travailleur doit observer les consignes d'hygiène et de sécurité, le refus de porter un dispositif obligatoire de sécurité peut être considéré comme une faute lourde et respecter le règlement intérieur.

L'inobservation par le travailleur de l'une de ses obligations constitue une faute professionnelle qui, suivant son degré de gravité entraîne des sanctions disciplinaires infligées par l'employeur et allant de l'avertissement au licenciement en passant par le blâme et la mise à pied.

Le salarié peut même être rendu responsable de malfaçons et défauts de fabrication s'il est établi qu'il n'a pas observé les obligations à sa charge.

PARAG II / LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

L'employeur doit procurer le travail prévu au contrat de travail qui doit correspondre à l'aptitude et la catégorie professionnelle en fonction desquelles le salarié a été embauché.

Il doit fournir les moyens nécessaires à son accomplissement et verser le salaire hors mis les retenues légales d'origine fiscale et sociale, aux taux et à la date convenue. Il doit s'acquitter de ses obligations sociale et fiscale, déclarer le mouvement de main d'œuvre à l'ANPE.

L'employeur doit respecter la réglementation du travail (**durée du travail, congés, salaires, hygiène, sécurité, convention collective, accord d'entreprise et usages**). Il doit afficher le règlement intérieur.

Il est également tenu à d'autres obligations : tenue des registres d'employeur, de paiement et de sécurité du travailleur. Il doit respecter la liberté syndicale dans l'entreprise et les opinions politique, philosophique du travailleur. Il doit enfin respecter certains principes fondamentaux : égalité professionnelle hommes et femmes, celui de non-discrimination dans l'entreprise.

CHAP 2. LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il devrait normalement cesser d'exister à partir du moment où l'une des parties ne remplit ses obligations principales (prestations de Service pour le travailleur, salaire pour l'employeur).

Mais le législateur a été préoccupé d'assurer la stabilité de l'emploi et il est intervenu dans certains cas pour protéger le travailleur en substituant la suspension à la résiliation. C'est là un exemple très net d'intervention des pouvoirs publics dans le contrat de travail

SECTION I / LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

On parle de suspension du contrat quand l'exécution de l'obligation se trouve interrompu pour des raisons, sans que la relation de travail soit définitivement rompue.

La suspension constitue alors un arrêt momentané du contrat qui reprendra son cours normal plus tard comme s'il n'avait jamais été interrompu Les cas de suspension sont prévus à l'article L 34 du code du travail malien. Il s'agit de :

1. Obligations militaires ou civiques de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement.
2. Obligations civiques ou militaires du travailleur
3. Maladie ou accident non professionnel du travailleur constaté par un certificat médical, dans la limite de six mois, susceptible de prolongation jusqu'au remplacement du travailleur.

4. Période résultant d'un accident ou maladie professionnelle.
5. Pendant la durée de la garde à vue ou de la détention préventive du travailleur à condition de ne pas excéder 6 mois. selon que la détention débouche sur une condamnation ou un non-lieu, le contrat est rompu ou maintenu.
6. Pendant la durée du chômage technique dont la durée ne peut dépasser trois mois pour des raisons d'ordre économique.
7. Grève et le lock out, si ceux-ci sont déclenchés dans le respect des procédures de règlement des conflits collectifs (Conciliation devant l'administration compétente et arbitrage du conseil d'arbitrage).
8. Pendant la période de mise à pied disciplinaire infligée par l'employeur (1 à 8 jours).
9. Pendant la durée du congé payé et congé d'éducation ouvrière
10. Mandant la durée du mandat électif local ou national, et l'exercice d'une fonction politique par le travailleur.
11. Congé de maternité (14 semaines) soit 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Selon la jurisprudence la suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. Le licenciement de la femme enceinte pendant la suspension est abusif, sauf s'il est motivé par un fait extérieur à cette grossesse **EXEMPLE** : faute antérieure découverte pendant la suspension, compression du personnel irréversible. Le licenciement dans les jours qui suivent la reprise du travail est également examiné avec la plus grande attention car souvent, non légitimement motivé, il est abusif
12. Veuvage de la femme salariée dont le mari vient de décéder. Cette suspension doit être demandée par écrit et être accompagnée d'une copie du certificat de décès du défunt et la copie du certificat de mariage (durée : 4 mois et 10 jours).
13. Pèlerinage aux lieux saints (durée du pèlerinage)
14. Absence du travailleur pour participer aux manifestations culturelles et sportives organisées par l'Etat.

Trois cas demandent un développement particulier : la maladie, la mise à pied, et la détention préventive du travailleur.

le terme de maladie employé par le législateur s'entend d'une manière très large : il s'agit de toute interruption de travail pour un motif de santé ou d'une intervention chirurgicale.

- La convalescence doit être assimilée à la maladie. Elle correspond à une période de repos sous surveillance médicale. Pour produire cet effet, la convalescence doit être prescrite par le médecin.

B/ Conditions de suspension

- La maladie doit être constatée par un médecin agréé par l'Employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat et notifiée à l'Employeur. A défaut de satisfaire ces prescriptions, l'Employeur peut valablement licencier le travailleur pour absence injustifiée.
- Une nouvelle maladie survenant tout de suite après la première nécessite les mêmes formalités car il est nécessaire que l'Employeur soit tenu informé de toute absence pour maladie.

C/ Effets de la suspension

Le C.T est suspendu pendant 6 mois. Pendant cette période, l'Employeur n'a pas le droit de licencier le travailleur (sauf dans le cas où celui-ci aurait été licencié même s'il avait été en activité : Ex fin de chantier, compression de personnel).

Pendant cette période, l'Employeur peut remplacer le travailleur à condition de prévenir le remplaçant du caractère provisoire de son emploi.

La suspension se dénoue de la manière suivante :

- a) - Si au bout de 6 mois le travailleur est inapte à reprendre son travail et s'il a été remplacé, le C.T. peut alors être rompu et l'Employeur n'est pas tenu au

versement des indemnités de licenciement et de préavis. Si le travailleur n'a pas été remplacé, le délai de 6 mois est prorogé jusqu'à remplacement effectif.

- b) – Si le travailleur est en mesure de reprendre son service avant l'expiration de 6 mois, sa réintégration est faite ce droit au poste précédemment occupé, à moins qu'il n'y ait diminution de sa capacité de travail, auquel cas il est tenu d'accepter un emploi intérieur à sa catégorie professionnelle, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail.

La maladie suspend aussi le congé : si elle survient alors que le travailleur jouit de son congé payé, celui-ci est interrompu et reprend le lendemain du dernier jour de la maladie.

Cette position est fondée sur le fait que le congé doit permettre au travailleur de se reposer et d'avoir des activités de loisirs.

Lorsque la maladie se prolonge au-delà de la date d'expiration du congé, le C.T. ne se trouve plus suspendu du fait du congé mais du fait de la maladie.

D/ L'indemnisation du travailleur

Dans les cas prévus à l'article 47 du C.T.O.M., repris par les Codes nationaux, l'Employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de la rémunération pendant la durée de l'absence. Si la suspension du contrat se prolonge au-delà de la durée normale de préavis, l'indemnité ne porte que sur la période égale à la durée du préavis.

- Certains Codes (Sénégal, Madagascar, Niger, Burkina, C.I., Congo, Tchad, Cameroun, R.C.A) ont précisé la situation du travailleur malade lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la limite du préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues dans les contrats à durée indéterminée.
- D'autres Codes indiquent qu'il faut se référer au préavis fixé par la convention collective.
- De nombreuses conventions collectives ont aménagé l'indemnisation des travailleurs malades suivant l'ancienneté du malade (c'est le cas du Togo). En général, c'est une indemnité de demi-salaire qui vient s'ajouter à celle légale, du salaire dans la limite du préavis.

Cette indemnité est payée pendant une durée plus ou moins longue en fonction de l'ancienneté du malade.

En général, cette indemnité est payée pendant une durée plus ou moins longue en fonction de l'ancienneté croissante du travailleur.

- A cette indemnité, s'ajoute également dans certaines conventions collectives la caution que l'Employeur s'engage à déposer auprès de l'établissement chargé des soins lorsque le travailleur est hospitalisé.

II /- Suspension du C.T. pendant la mise a pied :

On distingue la mise à pied, sanction disciplinaire, de la mise à pied conservatoire du délégué du personnel.

La mise à pied sanction disciplinaire est la seule sanction, fondée sur le pouvoir disciplinaire de l'Employeur qui puisse entraîner la privation de salaire. Elle n'est admise que sous certaines conditions :

- a) Être d'une durée maximale de 8 jours déterminée au moment même où elle est prononcée
- b) Être notifiée par écrit au travailleur avec indication des motifs pour lesquels elle est infligée.
- c) Être portée à la connaissance de l'inspecteur du travail dans les 48 heures.

La mise à pied du délégué du personnel peut se présenter comme une sanction (ou mise à pied ordinaire). Elle peut aussi se présenter comme une mesure conservatoire en cas de faute lourde et dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail sur la demande de licenciement.

III / La détention préventive :

Les Codes des pays africains sont partagés sur la question. Certains (Bénin, Burkina, Cameroun, Mali, Mauritanie, Rwanda, du Togo et du Zaïre) énumèrent la détention préventive parmi les causes de la suspension du contrat de travail. Toutefois ; il faut distinguer si la détention a été motivée par des faits inhérents au contrat de travail ou, au contraire, étrangers au C.T.

1°) Détention pour faits inhérents au C.T :

a) Le travailleur est condamné : le C.T. est rompu pour compter de la date d'incarcération.

b) Le travailleur est relaxé : il doit normalement être réintégré et pourra prétendre au paiement des salaires pendant la durée de la détention.

Cependant si le travailleur a été incarcéré sur plainte de l'Employeur et s'il estime avoir été poursuivi injustement, il peut actionner en dommages-intérêts.

2) Détention pour faits étrangers au C.T :

- a) Le travailleur est condamné : le C.T. est rompu pour compter de la date d'incarcération :

- b) Le travailleur est relaxé : Certains Tribunaux voient dans la détention une cause de suspension. Ceux là se prononcent pour la réintégration. D'autres estiment que les cas de suspension ont été énumérés limitativement par le législateur, se prononcent pour la rupture tantôt pour cause de force majeure, tantôt du fait du travailleur.

- Ceux qui se penchent pour la suspension se prononcent pour la réintégration.

Dans tous les cas, les Tribunaux estiment que dans les cas de non-lieu, de relaxe, et de classement sans suite, il peut subsister une perte de confiance rendant le licenciement légitime mais avec paiement des indemnités de rupture. Il y a licenciement abusif.

- Quant aux dommages intérêts éventuels du fait de détention, le Tribunal du travail n'est pas compétent pour les apprécier.

SECTION II / LES EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT :

Le lien contractuel subsiste pendant la période de suspension. Mais toutes les obligations découlant du contrat ne sont pas suspendues. Certains cas le travailleur se trouve indemniser malgré la suspension. Les articles L36 à L38 du code du travail prévoient des modes d'indemnisation et les cas dans lesquels aucune indemnisation n'est due.

Dans les cas visés à l'article L 34 al 1 et 2, l'employeur est tenu de verser au travailleur, une indemnité assurant à celui-ci le montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et ce, dans la limite du préavis (art L36 du C.T).

Dans les cas visés à l'art L34 al 3, l'employeur doit indemniser le travailleur selon les modalités suivantes :

a) pendant la première année de présence :
-- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à celle du préavis.

b) Au-delà de la première année de présence :
-- indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle de d'indemnisation à plein salaire.

Par ailleurs, le code de prévoyance sociale prévoit le versement d'indemnités et de rentes aux salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.(Article L34 al 4) .

Les cas visés aux aliéna 9 et 11 du même article, le travailleur a droit à une indemnité égale la rémunération totale perçue pendant la période de référence en excluant les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, les gratifications, les primes annuelles et les avantages en nature dont le salarié continue à bénéficier durant le congé.

Dans les cas visés à l'art L34 aliéna 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13 et 14 la suspension du contrat de travail est accordée sans paiement de salaire.

EXERCICE PRATIQUE :

Mme Djéneba N'DIAYE est secrétaire dans une entreprise de cigarette depuis plus de 5 ans. Elle prend un congé de maternité le 27 novembre 2005 et accouche d'un mort né le 9 décembre 2005.

Mme N'DIAYE veut jouir du reste de son congé de maternité ; mais son employeur n'est pas d'accord sur la date de reprise de son congé. Que lui conseillerez-vous. Et comment résoudre juridiquement ce problème

CHAP 3. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS D'EXCUTION :

La modification du contrat de travail ne va pas sans poser de problèmes. Il peut s'agir d'une modification proposée soit par l'employeur, soit par le travailleur.

Aux termes de l'**art L58** du code du travail, à tout moment, l'employeur peut comme le travailleur, demander une modification du contrat de travail, mais suivant que cette modification est ou non substantielle, qu'elle est ou non acceptée.

1/ LA MODIFICATION SUBSTANTIELLE PROPOSEE PAR L'UNE DES PARTIES :

Pour qu'une modification soit considérée comme substantielle ou importante, il faut qu'elle porte sur l'un des éléments essentiels suivants : **les conditions de travail, le salaire (cass. Soc. 6 fév. 1997), et le lieu du travail et même la qualification du salarié (cass. Soc. 12 mars 1997).**

Lorsque la modification du contrat est importante, le travailleur est en droit de refuser et l'employeur sera considéré comme étant l'auteur de la rupture qui doit être opérée dans le respect des règles de procédure du licenciement.

Si la proposition de modification du contrat présentée par le travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le travailleur peut rompre le contrat mais cette rupture lui est imputable.

La modification proposée par l'employeur peut porter sur les éléments ci-dessus cités.

a) les conditions de travail :

La modification peut porter sur un changement d'emploi ou d'attribution ou sur les conditions d'exercice de l'emploi ; elle est substantielle si elle s'accompagne d'un préjudice matériel ou moral. **Exemple** : un agent travaillant en contact avec une abondante clientèle et qui se voit affecté à un autre poste restreint pour sa séropositivité (discrimination **dans l'emploi interdite par la convention n°111 de l'OIT**).

b) Les salaires :

Les modifications portant sur le salaire ne consistent pas en général en des diminutions des taux de salaire lui-même mais sur cette suppression ou sur une réduction des primes, de la durée du travail entraînant une réduction concomitante du salaire.

La pratique de la mise à pied pour ralentissement des activités constitue une rupture de celui-ci du fait de l'employeur en cas de refus des nouvelles conditions par le travailleur.

c) Lieu de travail :

- Si le changement de lieu de travail a été prévu par le contrat de travail, le travailleur doit se plier à la mutation. Le refus de la nouvelle affectation est considéré par les tribunaux comme faute lourde, tantôt comme une rupture du contrat du fait du travailleur.
- Si le changement n'a pas été prévu par le contrat et si la mutation est importante et que le travailleur la refuse, il y a rupture du contrat du fait de l'employeur.

2/ CAS DE MODIFICATIONS NON SUBSTANTIELLES :

Il s'agit de :

- Une modification motivée par des fonctions sans changement de rémunération ;
- Un changement d'atelier ;
- Un changement d'horaire dans le cadre de la durée légale du travail ;
- Une affectation non suivie de diminution de salaire.

Il faut, toutefois noter que le licenciement, à la suite du refus de l'offre de modification n'est abusif que si cette offre procède de l'intention de nuire ou d'une légèreté blâmable. Si le travailleur accepte la modification celle-ci ne peut devenir effective qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée du préavis, dans la limite maximum d'un mois.

CAS PRATIQUE :

Monsieur THERA, marié et père de 6 enfants travaille depuis le 03 janvier 2001 dans une entreprise de construction à BAMAKO en qualité de ferrailleur. Le 1er juillet 2003, l'entreprise par suite d'une diminution de ses travaux à BAMAKO lui notifie une affectation à MOPTI.

Monsieur THERA refuse cette affectation, au motif que dans plusieurs chantiers appartenant à l'entreprise à BAMAKO, il y a plusieurs ferrailleurs moins anciens que lui, dont certains sans charge de famille qui sont encore employés.

Il est alors déclaré démissionnaire.

Vous êtes saisi de l'affaire.

CHAP 4. LA MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR :

S'il survient une modification dans la situation de l'employeur, notamment par succession vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail encourent au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur des règles établies en matière de licenciement aux arts L 40, 41,42, et 53 du code du travail malien. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure (Article L57).

Certaines situations telles que : le transfert du salarié, le détachement et la mutation à l'intérieur d'un groupe de société, entrent dans la logique de l'art L 57.

Cette clause est destinée à garantir au salarié la stabilité de l'emploi contre les vicissitudes juridiques qui peuvent affecter la vie d'une entreprise personne physique ou morale et non au service du représentant de cette entreprise.

Cette logique de l'art L57 trouve son application dans tous les cas où les salariés continuent le même travail sous une nouvelle Direction.

L'article en question produit les effets suivants :

- Les contrats en cours à la date de la modification subsistent avec tous les droits qu'ils comportent.
- l'ancienneté des travailleurs avec ses incidences financières
- Le 1er employeur n'a pas à donner de préavis à son personnel qui serait ensuite réembauché par le second employeur.
- Les dettes contractuelles ou délictuelles nées antérieurement à la modification ne sont mises à la charge du nouvel employeur.
- La clause n'interdit pas au nouvel employeur de licencier un travailleur dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise à condition de respecter les dispositions relatives à la rupture.

3ème PARTIE : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAP I : GENERALITES SUR LA RUPTURE

Au terme de l'article L39 du code du travail : "la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut se faire avant terme par la volonté de l'une des parties dans les cas prévus ou dans celui de la faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. Toute rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit au paiement de dommages-intérêts.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours prendre fin par la volonté de l'une des parties. Mais elle est subordonnée à un préavis par celle qui prend l'initiative de la rupture. (Art L40).

Le contrat pour cesser par un licenciement, démission, force majeure ou l'arrivée du terme.

NB : Il faut noter que la fin normale d'un CDD est l'arrivée du terme. Le travailleur a droit à une indemnité de Précarité qui est égale à 2,5 % de la rémunération totale perçue pendant la période de référence du contrat de travail.

Paragraphe II : Le Préavis :

Le préavis ou délai congé est la période qui doit s'écouler obligatoirement entre la notification de la rupture et la cessation effective du travail. En l'absence de conventions collectives ou de décrets en tenant lieu, la durée du préavis est fixée comme suit :

- **8 jours** pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.
- **1 mois** pour les ouvriers et le personnel payé au mois,
- **2 mois** pour les agents de maîtrises et assimilés,
- **3 mois** pour les cadres et personnels de direction.

Le contrat peut être rompu en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation du juge.

Pendant la durée du préavis l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de leurs obligations réciproques. L'inobservation du délai de préavis crée

l'obligation pour l'autre de verser une indemnité à l'autre (ind. De préavis) dont le montant est calculé en fonction du délai indiqué ci haut.

La partie qui désire mettre fin au contrat doit informer l'autre et être à mesure de prouver que la notification lui a été faite par écrit. Le préavis commence à courir à partir de la notification et la lettre de préavis doit contenir le motif du licenciement, s'il s'agit.

Pendant le préavis, que cela soit un licenciement ou une démission le travailleur à une journée par semaine pour chercher un nouvel emploi, mais il doit informer son patron. Cette journée ne sera pas déduite sur son salaire.

En cas de licenciement si la moitié du préavis a été exécutée, le travailleur qui trouve un nouvel emploi peut partir après avoir informé son chef

CHAP I. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Il y a licenciement lorsque l'employeur décide de mettre le travailleur à la porte.

Au-delà des conditions évoquées dans les généralités. Le CDI peut cesser la volonté du travailleur, qui n'a pas à justifier ses motifs (démission) mais doit respecter le préavis. Mais tout licenciement doit respecter une procédure :

- La convocation à un entretien préalable (par lettre)
- L'entretien lui-même (explication franche du salarié)
- Notification du licenciement (par lettre)
- Précision du motif : cause réelle et sérieuse, sinon abusif
- Respect du préavis.

Le licenciement de tout salarié engagé depuis plus de 3 mois, quelque soit la raison du licenciement, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail par lettre recommandée contenant le motif et l'indication relative au salarié.

Lorsque le licenciement devint effectif, l'employé qui a au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficie d'une indemnité de licenciement, calculée en prenant la moyenne mensuelle du salaire des 12 derniers mois, à laquelle on applique les taux suivants, à défaut de convention collective applicable:

- 20 % de la 1ère à la 5ème année de service
- 25 % de la 6ème année à la 10ème année
- 30 % au-delà de 10 ans.

Exemple : Absences injustifiées, insubordination, insuffisance de résultat, défaut d'adaptation à un poste de travail, mésententes entre salariés, défaut de diplôme etc. Se sont des fautes bénigne et simple.

Le travailleur bénéficie de : L'indemnité de préavis + indemnité de licenciement + congé payé. Lorsque la cause du licenciement n'est pas réelle et sérieuse, on parle alors de licenciement abusif.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute lourde ou de départ à la retraite du travailleur.

SECTION I. Le licenciement abusif :

Il y a licenciement abusif lorsque l'employeur pour motif illégitime et inexact, pour une cause réelle et non sérieuse, fin aux relations de travail qui existent entre lui et son salarié. Dans ce cas, le juge saisi peut prononcer la réintégration du salarié. Mais celle-ci doit être acceptée des 2 parties. A défaut le salarié à droit aux dommages-intérêts. L'abus est constaté par une enquête du tribunal qui détermine les causes et les circonstances de la rupture. En cas de contestation, par l'employeur il doit apporter la preuve de l'existence d'un motif légitime de licencier.

La rupture est abusive lorsqu'elle est motivée par :

- les opinions du travailleur
- son activité syndicale et sa religion
- son appartenance politique.

Des dommages-intérêts seront payés en plus de l'indemnité de licenciement, de préavis et de congés payés conformément au taux 20 %, 25 % et 30 %.

SECTION II : Les cas de licenciements pour faute lourde et faute grave

A. Le licenciement pour faute lourde

La jurisprudence définit la faute lourde comme une faute dictée par l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Exemple :

- La création par le travailleur de sa propre entreprise pour faire concurrence déloyale à l'employeur,
- la divulgation de secret professionnel,
- porte la main sur l'employeur,
- vol et le détournement de fonds,
- l'insubordination,
- l'usage de stupéfiants sur les lieux de travail,
- les injures ou menaces,
- les violences et voies de fait,
- le refus d'obéissance et le manque de respect,
- le manque de conscience professionnelle.

Constitue des fautes lourdes de l'employeur :

- Le non paiement du salaire dans les délais,
- Le non respect des taux légaux et conventionnels des salaires,
- La violation des règles de sécurité du travail.

Le travailleur licencié pour faute lourde n'a pas à l'indemnité de préavis, ni à l'indemnité de licenciement. Il ne bénéficie que de son congé non jouit.

B. Le licenciement pour faute grave

En cas de licenciement pour faute grave, le travailleur a droit à l'indemnité de congé seulement. La faute grave est une faute d'une exceptionnelle gravité commise par le salarié et qui rend impossible la poursuite des relations de travail. Ex : abandon de poste, absence non justifiée et répétée, rupture de confiance.

C : La rupture pour force majeure

La force majeure est un événement inévitable, imprévisible et extérieur à l'entreprise (incendie, inondation, cataclysme naturel) rendant impossible l'exécution du contrat. Il est prévu une indemnité pour force majeure dont le taux est fonction du taux normale pour le licenciement : 20 %, 25 % et 30 %.

Le caractère de la force majeure est apprécié par le juge.

CHAP 3 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Selon l'article L46 "Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat suite à des difficultés économiques ou des mutations technologiques, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur, constitue un licenciement pour motif économique".

Ce licenciement doit suivre une certaine procédure :

-Procédure de licenciement pour motif :

Aux termes de l'article L 47, pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage un tel licenciement, doit réunir les délégués du personnel pour rechercher des solutions telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel. Le procès verbal de cette réunion dûment signé par les parties, doit être immédiatement communiqué par l'employeur à l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 15 jours pour offrir ses bons offices.

Aux termes de l'article L48, Si certains licenciements sont inévitables, ceux-ci sont soumis aux règles suivantes :

1. l'employeur établit l'ordre de licenciements. Cet ordre tient compte, premier lieu de travailleurs présentant des aptitudes moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens sont conservés.

L'ancienneté est majorée d'une année pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

2. L'employeur doit communiquer par écrit aux délégués la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères qu'il a retenus. Il recueille dans les 8 jours l'avis des délégués sur la liste et les critères retenus. Ces avis doivent être cosignés dans un procès verbal.

Le licenciement des délégués de personnel doit suivre une procédure spécifique (art 277) autorisation de l'inspecteur du travail.

3. Après la réunion des délégués du personnel, l'employeur peut procéder au licenciement. Dans tous les cas, la liste des travailleurs licenciés et le PV de la réunion sont immédiatement communiqués à l'inspecteur du travail pour information.

Le travailleur licencié bénéficie de :

- l'indemnité de licenciement ;
- l'indemnité spéciale non imposable égale à un mois de salaire brut ;
- l'indemnité de préavis éventuellement ;
- l'indemnité de congés non jouis ;
- du certificat de travail
- la priorité d'embauche pendant deux ans dans la même entreprise.

4. En cas de litige, la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur.

Cependant, la résiliation des contrats peut intervenir à condition de payer aux salariés licenciés leurs droits et de respecter les conditions fixées aux articles L 40, 41, 42 et 53 du code du travail malien.

Pour le plan social :

Le plan social n'est pas traité dans notre code du travail, il résulte de la pratique.

Depuis 2003, la pratique des plans sociaux a fait rentré au Mali, dans le cadre de la cession de certaines entreprises publiques, chemins de fer, CMDT, HUICOMA, SOTELMA.

Faute de base légale, il s'agit pour les deux parties d'engager une discussion pour les droits extralégaux, généralement appelés indemnités de réinsertion. Le montant est fonction de ce que les parties ont pu s'accorder dans le cadre du dialogue social. Il ne peut être imposé à l'employeur. Le plan social est toujours négocié. En cas d'accord, l'indemnité de réinsertion viendra s'ajouter aux droits légaux ci-dessus cités.

CHAP 4 : LA DEMISSION DU TRAVAILLEUR

Il y a démission lorsque le salarié décide volontairement de quitter l'entreprise.

Le salarié peut signifier sa démission de façon verbale ou écrite. La loi et les conventions imposent au salarié l'observation d'un délai de préavis.

Le travailleur démissionnaire bénéficie d'une indemnité de "services rendus" à conditions qu'il y ait au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la même base et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement : 20 %, 25 % et 30 % appliquée à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire, plus les congés payés non jouis.

Mais la démission peut être abusive lorsque le salarié ne respecte pas le délai de préavis ou débauchage abusif. Cette situation est consommée lorsqu'un travailleur déjà lié à un autre employeur par un contrat, rompt sans formalité et engage ses services chez un nouvel employeur.

La démission abusive donne droit aux dommages intérêts à l'autre partie (non respect du préavis).

Dans 3 cas, le nouvel employeur est solidairement responsable des dommages causés à l'employeur précédent pour débauchage.

- S'il est intervenu dans le débauchage du travailleur
- S'il l'a embauché sachant qu'il était lié par un contrat de travail
- S'il a continué à l'occuper sachant qu'il était lié à un autre employeur.

CHAP 5 LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture entraîne :

- l'arrêt de l'exécution des obligations entre les parties,
- la délivrance au salarié d'un certificat de travail,
- la signature d'une clause de non-concurrence pendant 6 mois,
- le paiement des droits liés à la rupture (préavis, licenciement, précarité, services rendus, congé payé) s'il y a lieu, sauf faute lourde,
- l'indemnité spéciale complémentaire pour motif économique,
- la priorité d'embauche dans le cas du licenciement pour motif économique,
- la restitution du logement,
- l'indemnité de départ à la retraite etc.

EXERCICE PRATIQUE :

Monsieur **DEMBELE** qui travaille dans la société SIMPLAST S.A. depuis le 1er mars 1993 en qualité de chauffeur a été licencié le 31 mai 2005 et remplacé par un jeune chauffeur mécanicien (24) titulaire d'un CAP mécanique. Monsieur **DEMBELE** estime que le motif évoqué pour son licenciement est fausse et qu'il est en fait victime de ses activités syndicales et de ses opinions politiques.

Vous en êtes saisis.

N.B : Monsieur DEMBELE du 1er janvier 2003 au 31 septembre 2004 percevait un salaire mensuel de 30.000 f CFA. ce salaire a été porté à 35.000 à partir du 1er octobre 2004.

- Il a eu un congé de 2 mois à compter du 1er août 2004
- Depuis le 1er janvier 2005, il était accordé à Monsieur DEMBELE une indemnité mensuelle forfaitaire d'heure supplémentaire de 10.000 f CFA.

Calculer l'indemnité de licenciement qui serait éventuellement due.

CHAP 5. LE CONTENTIEUX DU TRAVAIL

SECTION II: De la compétence

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux décrets en tenant lieu et au contrat d'apprentissage. Leur compétence s'étend également:

- ▶ - Aux différends nés entre les travailleurs ou employeurs à l'occasion du travail.
- ▶ - Aux litiges relatifs à l'application des dispositions du code de prévoyance sociale.

Le tribunal compétent est celui du lieu d'exécution du contrat du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat, le travailleur dont la résidence au moment de la signature du contrat est dans un lieu autre que celui du lieu d'emploi, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu d'emploi. Les travailleurs dont la résidence est hors du Mali auront le choix entre le tribunal du lieu d'exécution du contrat et celui de Bamako.

SECTION III: De la composition

Les tribunaux du travail sont créés par décret sur proposition du Ministre de la justice, après avis du Ministre du travail.

Ces décrets fixent pour chaque tribunal son siège et sa compétence territoriale.

Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la justice.

Le tribunal est composé d'un magistrat, président, d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur, d'un greffier.

Le tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles fixées par arrêté du Ministre de la justice après avis du Ministre chargé du travail.

Plusieurs sections peuvent être réunies et il peut être créé une seule section interprofessionnelle lorsque la situation du marché du travail le nécessite.

En cas de vacance d'assesseurs dans une section professionnelle déterminée, le président du tribunal peut pendant une période ne pouvant excéder trente jours faire appel aux assesseurs d'une autre section.

Chaque tribunal du travail comporte une formation de référé commune à toutes les éventuelles sections. La formation de référé est composée du président du tribunal du travail et d'un greffier.

Elle est saisie par simple requête adressée au président du tribunal du travail

Le président du tribunal du travail est nommé par décret sur proposition du Ministre de la justice. Ces fonctions ne sont pas exclusives de toute autre pouvant être confiée à ce magistrat au sein de l'organisation judiciaire.

Les assesseurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives et nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de la justice.

En cas d'absence ou de carence des organisations syndicales, les assesseurs sont nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de la justice.

Le nombre des assesseurs est triple des postes à pourvoir. Les assesseurs siègent dans l'ordre de préférence indiqué par l'arrêté de nomination. Les assesseurs, dont le mandat est venu à expiration continuent à siéger jusqu'à la date d'effet du nouvel arrêté de nomination. Les assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civiques et n'avoir subi aucune des condamnations prévues par les lois électorales en vigueur.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui ne remplissent pas ces conditions.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions, sauf en cas de réhabilitation ou d'amnistie.

Pour compenser les frais de sujétion qu'entraîne l'exercice de leurs fonctions, il sera alloué aux assesseurs une indemnité par vacation dont le montant sera fixé par arrêté du Ministre chargé du travail après avis du Ministre de la Justice.

SECTION IV: De la procédure

La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majorés, s'il y a lieu, des délais de distance qui seront fixés par décret.

La citation doit contenir le nom et profession ou raison sociale du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La citation est faite à personne ou à domicile par un huissier ou un huissier ad hoc. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois, et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné

contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Si le défendeur, après avoir comparu, ne comparaît plus par la suite, la décision rendue à son encontre est réputée contradictoire mais doit lui être signifiée, par le greffier du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet, pour faire courir le délai d'appel.

L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article L. 203. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend: il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

Les dispositions relatives à la police de l'audience devant les tribunaux civils sont applicables.

Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés:

- ▶ 1 - Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation:
- ▶ 2 - Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré;
- ▶ 3 - Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe;
- ▶ 4 - S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation;
- ▶ 5 - S'ils sont employeurs, ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre débat, si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du greffier vaut titre exécutoire.

En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du greffier vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non conciliation pour le surplus de la demande.

En cas de non conciliation où pour la partie contestée de la demande, le tribunal doit retenir l'affaire, il procède immédiatement à son examen; aucun renvoi ne peut être prononcé, sauf accord des parties, mais le tribunal peut toujours par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information quelconque.

SECTION V: Du jugement

: Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré, lequel ne peut excéder la date de la prochaine audience de la même section, le jugement qui doit être motivé est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture.

Les minutes du jugement sont signées par le président et le greffier. La minute du jugement est transcrite sur le registre des délibérations. Copie en est remise aux parties sur leur demande.

Une copie de chaque jugement est adressée par le greffier à la direction du travail et à l'inspection du travail territorialement compétente.

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate jusqu'à concurrence d'un taux de 50% des sommes portant sur les réclamations des salaires et accessoires, indemnités diverses, droits et avantages à l'exclusion des dommages-intérêts nonobstant appel et par provision avec dispense de caution.

En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite dans les formes fixées par l'article L. 203, sans frais, à la partie défaillante, par le greffier du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le président.

Si dans un délai de dix jours, après signification plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition dans les formes prescrites à l'article L. 191, paragraphe 2, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article L.203. Le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

Les jugements du tribunal sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 12 fois le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Au-dessus de ce montant, les jugements sont susceptibles d'appel devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Le tribunal du travail connaît de toutes demandes reconventionnelles, ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence.

Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, le tribunal du travail se prononcera sans qu'il y ait lieu à l'appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel en cas de défaut du défendeur si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande. Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

SECTION VI: Des voies de recours

L'appel doit être interjeté dans les 15 jours, délai légal du prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'article L.191 paragraphe 2. En ce qui concerne les jugements rendus par défaut, ce délai prend effet du jour de la signification. L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel à la cour d'appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties. L'appel est jugé sur pièces.

Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues: en ce cas la représentation des parties obéissent aux règles fixées par l'article L. 204.

La cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la cour d'appel.

Le pourvoi est introduit et juge dans les formes et conditions prévues par les lois relatives à l'organisation et à la procédure de la cour suprême.

SEMESTRE 2.

LE DROIT DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

SECTION I : NOTION ET EVOLUTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

Les rapports de travail, à l'origine, reposaient exclusivement sur le contrat de travail. De nos jours, outre l'interventionnisme de l'Etat qui a produit le droit du Travail d'origine étatique (lois, règlement et jurisprudence), la négociation collective, qui engendre à son tour des conventions et accords collectifs de travail, joue un rôle capital dans la détermination des rapports entre employeurs et travailleurs.

Malgré l'emprise du droit étatique sur les normes du travail d'origine professionnelle, telles que le règlement intérieur, dont le contenu est circonscrit par la loi à quatre matières et le contrat individuel de travail, qui occupe la base de la pyramide des règles du droit du Travail, la négociation collective, suscitée, favorisée et arbitrée par les Pouvoirs Publics, a sécrété d'abondantes normes juridiques qui fixent les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux travailleurs.

C'est à partir de 1919 que les conventions collectives ont été soumises à un régime légal en France.

Substituant des groupements aux individus, la négociation collective fait en outre dispense aux autorités de l'Etat de déterminer unilatéralement les conditions d'emploi, de travail et de rémunération. Mais les conventions et accords collectifs de travail sont soumis à un régime légal fixé par le code du travail.

Au Mali, la loi N°92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail consacre ses articles L 70 à L 90 aux conventions collectives et aux accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

La convention collective est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés qui traite des conditions de travail, d'emploi de rémunération et des garanties sociales applicables aux salariés compris dans son champ d'application.

L'accord collectif porte sur l'un des aspects contenus dans cet ensemble

A : ELABORATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES :

1. Organisation de la négociation collective :

Le code malien du travail ne prescrit pas l'obligation de négocier. La négociation peut être suscitée ou favorisée par l'administration du travail. Elle se déroule, en ce qui concerne les conventions collectives de branches d'activité (susceptibles d'extension), au sein d'une Commission mixte dont la composition est fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail. Cette commission comprend, sous la présidence de l'Inspecteur du Travail, un nombre égal de représentants employeurs et de représentants salariés (article L. 78 al 2 du code du Travail).

L'initiative de la négociation appartient aux organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou de travailleurs ainsi qu'au ministre chargé du Travail qui, lui, a seule qualité pour provoquer la réunion de la Commission paritaire de négociation. Le Code ne fixe pas de modalités de négociation. Mais il est loisible que des propositions soient soumises par une des parties (notamment celle qui a pris l'initiative) à l'autre pour examen et présentation de contre-propositions.

2. Capacité de négociier :

Du côté des travailleurs salariés, la loi reconnaît un monopole aux organisations syndicales. Au surplus, lorsqu'il est envisagé la conclusion d'une convention collective susceptible d'extension, le droit de négocier est réservé aux organisations syndicales les plus représentatives des salariés. Le défaut de représentativité dans la branche d'activité entraîne l'incapacité de conclure.

Au nom des employeurs, la capacité de négociation appartient non seulement aux organisations syndicales et aux groupements d'employeurs, mais aussi à un ou plusieurs employeurs pris individuellement (article L. 70 du Code du Travail). La compétence pour négocier les conventions collectives susceptibles d'extension est réservée, comme pour les travailleurs, aux organisations syndicales les plus représentatives des employeurs. A défaut de ces organisations, un groupe d'employeurs peut négocier.

Les représentants des organisations ou groupements peuvent négocier et conclure au nom de leurs mandants en vertu, soit des stipulations statutaires de l'organisation, soit d'une délégation statutaire de cette organisation, soit de mandats spéciaux et écrit qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de l'organisation. A défaut, pour être valable, la convention doit être ratifiée par une délibération spéciale du groupement.

La représentativité d'un syndicat désigne la capacité de celui-ci à défendre convenablement les intérêts de ses mandants dans l'entreprise, la profession ou la branche d'activité concernée.

La représentativité est déterminée par le Ministre du Travail, conformément aux alinéas 4 et 5 de l'article L. 78 du Code du Travail, en fonction des critères suivants énumérés à titre indicatif :

- le nombre de voix et de sièges remportés par les adhérents de l'organisation syndicale aux élections des délégués du personnel ;
- l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La jurisprudence considère l'affiliation à une centrale syndicale comme critère supplémentaire de représentativité.

Ces critères de représentativité (audience électorale notamment) n'ont pas reçu d'application au Mali, vu l'unité syndicale qui a prévalu jusqu'en 1991. Sans doute, les rivalités croissantes entre les syndicats naissants et ceux affiliés à l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) suscitent aujourd'hui des décisions ministérielles allant dans le sens de la détermination d'un syndicat

représentatif, sur la base d'éléments d'appréciation supplémentaires, conformes à l'esprit de l'article L 78 du code du travail.

Il faut souligner que l'UNTM n'est plus la seule centrale au Mali, il y a également la CSTM.

3. Contenu des conventions collectives :

La convention collective, qui a vocation à fixer les conditions de travail au sein d'une profession, a un contenu relativement libre. Sous réserve du respect de l'ordre public. Elle peut comporter toutes clauses convenues entre les parties. La loi n'impose aucune mention particulière. Elle ne fixe pas non plus de modalités particulières de négociation.

En revanche, lorsqu'elles sont susceptibles d'extension, les conventions collectives comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ;
- La détermination des classifications des catégories professionnelles ;
- Les salaires applicables par catégorie professionnelle et éventuellement par région ;
- Les modalités d'application du principe : « à travail égal salaire égal » pour les femmes et les enfants ;
- Les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement ;
- Les conditions d'embauche et de licenciement et notamment la durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- Les délégués du personnel ;
- Les conditions particulières du travail des femmes et des enfants ;
- Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation dans l'entreprise, dans le cadre de la branche d'activité concernée ;
- L'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires de classement ;
- La procédure de révisions, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

De plus, la convention collective peut contenir toutes autres dispositions non contraires à la législation et la réglementation en vigueur.

La convention collective, quelle qu'en soit la nature, doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée (lorsqu'elle est à durée indéterminée), renouvelée (quand elle est conclue pour une durée déterminée de cinq ans maximum) ou révisée (quelle que soit sa durée).

Les conventions collectives génèrent un véritable droit conventionnel du travail. Sous cet angle, elles ont une double fonction :

- Une fonction complémentaire : la convention peut compléter la loi défailante. Ainsi elle définit la qualification et les salaires minima correspondants ;
- Une fonction exploration : la convention peut précéder la loi à laquelle elle ouvre la voie. La loi malienne a en effet reconduit les garanties en matière de licenciement, ainsi que la prime d'ancienneté fixée par les conventions collectives.
- Les conventions collectives ont pour objet et pour effet d'améliorer la situation des salariés. Elles peuvent mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles que celles des lois et règlements en vigueur. Elles ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements. Mais à ce niveau, une nuance s'impose.

Lorsque les textes étatiques sont d'ordre public absolu, la convention collective ne peut, même dans un sens plus favorable, y déroger. Il en est ainsi lorsque les lois et règlements « débordent du domaine du droit du travail » (avis du Conseil d'Etat français en date du 22 mars 1973) ou que les principes ou règles concernent « des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels ». A titre d'exemple : rejet de toute clause conventionnelle portant indexations fondées sur le SMIG en cas d'interdiction générale des indexations fondées sur le salaire minimum interprofessionnel

garanti ; rejet de toute disposition conventionnelle subordonnant la licéité du licenciement à des formalités autres que celles prévues par la loi.

Lorsque les lois de règlements sont d'ordre public relatif, les conventions collectives peuvent exceptionnellement écarter les règles légales ou réglementaires. Dans le domaine des rapports individuels de travail, le juge annule systématiquement les clauses conventionnelles qui privent le salarié des avantages minima consentis par les lois et règlements.

En revanche toute amélioration licite, dans le domaine des rapports collectifs, la convention peut prévoir un plus grand nombre de délégués sociaux, de crédit d'heures, etc.

4. Applicabilité de la convention collective :

Pour qu'une convention ait vocation à s'appliquer à une relation de travail déterminée, il faut que plusieurs conditions tenant à l'employeur, au travailleur et à durée de la convention, soient réunies.

L'employeur doit être affilié au groupement patronal signataire de la convention. A défaut, il n'est pas lié par les clauses de celle-ci. Si, au contraire, il est membre de ce groupement, il est tenu d'appliquer la convention lorsque son entreprise se trouve dans le champ d'application géographique et professionnel couvert par la dite convention.

L'applicabilité de la convention dépend en outre de l'activité économique de l'entreprise. La convention collective de branche ne s'applique dans une entreprise que si l'activité économique de cette entreprise est visée expressément par l'article de la convention qui précise son champ d'application professionnel. La cour de cassation française tient compte de l'activité réelle de l'entreprise pour conclure ou non sur l'applicabilité de la convention (social, 14 novembre 1973).

La convention collective ne s'applique dans une entreprise que dans mesure où celle-ci est située dans l'espace géographique que la convention entend couvrir. La convention peut avoir un champ d'application géographique étendu à l'ensemble de territoire national ou limité à une région ou une localité.

Dans ce dernier cas, seules les entreprises situées dans cette région ou cette localité relèvent de cette convention. Si une entreprise a des établissements dans plusieurs régions où les conventions collectives sont régionales, la direction de cette entreprise devra appliquer des conventions différentes dans ces établissements.

L'applicabilité de la convention collective n'est pas toujours obligatoire. Elle peut être volontaire. En effet, un employeur qui n'est pas membre du groupement signataire ou qui, étant membre de ce groupement, ne relève pas de la convention parce que son entreprise n'est pas située dans le champ d'application territorial ou professionnel retenu par la convention, devra à titre individuel adhérer à cette convention.

L'article L.75 du code du travail dispose que l'adhésion doit être notifiée au greffe du tribunal où le dépôt de la convention collective a été effectué. Un employeur peut décider, en l'absence d'adhésion formelle, d'appliquer tout ou partie des dispositions d'une convention qui n'est pas normalement applicable. Mais faute d'accord d'une convention qui n'est pas normalement applicable de facto ne crée pas un usage obligatoire disposant pour l'avenir ; L'application de fait peut résulter aussi d'un accord entre employeur et travailleurs.

L'adhésion expresse à une convention doit être portée à la connaissance du Ministre du Travail par les soins du greffier du Tribunal du travail.

L'applicabilité de la convention collective à une grande échelle peut d'un décret d'extension. En effet l'article L. 82 du code du travail dispose qu'à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou sur proposition du Ministre chargé du travail, un décret peut rendre obligatoire, pour les employeurs et travailleurs situés dans son champ d'application, les dispositions d'une convention collective de branche.

Lors qu'elle fait l'objet d'extension, la convention collective est applicable, sauf dispositif contraire, aux services technique, entreprises et établissement publics

compris dans son champ d'application.

L'extension a lieu pour durée et aux conditions fixées par la dite convention cependant, la loi prévoit la possibilité d'exclure de la convention les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche ou du groupe de branche d'activité dans le champ d'application considéré.

La procédure d'extension est la suivante : tout projet d'extension d'une convention collective fait l'objet d'un avis qui est communiqué aux organisations professionnelles intéressées et publié, ainsi que le texte (intégral) de la convention au journal officiel

Les organisations et personnes intéressées disposent d'un délai maximum de trente (30) jours à dater de la réception du Tribunal du Travail de ressort du journal Officiel contenant cet avis, pour adresser éventuellement leurs remarques et suggestions au Ministre chargé du travail

Le retrait de tout ou partie du décret d'extension, qui s'effectue dans les mêmes formes que celles ayant précédé l'extension, a lieu lorsqu'il apparaît que la convention ou certaines de ses dispositions ne répondent plus à la situation de la branche d'activité ou du groupe de branches d'activité dans le champ d'application considéré.

La convention collective n'a vocation à s'appliquer que pendant sa durée de vie, déterminée ou indéterminée. Elle ne s'applique pas si elle arrive à échéance ou elle est dénoncée. Mais à défaut de stipulations contraires, la produire des effets comme une convention à durée indéterminée. La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties. Mais cette faculté de dénonciation appartient exclusivement aux parties (articles L. 75 al. 3 du Code du Travail).

5. Conditions de forme et de publicité :

Pour des raisons de sécurité juridique, la loi exige certaines conditions de forme et de publicité concernant la convention collective. L'article L. 73 du Code du Travail énonce en effet que la convention collective doit être écrite en langue française, à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Elle est soumise au visa du Ministre chargé du travail, qui exigera le retrait des dispositions contraires à la législation et à la réglementation en vigueur. Gérard Lyon Caen et Jean Pélissier constatent : « A vrai dire, il n'y a pas là une atteinte véritable au consensualisme.

Un accord dont l'objet est de déterminer souvent avec beaucoup de détails les conditions de travail dans une profession ne saurait rester purement verbal. Destinée à donner son caractère collectif, elle ne peut être qu'un acte écrit. Au demeurant, l'exigence d'un écrit est indispensable comme préliminaire aux règles de publicité » (Droit du Travail, Précis Dalloz, 16^e édition 1992).

La convention collective doit en outre, après visa, être portée à la connaissance du public, vu qu'elle est appelée à être consultée par les intéressés. La publicité s'effectue, conformément à l'article L. 74 du Code du Travail, par voie de dépôt en triple exemplaire au greffe du Tribunal du travail territorialement compétent (le lieu où les parties ont conclu).

Le dépôt est effectué, contre récépissé et sans frais, par les soins de la partie la plus diligente. Le greffier en adresse deux exemplaires au Ministre chargé du Travail. Sauf dispositions contraires, la convention collective est applicable à partir du jour suit son dépôt.

Les parties signataires peuvent donc, si elles le veulent, fixer une autre date pour la mise en vigueur de la convention.

B / APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES :

Une convention valable peut ne pas recevoir d'application dans une entreprise, soit parce qu'il a plusieurs conventions susceptibles d'être appliquées à une relation de travail (concours de conventions), soit que l'employeur sursoit à l'application de la convention aux contrats individuels de travail.

Dans le premier cas, la solution réside dans l'application cumulative ou coordonnée des conventions ou dans l'élimination d'une convention pour une autre. Dans le second cas, les dispositions contractuelles doivent être rendues conformes à la convention. En tout état de cause, des sanctions civiles et pénales sont prévues pour faire échec aux inexécutions fautives.

1. Concours de conventions :

Il a des origines diverses :

a. Le concours de conventions peut découler de leur champ d'applications professionnel : un chef d'entreprise qui a plusieurs activités plus ou moins connexes (vente de pièces détachées et réparations, vente au détail d'alimentation, restauration, etc.), doit appliquer plusieurs conventions s'il est membre de plusieurs groupements d'employeurs ayant conclu des conventions différentes applicables dans les différents secteurs d'activité de l'entreprise ;

b. le concours de conventions peut découler du champ d'application géographique : Des conventions nationales, régionales et locales peuvent être simultanément applicables dans une même entreprise relevant d'une branche d'activité.

Toutes les conventions seront appliquées. Les droits attribués aux travailleurs par la convention ayant la portée géographique la plus étendue ne peuvent être limités ou surprimés par une convention ayant un champ d'application plus limité. La convention conclue au plan inférieur doit au surplus adapter les dispositions de la convention supérieure (nationale) aux conditions de travail existant au niveau inférieur (régional) (article L. 81 du Code du Travail) ;

c. le concours de conventions peut découler de la substitution d'une nouvelle convention à l'ancienne. La nouvelle convention s'applique. Normalement, elle améliore la condition des travailleurs ; son application immédiate ne fait alors l'objet d'aucune discussion. Mais il arrive qu'elle soit moins avantageuse que l'ancienne convention. Les avantages acquis sont-ils maintenus ?

Le bénéfice des droits acquis est maintenu dans les cas suivants :

- les avantages acquis ne résultent pas, à proprement parler, de l'ancienne convention, mais d'une règle hiérarchiquement supérieure (loi, convention collective de niveau supérieur) ;
- les avantages récusant d'un usage, sous réserve de la possibilité reconnue à l'employeur par la jurisprudence de mettre fin à cet usage en donnant préavis et en prévenant individuellement chaque salarié.

En revanche, les avantages découlant de la convention collective précédente ne sont pas maintenus de plein droit si la nouvelle convention ne contient plus les mêmes dispositions favorables. Sauf clause expresse de la nouvelle convention, ces avantages ne s'incorporent pas dans les contrats individuels.

Les dispositions de la convention collective antérieure, même plus avantageuse, cessent d'être applicables (Cass. Soc. 23 mai 1957 : diminution du taux d'une indemnité). Elles peuvent cependant être utilement invoquées par les travailleurs dans les hypothèses où la nouvelle convention contient une clause prévoyant expressément le maintien des avantages acquis.

De la qualité de la rédaction de cette clause, dépendra l'élimination des difficultés d'application pratique.

2. Application de la convention aux contrats individuels de travail :

La convention produit effet sur les contrats dans les conditions suivantes :

a. Effet immédiat :

La convention collective régit non seulement les contrats individuels de travail conclus postérieurement à son entrée en vigueur, mais aussi tous les contrats en cours d'exécution dans l'entreprise. Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions moins

favorables pour les travailleurs aux rapports nés des contrats de travail (article L. 77 al 3 du code du travail) ;

b Effet impératif :

La convention collective s'impose dans sont contenu aux parties au contra individuel. Comme la loi, elle régit les contrats de travail. Elle impose des obligations à l'employeur et crée des droits au profit du salarié auxquels celui-ci ne peut renoncer.

Le salaire prévu pas la convention collective s'impose, au moins comme un minimum, en tant que salaire du contrat individuel. Il en est de même du délai-congé ou préavis. Les avantages extralégaux prévus par la convention profitent au salarié, qui tient de la convention une créance contre l'employeur ;

c Effet automatique :

Les clauses du contrat individuel contraires aux dispositions conventionnelles sont ipso jure remplacées par ces dernières. Ces clauses contractuelles ne sont cependant pas nulles.

Les clauses non conformes du contrat individuel de travail sont remplacées par les clauses correspondantes de la convention collective. De même, la convention collective. Se substitue-t-elle au contrat lorsque celui-ci a omis de réglementer les conditions de travail et de salaire

3. Sanction des conventions collectives :

L'inexécution de la convention collective peut être aussi bien fait du salarié, du syndicat que de l'employeur, celui-ci étant tenu à plus d'obligations que les autres parties prenantes. Des sanctions civiles et pénales sont applicables aux cas d'inexécution.

a) Sanctions civiles :

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. L'effet automatique de la convention collective conduit le juge saisi d'un litige à appliquer à celui-ci la convention applicable alors même qu'il n'a pas été réclamé le bénéfice de la convention. En cas d'inobservation de la convention, des dommages intérêts sont alloués en compensation du préjudice causé par l'inexécution fautive.

De plus, le différend peut porter sur l'interprétation ou l'annulation de la convention chacun des groupements signataires, qui tirent de la nature collective de l'intérêt en jeu la qualité pour agir, peut ester en justice contre l'autre partie pour manquement à ses engagements. Il peut agir contre ses propres membres qui ne respectent pas la convention signée ainsi que toute personne liée par la convention.

Il bénéficie de surcroît aux termes de l'article L. 90 du Code du Travail, d'un droit d'intervention à l'instance engagée à l'occasion d'une action née de la convention ou de l'accord collectif. L'intérêt de l'action en justice peut également être individuel. Toute personne appelée à bénéficier d'une convention collective peut agir en dommages intérêt ou en exécution forcée contre une autre personne tenue par les clauses conventionnelles. Exemple ; action d'un salarié contre un employeur membre du groupement signataire.

Le contentieux des conventions collectives est judiciaire alors même qu'elles ont fait l'objet de décret d'extension. La convention étendue par le décret ne revêt pas, contrairement à une solution judiciaire aujourd'hui abandonnée, un caractère réglementaire qui la soustrait au contentieux judiciaire (Tribunal des conflits 19 mai 1958).

L'article L 192 du Code du travail retient la compétence du tribunal du Travail pour connaître des différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux décrets en tenant lieu... ». Mais l'action d'un groupement contre un autre relève de la compétence du Tribunal de première instance. Les litiges relatifs à Conclusion et leur révision ressortissent de la compétence du Conseil d'arbitrage (article L. 228 du Code du Travail).

c) Sanctions pénales :

Le contrôle de l'Inspecteur du Travail est étendu à l'application des conventions collectives. Certes, dans la plupart des hypothèses de leur intervention, les Inspecteurs du Travail se bornent à rappeler aux employeurs leurs obligations et aux salariés ou aux organisations syndicales la possibilité de saisir le juge compétent.

Mais la possibilité pour les Inspecteurs de dresser procès-verbal de constatation d'infractions à la législation du Travail, conformément à l'article L. 295 du code du Travail, existe dans certaines situations.

En effet, les employeurs liés par la convention collective, qui ne les appliqueraient pas aux contrats de travail conclu par eux ou qui ne feraient pas prévaloir dans l'établissement les dispositions conventionnelles sur les rapports nés des contrats individuels (articles L. 77 alinéas 2 et 3) sont passibles d'une peine d'amende de 10. 000 à 50. 000 F et, en cas de récidive, de 20. 000 à 100. 000 F (article L. 316 du Code du Travail) l'article L317, lui, prévoit une peine d'amende de 5. 000 à 15. 000 F portée en cas de récidive à la fourchette de 10. 000 F à l'encontre des autres d'infractions aux dispositions de l'article L. 81 qui exige l'adaptation de la convention de travail faites aux salariés sur le plan inférieur (régional ou local).

SECTION II : LES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement complètent les conventions collectives.

La possibilité légale de négociation collective d'entreprise ou d'établissement, principe fondamental du Droit du Travail, est étendue aux entreprises publiques. La loi autorise en outre une pluralité d'entreprises participant à la négociation. Toutefois, la législation malienne ne prescrit pas l'obligation de négocier : la négociation d'entreprise ou d'établissement est libre.

A cet effet, Gérard Lyon Caen et Jean Pélissier soulignent : « l'encadrement législatif de la négociation n'a pas pour effet de limiter la liberté de négociation mais au contraire celui de l'accroître » (Droit du Travail, Précis Dalloz 1992). La facultative, mais elle est largement encouragée. Elle a lieu selon les mêmes modalités que les conventions.

Les accords collectifs de travail visent à adapter aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives interprofessionnelles, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des décrets en tenant lieu.

Ils fixent notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la productivité. Les clauses salariales de ces accords peuvent prévoir des primes à la production individuelle et collective et des modalités particulières d'application des majorations de salaire décidées « à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés » (article L. 88 al 3).

L'ancien code du travail de 1988 limitait à la rémunération l'objet des accords collectifs en l'absence de convention collective. La loi du 23 septembre 1992, elle prévoit la possibilité pour ces accords, susceptibles d'être conclu tant dans l'établissement que dans l'entreprise, de prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés, notamment une participation aux fruits. Au surplus, ils peuvent être conclus même à défaut de conventions collectives ou de décrets en tenant lieu.

Au nom des patrons, un ou plusieurs employeurs ont qualité pour négocier. Ils ont pour interlocuteurs du côté des salariés les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés. La présence de l'inspecteur du Travail n'est pas obligatoire ; elle n'est pas non plus interdite ; elle est même souhaitable vu les conseils qu'il peut donner aux

parties sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales et réglementaires.

Les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'imposent au chef d'entreprise ou d'établissement, qui ne peut les modifier unilatéralement et qui doit en faire bénéficier tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné, qu'ils soient ou non, membre de l'organisation ou des organisations syndicales signataires de l'accord.

Comme les conventions Collectives, l'accord collectif lie toutes les personnes qui l'ont signé ou qui sont ou deviennent membres des organisations signataires ou qui lui donnent leur adhésion ; l'accord s'applique aux contrats de travail conclu par l'employeur et s'impose, sauf dispositions moins favorables pour les salariés, aux rapports nés des contrats de travail (article L. 88 in fine du Code du Travail).

Les conventions et accords collectifs de travail occupent dans la hiérarchie des normes du Droit du Travail un rang inférieur à celui des règles d'origine étatique, mais supérieur à toutes les sources du Droit d'origine professionnelle.

L'entreprise du Droit de Travail d'origine étatique n'a pas fait obstacle au développement de la négociation collective qui, suscitée et favorisée par l'Administration du Travail, permet de faire produire par les professionnels eux-mêmes les normes qui les concernent et de dispenser l'Etat de l'omniprésence dans la détermination des rapports de travail.

La République du Mali a ratifié la Convention N° 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant le droit d'association et de négociation collective. Le Code malien du Travail conformément à cette convention ouvre aux professionnels intéressés (employeur et travailleurs) un champ d'action très large.

Le contenu des conventions et accords collectifs est relativement libre, sous réserve du respect des règles d'ordre public. Il est cependant patent de constater un déficit de négociation collective. Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs ne se sont pas encore résolues à exercer convenablement le droit de négociation collective. En témoigne le nombre relativement limité des conventions collectives en vigueur et dont la liste est établie comme suit :

1. Convention collective des ouvriers boulangers de Bamako du 09-10-1948
2. Convention collective des chauffeurs africains du 09-03-1949
3. Convention collective des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics du 06-07-1956, [révisée en 2007](#)
4. Convention collective fédérale du commerce du 16-11-1956 ;
5. Convention collective de la métallurgie, des industries et de la mécanique générale du 08-10-1957
6. Convention collective des auxiliaires de transport du 16-12-1957
7. Convention collective des Industries Textiles du 17-05-1958
8. Convention collective des Industries des corps des gras du 04-07-1958 ;
9. Convention collective des Industries Chimiques du 12-07-1958 ;
10. Convention collective des Industries Alimentaires du 19-07-1958 ; [révisée 2006](#)
11. Convention collective des Transports Publics Routiers du Mali 17-12-1959 ;
12. Convention collective de l'Enseignement Privé Catholique du Mali du 20-02-1969
13. Convention collective des Industries Hôtelières du Mali du 10-03-1974
14. Convention collective des Entreprises Pétrolière du Mali du 30-12-1974 ; [2005](#)
15. Convention collective des Banques, Etablissement financiers et Assurances, [2006](#)
16. Convention collective des Sociétés et Entreprises Minières, Géologiques et Hydrogéologies en République du Mali du 19-02-1985 ; [\(2008 en cours de révision\)](#)
17. Convention collective des travailleurs du Transit et Commissionnaires agréés en douane du 05-08-1988.

- 18 Convention collective des systèmes financiers décentralisés. Révisée Janvier 2006
- 19. la convention collective des CSCOM, révisée juin 2006.
- 20. la convention collective de sociétés de gardiennage et prestataires de service, 2008.
- 21. la convention collective de la presse malienne, 2009
- 22. la convention collective des officines privées pharmaceutiques du Mali, 2013.

...../.....

LES INSTITUTIONS PROFESSIONNELLES : LES SYNDICATS

I NAISSANCE ET EVOLUTION DES SYNDICATS :

1. EVOLUTION :

Les syndicats professionnels qui sont l'émanation directe ou indirecte des représentants des travailleurs dans l'entreprise jouent un rôle important dans les relations professionnelles de travail.

Un syndicat est une organisation professionnelle ayant pour mission de défendre les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres.

Si en France, la première loi sur la liberté syndicale date de 1884 et la première bourse du travail de 1886 (création par le conseil municipal de Paris, en Afrique occidentale, il a fallu attendre 1920 pour que les africains jouissant de la citoyenneté française soient autorisés à créer des syndicats. La citoyenneté étant limitée à quelques communes du Sénégal, de véritables syndicats ne purent voir le jour.

Les bénéfices du décret de 1937 sur les syndicats professionnels ont été étendus à l'AOF. Mais pour adhérer à un syndicat, il fallait être titulaire d'un certificat d'études primaires, ce qui entraîna une discrimination qui limita la portée de ce décret.

Finalement ce sera sous les effets conjugués de la conférence de « Brazza (30 janvier - 5 février 1944) et de l'OIT que le gouvernement français va convenir à lever les obstacles à l'exercice du droit syndical.

Le décret du 07 août 1944 institua une liberté totale dans l'exercice du droit syndical. C'est ainsi que fut créée l'Union Régionale des Travailleurs du Soudan qui prendra plus tard le nom de l'Union Territoriale des Travailleurs du Soudan.

En 1963, le 3ème de l'Union Nationale des Travailleurs du Soudan (fusion des unions territoriales du Soudan et du Sénégal) devint le congrès constitutif de l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM).

Depuis l'avènement du multipartisme intégral en 1991, l'unité syndicale s'est effondrée et de nombreux syndicats ont vu le jour. UNTM, CSTM, les syndicats autonomes etc.

2. La liberté syndicale :

Le régime juridique des syndicats est dominé par la liberté syndicale.

La liberté syndicale est une liberté publique fondamentale. Elle est garantie aussi bien sur le plan national qu'international.

▲

Au plan national, la Constitution de 1992 et les lois d'application et au plan international par la convention N° 87 de l'OIT de 1948 ratifiée par la Mali.

Le droit du travail a pour essence la protection des travailleurs salariés, même s'il s'attache à assurer l'épanouissement de l'entreprise pour sauvegarder l'emploi. C'est en cela que réside l'affirmation du principe de la liberté syndicale.

Sur plan le individuel, la liberté syndicale se définit comme le droit des travailleurs de s'affilier au syndicat de leur choix ou de rester en dehors de toute organisation syndicale.

Sur la plan collectif, elle s'entend du droit des syndicats de se constituer et de fonctionner librement.

Les représentants syndicaux portent le titre de délégués syndicaux.

La représentation du personnel ne se limite pas seulement aux organisations syndicales.

En effet, la loi prévoit, en plus des délégués syndicaux, des représentants élus du personnel, chargés comme les représentants syndicaux, de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs. Ce sont les délégués du personnel et les membres des comités d'hygiène et de sécurité.

Les représentants du personnel reçoivent la dénomination commune de travailleurs protégés.

Si les représentants des travailleurs jouissent d'un statut uniforme à maints égards malgré les spécificités de chaque catégorie, en revanche, les missions qui leurs sont confiés par la loi sont sensiblement différentes. De plus, le cumul de fonctions est légalement possible.

En fait, nombre de délégués syndicaux sont en même temps délégués du personnel, voire même membre du comité d'hygiène et de sécurité.

II LE STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les travailleurs protégés en raison de leur qualité bénéficient d'une protection juridique particulière en raison de leur qualité.

Ils bénéficient de certaines facilités dans l'accomplissement de leur mission (convention n° 135 de l'OIT) et sa recommandation 143).

Ces facilités sont :

- un temps libre d'une durée limité leur est accordé sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux.
- Un accès à tous les lieux de travail et sans retard injustifiée, à la direction de l'entreprise et auprès des représentants de la direction autorisées à prendre des lorsque cet accès est nécessaire pour le bon exercice de leurs fonctions.

Dans le code du travail malien les modalités d'octroi de ces facilités diffèrent selon le type de représentation.

A/ les facilités dues aux délégués syndicaux.

L'article L 254 du code du travail prévoit que : « pour faciliter la présence des travailleurs ayant des responsabilités syndicales aux congrès statutaires de leurs organisations, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation intéressée ».

Ces absences sont payées et ne viennent pas en déduction du congé annuel.

Ce bénéfice est étendu aux travailleurs désignés pour suivre une formation dans le cadre d'une activité syndicale, ou aux travailleurs élus à des fonctions permanentes d'administration ou de direction d'un syndicat ou d'une union syndicale.

Les délégués syndicaux jouissent des prérogatives suivantes au sein de l'entreprise :

- liberté d'afficher et de distribuer des communications à caractère professionnel,
- réunion mensuelle en dehors de travail dans un local mis à leur disposition par l'employeur.
- Réception sur leur demande par le chef d'entreprise.

Le temps libre pour l'exercice de leur fonction ne peut dépasser 15 heures par mois et est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Ce temps doit être exclusivement utilisé aux tâches afférentes à l'activité syndicale.

Cette prérogative est également reconnue aux délégués du personnel et membres des comités d'hygiène et de sécurité. (Art L 271 et L281 du code du travail malien).

B/ facilités accordées aux représentants élus du personnel :

Elus pour un mandat d'un an dans les établissements qui comptent plus de dix salariés et au scrutin proportionnel avec plus forte moyenne, les délégués du personnel ont un rôle capital dans l'entreprise. Outre le temps libre évoqué ci-dessus, les délégués reçoivent de l'employeur la mise à disposition d'un local et d'un mobilier nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. De même, peuvent -ils faire afficher, à l'exclusion de tous autres documents, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage doit être effectué aux portes d'entrée des lieux de travail ainsi que sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

Ces emplacements doivent être choisis dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel. De plus, les délégués du personnel ont le droit d'être collectivement reçus par le chef d'établissement au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficient du même crédit d'heures que celui accordé aux délégués du personnel (15 heures par mois).

Les facilités qui leur sont accordés viennent de la loi et du règlement qui au surplus, leurs assurent une protection spéciale au regard de leur statut de représentant du personnel.

• la protection des représentants du personnel :

La convention N° 98 de l'OIT relative aux droits d'organisation et négociation collective du 1er juillet 1949 ratifiée par le Mali dispose que : « les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur ».

Le code du travail malien a prévu un régime de licenciement spécifique aux représentants des travailleurs et a interdit à l'employeur de fonder ses décisions sur le statut et l'activité des mandataires du personnel.

Ainsi, les articles L 263, 277 et 281 du code du travail instituent un régime spécial de licenciement en ce qui concerne les représentants des travailleurs salariés. L'autorisation de l'inspecteur du travail délivrée expressément (notification écrite à l'employeur et au travailleur concerné) ou accordée tacitement (silence de l'inspecteur gardée au-delà de 15 jours) est la condition sine qua non de légitimité du licenciement de ces travailleurs protégés.

L'autorisation requise doit être obtenue avant tout licenciement. Toutefois lorsque les représentants du personnel commettent une faute lourde (laissée à l'appréciation du juge), l'employeur est fondé à prononcer leur mise à pied

provisoire en attendant la décision administrative. Cette mesure exceptionnelle prise à titre conservatoire est privée d'effet si plus tard l'inspecteur du travail refuse d'accorder l'autorisation.

I

Is ne sont pas des intouchables, ils peuvent comme les autres travailleurs être licenciés par mesure disciplinaire ou pour motif économique. L'autorisation administrative a pour objet de les protéger, dans l'entreprise parce que exposés au mécontentement de l'employeur, contre les licenciements fondés sur leur qualité et leurs activités syndicales.

De ce fait, l'article L 277 sanctionne de nullité absolue tout licenciement décidé sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, exclut la possibilité pour le tribunal du travail de prononcer la résolution judiciaire des contrats des travailleurs protégés. Seuls, s'offrent aux parties intéressées les recours administratifs hiérarchique (devant le Ministre du travail) et contentieux (devant les tribunaux administratifs) aux fins d'annulation de la décision positive ou négative de l'Inspecteur du Travail.

La réparation du préjudice subi par le salarié du fait du licenciement irrégulier doit s'effectuer par la réintégration du travailleur dans l'entreprise avec réhabilitation dans ses droits. Le licenciement n'ayant pu juridiquement avoir lieu, le contrat est censé n'avoir jamais été rompu.

Le chef d'entreprise doit obtempérer à l'ordre de réintégration donné par le juge ou l'inspecteur du travail, sinon il y a délit d'entrave tel que prévu et puni par l'article L331 du code du travail. Le salarié protégé qui n'aura pas obtenu sa réintégration peut demander des dommages intérêts.

- **la protection contre les autres actes de discrimination :**

L'article L 257 du code du travail interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires etc.

Toute mesure patronale en violation de l'article L 257 sera considérée comme abusive et donnera lieu au paiement des dommages intérêts.

Les facilités et la protection accordées aux représentants du personnel se justifie par le rôle que ceux-ci jouent en faveur de la collectivité des travailleurs salariés.

III LES MISSIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :

Les représentants des travailleurs désignent les personnes reconnues comme tels par les lois nationales au sens l'article 3 de la convention n° 135 de l'OIT.

Il s'agit : des représentants syndicaux (nommés ou élus par les membres), les délégués du personnel librement élus par les travailleurs de l'entreprise et les membres des comités d'hygiène.

A/ Les représentants syndicaux :

Aux termes de l'article L 232 du code du travail : « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des travailleurs ». Jouissant de la capacité civile, ils peuvent, en vertu de l'article L 240 :

- ester en justice et acquérir des biens meubles ou immeubles ;
- exercer, devant toutes juridictions, tous les droits réservés à la partie civile pour les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;
- Créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles etc.
- Affecter une partie de leurs ressources à la création de logements des travailleurs, acquisition de terrain de culture ou d'éducation physique ;
- Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ;
- Passer des contrats ou conventions ;
- Donner leur avis sur toutes les questions se rapportant à leur spécialité

- Déposer des marques ou labels et en revendiquer la propriété exclusive ;
- Constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Lorsqu'ils sont reconnus par le Ministère chargé du Travail comme étant les plus représentatifs, les syndicats pourront, entre autres prérogatives, négocier des conventions collectives extensibles, désigner des assesseurs au Tribunal du Travail, siéger au Conseil Supérieur du Travail et représenter les travailleurs et les employeurs au sein des instances et organes constitutionnels de l'OIT.

Les délégués syndicaux représentent le syndicat auprès du chef d'entreprise et au sein du comité de gestion de l'entreprise. Ils concourent à l'exercice de la mission des syndicats professionnels.

Ces prérogatives syndicales ne peuvent être exercées par les autres représentants des travailleurs.

B Mission des délégués du personnel :

Aux termes de l'article L 278 du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission de :

- Présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs (salaires et accessoires, durée du travail, congés, repos etc.), l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux des salaires réglementaires ;
- Saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée de :
 - assurer le contrôle ;
 - Veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- Communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise.

Les attributions des délégués du personnel ne s'opposent pas à ce que les travailleurs eux-mêmes présentent leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Les membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité ont pour mission de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

LA REMUNERATION DU TRAVAIL : SALAIRE

On appelle salaire la somme d'argent versée par l'employeur au travailleur en contre partie du travail selon les modalités du contrat qui les lie. Le salaire résulte de la réciprocité des obligations découlant du contrat de travail. Il constitue l'une des obligations essentielles de l'employeur. Sur le plan social, il est un moyen d'achat pour le travailleur.

I/ LA DETERMINATION DU SALAIRE

Aux de termes de l'article L 95 : « à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rémunération le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues par la loi ».

Des décrets fixent le salaire ainsi que le SMIG.

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il compte au moins 3 ans de présence continue dans l'Entreprise. La prime d'ancienneté est accumulée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie du travailleur ; ainsi :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté
- 5 % après 5 ans d'ancienneté, plus 1 % par année d'ancienneté en sus, dans la limite de maximum de 15 %
- La prime d'ancienneté rentre dans le calcul du salaire brut à partir du salaire de base. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence du salarié.

II / Les éléments du salaire :

Le salaire se compose de deux éléments :
Le salaire de base et les primes et accessoires.

A/.Le salaire de base :

C'est la somme d'argent stable que l'employeur doit de façon permanente au salarié. Il est habituellement fondé sur la durée du travail. C'est ainsi qu'on appelle le salaire à temps. (Horaire, journalier, hebdomadaire, mensuel bimensuel). Il peut être rattaché à l'effort ou l'habileté du travailleur (à la pièce ou à la tâche ou au rendement).

B. Les primes, complément accessoire du salaire :

Ils sont de diverses sortes :

- Avantages en nature
- Gratification, heures supplémentaires, pourboires, indemnités et primes diverses.

1. Les avantages en nature :

Ce sont les dons naturels que le travailleur peut bénéficier en raison de sa catégorie : logement, déplacement, nourriture, téléphone, eau électricité etc.

2. Les gratifications :

Ce sont les gestes gratuits que l'employeur peut faire à son salarié, soit contractuels ou volontaires.

3. Les heures supplémentaires :

Sont celles effectuées en dehors des heures normales de travail : 7 h 30 à 16 h 30 minutes.

4. Les pourboires :

Ils sont spécifiques à professions (restaurant, hôtel, bars). Ils sont facultatifs ou obligatoires et manifestent pour le client sa satisfaction pour le service rendu par les employés.

5. Les indemnités et prime diverses :

Les indemnités ont pour but de rembourser les frais imposés par l'exécution ou la longue exécution de son travail (indemnité de logement, déplacement, licenciement, responsabilité...). Alors que les primes diverses récompensent soit le temps effectués (prime d'ancienneté) soit le comportement du travailleur (prime d'assiduité) soit de la qualité de l'emploi (prime e dangers).

III : Le mode de paiement du salaire

Selon L 102. Le salaire doit être payé en monnaie ayant en cours légal, en espèce sonnante et trébuchante. Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est interdit. Le paiement se fait, sauf force majeure, au lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Il ne peut être payé ni dans un débit de boissons, ni un magasin sauf s'ils y sont occupés, ni le jour de repos du travailleur.

Le salaire est payé par quinzaine : pour le travail à la journée ou la semaine. Au mois pour les travailleurs au mois

- le salaire doit être payé au plus tard 8 jours après la fin du mois
- En cas de cessation ou de rupture le salaire et les indemnités doivent être payés dès que le contrat prend fin
- L'employeur est tenu de délivrer au travailleur au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont les mentions doivent être reproduites sur un registre dit « registre des paiements ».

Quand le salaire est payé à l'heure il convient de mentionner le nombre d'heure effectuée sur le registre ! Aucune formalité de signature ou d'émargement n'est obligatoire au moment du paiement du salaire. Le registre est conservé pendant un délai de 5 ans et tenu à la disposition des inspecteurs du travailleur.

Cependant, l'acceptation, sans protestation par les travailleurs d'un bulletin de paie, l'apposition de sa signature ainsi que la mention « solde de tout compte » ne veut pas dire que le salarié renonce au paiement de tout ou partie de son salaire.

- l'action en paiement du salaire se prescrit par 3 ans à compter de la date où le salaire est dû.

IV : Les retenues sur salaire :

Aucune retenue sur salaire n'est possible en dehors de celles prévues par la loi : tels que : les prélèvements fiscale et sociale (ITS, cotisation régime légale de retraite (INPS), et autres avantages sociaux).

- Seules sont possibles les retenues en cas de saisie-arrêt du salaire du travailleur (sur la partie saisissable : les 1/3).

Le code du travail donne les intervalles de salaire saisissables.

Exercice :

Calculez le salaire net d'un travailleur qui gagne 120 000 F/mois brut, mais ce salaire soumis à l'INPS : 3 % et à l'ITS 4 %

Solution

Calculons d'abord l'INPS

$$\frac{120\,000 \times 3}{100} = 3\,600$$

Calculons l'ITS

$$\frac{(120\,000 - 3\,600) \times 4}{100} = \frac{(\text{salaire brut} - \text{ITS}) \times 4}{100}$$

$$\frac{116\,400 \times 4}{100} = 4\,656$$

le salaire net est

$$116\,400 - 4\,656 = 111\,744 \text{ F.}$$

.... /....

LES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

LA DUREE DU TRAVAIL, LES CONGES et LES CHS

L'employeur détient le pouvoir de direction et de contrôle dans l'entreprise. Il tient des lois et règlements la liberté de l'organisation générale et du règlement intérieur qu'il élabore lui-même conformément à la loi, l'organisation technique du travail. En réaction contre les abus suscités par la toute puissance du chef d'entreprise, des actes législatifs et réglementaires ont été adoptés tant en ce qui concerne la durée du travail ou les congés qu'à propos de l'hygiène et de la sécurité du travail. Ces actes ont pour d'assurer aux travailleurs la protection de leur intégrité physique.

Historiquement le premier objectif des travailleurs fut d'obtenir la limitation de la durée du travail : limitation de la journée du travail, de la semaine de travail, droit à des congés annuels payés droit à la retraite

▲

Les travailleurs réussissent avec le repos hebdomadaire, les jours fériés, les congés payés et les congés spéciaux de nouvelles conquêtes.

En effet dans l'exercice de leur activité professionnelle, les salariés couraient des risques divers liés au développement du machinisme au 19ème siècle et à l'utilisation de produits dangereux. Le risque d'accident de travail et de maladies professionnelles s'est accru.

A la suite d'une évolution, la société a assumée la charge de leur réparation. Mais la meilleure politique est celle d'une prévention appropriée.

Les développements ultérieurs vont porter essentiellement sur la durée du travail et les congés.

I LA DUREE DU TRAVAIL :

A LA LIMITAION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Le système de limitation du temps de travail et l'aménagement du temps consacré par notre code de 1962 était trop rigide et archaïque, cette insuffisance a été corrigée par le code de 1992.

La durée de droit commun ou durée légale de travail ne peut en principe excéder 40 heures par semaine dans les établissements industriels et commerciaux de quelques natures qu'ils soient, public ou privés, laïcs ou religieux, sociétés civiles, associations, syndicats, professions libérales (art 3 du code du travail).

Tous les travailleurs de ces établissements peuvent en réclamer le bénéfice quels que soit leur mode de rémunération et leur qualification.

Toute fois dans les exploitations agricoles, la durée a été modulée selon les saisons comme suit (égale à 48 heures par semaine) :

- saison chaude (mars à juin) : 42 heures
- saison des pluies (juillet à octobre) : 46 heures
- saison froide (novembre à février) : 48 heures

La réglementation de la durée du travail du travail qui introduit dans l'aménagement du temps de travail une certaine flexibilité procède d u souci constant d'alléger les coûts du travail, de lever les obstacles aux gains de productivité, rentabiliser les équipements et permettre aux travailleurs d'adapter leur temps de travail à d'autres exigences personnelles. Ainsi, les entreprises soumises à la semaine de 40 heures ont la possibilité de choisir un des modes d'aménagements suivants :

- le travail cyclique avec possibilité d'alterner dans le mois des semaines de 40 heures et des semaines de moins de 40 heures.
- Le travail par équipes
- Le travail à temps partiels qui ne peut excéder les 4/5 de l'horaire normal etc.

1) le principe de l'horaire collectif :

L'arrêté n° 92-5387/ MFPT-MA-CAB du 29 octobre 1992 instituant la journée continue et la semaine de travail de cinq jours de travail fixe les heures de travail auxquelles débute et finit la journée de travail. Du lundi au jeudi de **7h30 à 16 heures avec une pause de 12h30 à 13 h**; le vendredi de **7h 30 à 17 h30** avec une pause de 12h 30 à 14h30 afin de permettre aux fidèles musulmans d'accomplir leur prière collective hebdomadaire.

Le mois de carême a fait l'objet d'un aménagement particulier et les horaires de travail sont modifiés comme suit :

- du lundi au jeudi : **de 7h30 à 16h30 avec une pause habituelle de 30 mn.**
- le vendredi : **de 7h30 à 12h30, aucune pause n'est due ce jour.**

Tous les établissements publics et privés sont soumis ce régime sauf ceux dont les activités présentent un caractère spécifique en regard des besoins de la clientèle : transports, banques et établissements financiers.

L'uniformité des horaires de travail facilite le contrôle de l'Administration de travail sur les durées maximales fixées sauf exceptions et sur les heures

supplémentaires. Mais cela peut présenter des inconvénients, pour en tempérer l'effet des exceptions ont été apportées aux principes de l'horaire collectif.

2) les exceptions à l'horaire collectif de travail :

Le travail en équipes successives ou du moins prolongé même la nuit, le dimanche et les jours fériés. Ainsi, les types d'horaires flexibles ont été institués : l'horaire individualisé ou variable, l'horaire cyclique, les horaires à temps partiel. Aussi, l'article 131al 4 du code du travail prévoit que des accords d'entreprises ou d'établissement pourront être conclus sur l'aménagement et à la répartition à l'intérieur de la semaine.

B LES DEROGATIONS A LA DUREE LEGALE :

Les dérogations peuvent être permanentes (équivalences), temporaires (les heures supplémentaires, récupérées et les prolongations). Nous nous appesantiront sur les équivalences et les heures supplémentaires.

1) les équivalences : une durée supérieure à la durée légale de travail ou équivalente à celle-ci, est admise par l'art L.146 du code du travail pour les préposés à certains travaux. De ce fait, le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admise est celui correspondant à 40 heures de travail. L'article A.136.2 du code du travail fixe les cas d'équivalences ainsi qu'il suit :

- Pour les opérations de gardiennage et de surveillance 56 heures= 40h
- Pour les gardiens concierges (astreint à rester sur les lieux de travail) ont droit à 24h de repos et 15 jours de plus que les congés annuels.
- Pour la vente dans les commerces de gros et demi-gros 42h / semaine.
- Pour les cuisiniers 45h et 50h pour les autres employés dans les bars restaurants, café, débits de boisson et hôtels.
- Pour les employés des hôpitaux, cliniques et assimilés 45h/ Semaine.
- Pour les travailleurs affectés à la vente au détail des denrées alimentaires, 46 h / semaine.
- Pour le personnel des salons de coiffures, 50h/ semaine.
- Pour le personnel domestique 260 heures par mois.

2) les heures supplémentaires :

La durée légale de 40 heures n'est ni un maximum ni un minimum. Un salarié peut travailler moins ou plus de 40 heures par semaine. L'effet de la limite légale est de faire passer l'employeur et le salarié dans le régime des heures supplémentaires. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail ou de la durée réglementairement considérée comme équivalente constitue une heure supplémentaire.

A défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux majorés suivants :

a) Jours ouvrables :

- 10 % du salaire réel global se rapportant à l'exécution du travail lorsqu'elles (heures) se situent, de jour de la 41ème heure à la 48ème heure incluse ;
- 25 % lorsqu'elles sont effectuées de jour au-delà de la 48ème heure ;
- 50 % lorsqu'elles se situent de nuit (entre 21 heures et 5 heures).

b) Jours non ouvrables :

- 50 % pour chaque heure de jour ;
- 100 % pour chacune des heures de nuit.

Dans les entreprises agricoles dont la durée hebdomadaire est fixée à 48 heures, les heures supplémentaires donnent lieu, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail, aux majorations suivantes :

- 10 % pendant les heures de travail de jour effectuées au-delà de la 48ème heure ;

- 50 % pendant les heures de nuit.

Lorsqu'elles sont effectuées les jours de **repos hebdomadaire ou les jours fériés**, les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations ci-après :

- 50 % pour les heures de jour ;

- 100 % pour les heures de nuit.

Les parties peuvent convenir d'un règlement forfaitaire. En ce cas, le travailleur doit percevoir une rémunération au moins égale à celle qui lui est due en application des taux ci-dessus.

L'arrêté du 07 octobre 1996 fixe les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires pour travaux urgents, exceptionnels ou pour accroître la production peuvent être autorisées et effectuées. En effet, l'article A.140.1 du code du travail dispose que la durée du travail effectif peut être prolongée au-delà des limites assignées à l'établissement :

- Pour les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents, pour organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement. La durée maximum de travail journalier est fixée à deux heures pour ces travaux ;

- Pour accroître la production. La limite maximale est fixée à 18 heures par semaine. L'autorisation est accordée par l'inspecteur du Travail territorialement compétent pour une durée de trois mois renouvelable.

Des circonstances exceptionnelles peuvent motiver le dépassement de ce plafond sans que la durée puisse être portée de 62 heures par semaine. En revanche, l'inspecteur du Travail peut suspendre, en cas de chômage prolongé dans une branche d'activité ou une profession déterminée, le recours aux heures supplémentaires, en vue de permettre l'embauche de travailleurs sans emploi.

II LES CONGES

Au sens large, les congés comprennent le repos hebdomadaire, les jours fériés, le congé payé et les congés spéciaux. Les motifs impérieux de santé physique, de détente intellectuelle et morale qui justifient la limitation du nombre d'heures de travail, fondent également le repos hebdomadaire et le congé payé.

A LE REPOS HEBDOMADAIRE :

Il a été institué pour répondre aux abus caractérisés engendrés par le souci des employeurs d'amortir leur matériel et de satisfaire aux exigences de la clientèle.

Aux termes de l'article L 142 du code du travail, le repos hebdomadaire est obligatoire pour les travailleurs, et s'étend à tous les salariés quels que soient leurs fonctions et leurs modes de rémunération. Il a lieu en principe le dimanche. Cette règle est d'ordre public. Sa violation est sanctionnée par l'article L 324 du code du travail 10.000f à 18.000f). La durée du repos est de 24 heures.

Mais des dérogations sont apportées au principe du repos hebdomadaire par l'article L 143 du code du travail pour les entreprises dont l'activité ne peut être interrompue sans inconvénients graves pour la vie collective. Dans ces entreprises le repos est donné par roulement un autre jour que le dimanche. L'arrêté d'application du code fixe la liste des secteurs.

Les établissements qui ne figurent pas sur cette liste peuvent être autorisés après consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs, à donner le repos par roulement un autre jour que le dimanche.

B LES JOURS FERIES :

La loi fixe les jours fériés au Mali (loi n° 05-040 du 22 juillet 2005 relative aux fêtes légales en République du Mali) : **22 sept, 1er janvier, 20 janvier, 26 mars, 1er mai, 25 mai, 25 décembre, journées du Maouloud (naissance et baptême), Ramadan, Tabaski, lundi de pâques.**

L'article 3 de ladite loi stipule que les fêtes légales et les jours déclarés fériés sont chômés et payés. D'ailleurs à l'occasion de chaque jour férié, le Ministre du Travail rappelle, par un communiqué diffusé à la radio et à la télévision, que ce jour est effectivement chômé et donc payé.

Les jours fériés sont d'origine confessionnelle, politique ou internationale.

C LE CONGE ANNUEL PAYE :

Le congé payé permet à l'ouvrier de s'évader de son usine, à l'employé de son bureau, pour jouir de véritables vacances. Il est d'ordre public.

1) conditions d'octroi :

Le bénéfice du congé payé n'est pas légalement limité. En principe, tous les salariés doivent bénéficier. L'article L151 du code du travail stipule que la durée du congé est déterminée à raison de 2 jours et demi par mois de travail accompli, soit trente jours par an, jours non ouvrables compris.

2) Modalités du congé :

Le travailleur acquiert droit à congé après une période de douze de mois de service, qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour du présent congé au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

Sont considérés comme périodes de travail : les indisponibilités pour accident de travail et maladies professionnelles, les maladies médicalement constatées, les congés spéciaux accordés pour événements familiaux.

Le travailleur prend son congé dans la localité de son choix. La durée du congé est augmentée des délais de route lorsque le salarié est recruté dans une localité autre que le lieu d'emploi et les frais du voyage aller et retour sont supportés par l'employeur.

Mais pour répondre aux exigences de bon fonctionnement de l'entreprise, la jouissance du congé peut être retardée ou anticipée d'une période qui sauf accord du travailleur, ne peut dépasser trois mois.

De même, à la demande du travailleur, le droit à congé peut être reporté sur une période qui ne peut dépasser deux années de services, à condition qu'un congé minimum de 8 jours soit obligatoirement pris par le travailleur la première année.

Le congé ne dépassant pas 15 jours est continu : il ne peut être fractionné. La fraction est d'au moins 15 jours.

Les jeunes travailleurs et apprentis de 18 ans, de 18 ans à 21 ans bénéficient de dérogations spécifiques.

Les travailleurs expatriés régulièrement recrutés ont droit à deux mois de congé annuel, soit cinq jours de congé par mois (art L 339 du code de 1992).

En plus, les travailleurs les plus anciens ont droit à des jours supplémentaires de congé selon les modalités suivantes : 2 jours ouvrables après 15 ans de service, 4 jours après 20 ans, 6 jours après 25 ans.

Les mères de famille bénéficient d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par année de service ouvrant droit à congé pour chaque enfant enregistré à l'état civil.

3) la rémunération du congé :

L'allocation de congé conformément à son objet et à son mode de calcul, constitue un substitut de salaire exigible à l'échéance et mentionné sur le bulletin de paie. Elle suit donc le régime du salaire (insaisissabilité, privilège, prescription triennale).

Etant donné sa raison d'être, le congé doit être pris chaque année et le travailleur qui a continué à travailler ne peut cumuler l'allocation avec son

salaire. Le congé annuel ne peut être compensé par une indemnité (art L 162a1 du code du travail). Dans les faits le cumul est fréquent.

L'allocation de congé est égale au pourcentage du 1/12 de la rémunération totale en espèce et en nature perçue au cours de la période de référence (12 mois). Sont cependant exclus les indemnités ayant les caractères de remboursement de frais, les gratifications, et primes annuelles, ainsi que les avantages en nature dont le travailleur continue de bénéficier durant le congé.

Mais sont prises en considération dans le calcul les retenues sur le salaire au titre des prestations en nature.

Le paiement de l'allocation de congé annuel est effectué au plus tard le dernier jour précédent la date du départ en congé. Le travailleur part en congé muni de l'allocation.

D LES CONGES SPECIAUX :

Les congés spéciaux ou permissions exceptionnelles sont accordés aux travailleurs à l'occasion d'évènements familiaux touchant directement leur foyer. Dans la limite de 10 jours, ces congés ne peuvent être déduits de la durée du congé annuel acquis. Par contre lorsqu'ils sont octroyés en sus des jours fériés, ils peuvent être déduits du congé s'ils n'ont pas entraîné une compensation ou une récupération des journées ainsi accordées.

Les évènements suivants sont concernés : naissance (3jours, art 36 à 38 du code de prévoyance sociale), mariage, du travailleur, décès du conjoint ou d'un enfant, décès du père ou de la mère, mariage d'un enfant du travailleur.

Les durées varient selon les conventions collectives, ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de salaire. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel (art L 149 du code du travail).

Exercice pratique : Aly est vendeur dans une boutique dont l'horaire normal est de 42 heures (équivalences) par semaine, a effectué au cours d'un mois 2006 52 heures par semaine.

Calcul l'indemnité d'heures supplémentaires à laquelle il peut prétendre sachant que son salaire mensuel est de 54.600 f CFA.

Solution :

En raison de l'équivalence, il aura 52h – 42 heures = **10 heures** supplémentaires par semaine. Convention fédérale du commerce.

Répartissons les 10 heures :

Soit de la 41ème à la 48ème = 8 heures au taux de 15 %

Au-delà de la 48ème heure, soit 2 heures au taux de 25%

Recherchons d'abord le taux horaire

$$\frac{54.600}{173,33 \text{ heures}} = 315 \text{ f}$$

Le nombre d'heures supplémentaires au taux de 15 %

$$8 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} = \mathbf{34,66 \text{ heures}}$$

12 mois

Le nombre d'heures supplémentaires au taux de 25%

$$2 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} = \mathbf{8,66 \text{ heures}}$$

12 mois

Cherchons le taux d'heure majoré à 15%

$$\frac{315 \times 15}{100} + 315 \text{ f} = \mathbf{362, 25 \text{ A}}$$

Cherchons le taux d'heure majoré à 25%

$$315 \times 25 + 315 f = \mathbf{393,75 \text{ B}}$$

$$100$$

Déterminons l'indemnité d'heures supplémentaires au taux de 15%

$$362,25 \times 34,66 = \mathbf{12.555,58 \text{ f CFA}}$$

Déterminons l'indemnité d'heures supplémentaires au taux de 255%

$$393,75 \times 8,66 = \mathbf{3.409,87 \text{ f CFA}}$$

L'indemnité d'heures supplémentaires mensuelle du salarié est :

$$12.555,58 + 3.409,87 = \mathbf{15.965,45 \text{ f CFA}}$$

III DISPOSITIONS GENERALES SUR LES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE:

Il est créé un comité d'hygiène et de sécurité dans tous les établissements appartenant à l'une des catégories suivantes :

- établissement industriel occupant d'une façon habituelle 50 salariés au moins,
- établissements autres qu'industriels et, quelle que soit leur nature, occupant d'une façon habituelle 100 travailleurs au moins.

Toutefois, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité dans les établissements ne comportant pas les effectifs requis, mais qui effectuent des travaux présentant une insécurité particulière du point de vue des accidents du travail ou des maladies professionnelles (**art L 280**).

Les représentants du personnel au comité bénéficient de la même protection et du même crédit d'heures que les délégués du personnel (**artL281**).

A LES MODALITES D'ORGANISATION :

Le CHS institué dans chaque établissement doit comprendre :

- le chef d'établissement ou son représentant
- le chef du service ou l'agent chargé des questions de sécurité ; à défaut le chef du service compétent dans le domaine social ou un ingénieur qualifié désigné par l'employeur.
- Le médecin de l'établissement si celui possède un service médical inter entreprises ou un médecin inspecteur du travail nommé par décret conformément aux dispositions du code du travail
- Trois représentants du personnel dont un personnel de maîtrise pour les établissements occupant jusqu'à 500 travailleurs.

Ce chiffre est porté à 6 représentants du personnel dont 2 du personnel de maîtrise pour les établissements groupant plus de 500 travailleurs.

Le comité pourra faire appel à toute personne qualifiée qu'il juge utile d'appeler au sein du comité pour résoudre un cas spécial déterminé.

Il est important de souligner que les représentants du personnel au comité sont élus tous les trois ans dans les mêmes conditions que les délégués du personnel en tenant compte des connaissances techniques ou des aptitudes nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Leur mandat est renouvelable. Ils bénéficient de la même protection légale instituée en faveur des délégués du personnel (art L277).

Les membres du CHS sont astreints au secret professionnel en ce qui concerne les faits dont ils ont eu connaissance en raison de leur mission : renseignement d'ordre médical concernant la victime ou les secrets de fabrication.

B FONCTIONNEMENT DU CHS :

- Aux termes de l'article D 282-4 le CHS est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Les fonctions de secrétaire du comité sont remplies

par l'agent chargé des questions de sécurité ou le chef du service compétent dans le domaine social ou l'ingénieur qualifié désigné par l'employeur pour faire partie du comité.

- Le comité doit se réunir au moins une fois par trimestre, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail et en outre, obligatoirement à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves. L'initiative de ces réunions appartient au chef d'établissement.

Par conséquent les temps de réunion du comité sont rémunérés comme temps de travail. Dans le cas où les travailleurs membres du CHS exercent également dans l'établissement des fonctions de délégué du personnel, le temps passé aux réunions et aux missions confiées par le comité ne peut être déduit des heures dont ils disposent en qualité de délégué du personnel, en vertu de l'article L 271 du code du travail.

Après chaque réunion, il sera établi un PV de séance, lui-même transcrit sur un **registre spécial** qui devra être constamment tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail, ainsi que des contrôleurs de sécurité de l'Institut National de Prévoyance Social.

Les décisions ayant une portée éducative du personnel pourront faire l'objet d'information par voie d'affiche ou tous autres moyens.

C LES MISSIONS DU CHS :

Aux termes de l'article D282-6 LE CHS a pour mission de :

- a)** procéder lui-même ou faire procéder par l'un de ses membres, à une enquête à l'occasion de tout accident et de toute maladie professionnelle grave, entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave.

Il peut requérir à cet effet la collaboration de personnes qualifiées. L'enquête doit avoir essentiellement pour objet de déterminer les causes de l'accident ou de la maladie, afin de rechercher les moyens qui permettront d'éviter son retour.

Les résultats de cette enquête sont consignés dans le registre du comité.

- b)** s'assurer avant toute implication de matériel ou de machine que ceux-ci présentent les dispositifs de sécurité conformes aux normes et à la réglementation en la matière.

- c)** procéder à de fréquentes inspections de l'entreprise pour s'assurer de l'application des prescriptions légales et consignes concernant l'hygiène et la sécurité, ainsi que du bon entretien des dispositifs de protection.

Le résultat des inspections doit faire l'objet d'un rapport consigné sur le registre du comité et doit être mentionné sur le rapport annuel du comité prévu à l'article D282-8.

- d)** donner son avis sur toute mesure se rapportant à l'objet de sa mission notamment sur les règlements et consignes de sécurité de l'établissement lorsqu'un représentant avise le chef du service chargé des questions de sécurité qui consigne cet avis sur le registre du comité.

- e)** organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et de veiller à l'observation des consignes de ces services.

- f)** s'efforcer de développer par tous les moyens efficaces de sécurité (conférences, tracts, affiches, méthodes audiovisuelles) les notions de sécurité, d'hygiène et de santé.

D LES OBLIGATIONS DU CHS : (art D282-7)

Le CHS est soumis à l'obligation de :

- remplir une fiche de renseignements à l'occasion de tout accident grave entraînant la mort ou une incapacité permanente, qui aura révélé l'existence

d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées. Cette fiche dûment signée par les membres du comité qui ont procédé à l'enquête, sera établie en quatre exemplaires.

L'un des exemplaires devra être adressé, dans les 15 jours suivant l'accident, à l'Institut National de Prévoyance Sociale. Deux autres exemplaires envoyés dans le même délai à l'inspecteur régional du travail du ressort, le 4ème exemplaire est conservé par l'entreprise.

- établir en 4 exemplaires, un rapport annuel sur l'activité du comité et de transmettre deux exemplaires de ce rapport à la Direction Nationale du Travail, un troisième exemplaire à l'INPS.

Ce rapport, approuvé par les membres du comité, devra être envoyé au plus tard, le 30 janvier de chaque année, et comporter notamment les informations statistiques sur les accidents du travail dans l'entreprise, pendant la période de référence.

Les renseignements demandés dans le rapport sont faits suivant un modèle fixé par décret du Ministre du Travail.

LES CONFLITS DU TRAVAIL

Dans le secteur privé comme dans les secteurs publics et parapublics, les acteurs sociaux recourent à des moyens non cordiaux pour défendre leurs intérêts plus ou moins antagonistes, à savoir la grève et le lock out .ces procédés de lutte sont juridiquement reconnus sous certaines conditions.

CHAP I : LE CONFLIT INDIVIDUEL DU TRAVAIL

Définition :

Le conflit individuel est celui qui oppose un travailleur à un employeur, il porte sur des réclamations d'ordre individuel : le classement dans la convention collective de branche, la promotion interne, l'augmentation de salaire, la mutation, l'intérim, les conditions d'exécution du travail, la qualité de service, les indemnités de rupture, la réintégration dans l'entreprise, le certificat de travail, les heures supplémentaires, le repos, les congés, etc.

CHAP II : LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

I LA GREVE ET LE LOCK-OUT :

A LA GREVE :

La grève n'est pas un phénomène contemporain .des historiens rapportent que l'antiquité gréco-romaine des arrêts de travail ont été observés pour protester contre les conditions de travail et pour obtenir satisfaction des revendications.

Au lendemain de la révolution industrielle, la grève était strictement interdite .la révolution française de 1789, contre toute attente ne reconnut pas, comme étant un droit, la grève qui avait secoué l'ancien régime. La grève était, au demeurant, considéré comme un délit pénal et, en tant que tel, elle entraînait l'application d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans.

Jusqu'en 1946, elle est considérée comme une faute civile. Le préambule de la constitution de 1946 repris par la constitution de 1958 énonce que : « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlement » mais le législateur n'a pas donné d'autres précisions, si ce n'est pour l'interdire à certaines de personnels. La jurisprudence a dû alors pallier à cette carence ; elle va distinguer, dès les années 1950 « l'exercice normale du droit de grève et les mouvements illicites, qui n'entrent pas dans le cadre de la grève et peuvent donc être sanctionnées. La

grève est considérée, depuis 1990, par la cour de cassation française comme une liberté publique, fondatrice du droit du travail.

La constitution et le code du travail du Mali reconnaissent aux travailleurs salariés le droit de grève, lequel s'exerce cependant dans les conditions et limites fixées par la loi et le règlement.

Définition de la Grève :

Faute de définition législative de la grève, il faut recourir à la jurisprudence. Pour la cour de cassation « **la grève n'est caractérisée légalement que par un arrêt de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.**

La grève est la cessation concertée et collective du travail en vue de faire aboutir des revendications à caractère professionnel.

De cette définition se dégage trois éléments : un arrêt de travail, une action concertée et l'existence de revendications d'ordre professionnel.

1. L'exercice normal du droit de grève :

La grève procède d'une volonté préexistante de cesser temporairement le travail. Elle est une cessation du travail et non pas son exécution fautive : un ralentissement des cadences ou diminution des rythmes de production (grève perlée), des stratégies consistant à désorganiser l'entreprise, constitue une exécution fautive du contrat de travail, par ailleurs, peu importe la durée de la cessation.

Le droit de grève est un droit individuel mais exercé collectivement qui échappe au monopole du syndicat, en ce sens que les salariés peuvent faire grève nonobstant des mots d'ordre et consignes contraires de la direction de l'organisation syndicale dont ils sont membres. Un seul salarié peut faire grève s'il répond à un mot d'ordre national (Cass. 1995) ou s'il est le seul salarié de l'entreprise (Cass. 13 novembre 1996).

De la réglementation de la grève, il ressort que la licéité de la grève s'apprécie essentiellement par rapport au respect des lois, règlements, conventions collectives et à la légitimité des motifs qui sous-tendent le mouvement de protestation.

La grève doit avoir un motif professionnel, il doit s'agir de revendications que l'employeur peut satisfaire : niveau des salaires, la durée du travail, les congés et le repos, le droit syndical, l'application des conventions ou accords collectifs de travail.

2. Les conséquences de l'exercice normal du droit de grève.

La grève consacre la suspension du contrat de travail (art L34.7 du code du travail) à condition qu'elle soit déclenchée dans le respect des formalités et procédures prescrites par la loi : conciliation et arbitrage. Le travail n'ayant pas été accompli le salaire n'est pas dû.

Selon la loi, « la grève ne rompt le contrat de travail, sauf **faute lourde** des travailleurs » laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. Ce qui suppose que l'employeur ne peut pas sanctionner le gréviste qui exerce normalement son droit de grève. Tout licenciement serait nul de plein droit, le travailleur licencié peut demander et obtenir sa réintégration, y compris devant le juge du travail.

La suspension du contrat entraîne la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur et la non prise en compte de la période de grève pour le calcul des congés payés.

L'employeur doit assurer ses obligations découlant du contrat vis à vis des non grévistes.

3. L'exercice abusif du droit de grève :

Lorsque la grève est menée en violation des règles de forme et de fond, elle peut entraîner l'application de sanctions pénales et disciplinaires. Si les grévistes commettent des infractions liées à leur mouvement, ils en répondront devant la

juridiction répressive. Les violences, les menaces, les manœuvres frauduleuses les velléités destinées à pérenniser la grève (assimilées au délit d'entrave de la liberté de travail) sont constitutives d'infractions pénales. A cet égard la jurisprudence sociale considère ces faits comme une faute civile passible de mesures disciplinaires prises par l'employeur.

Le caractère abusif ou illicite de la grève s'apprécie par les méthodes employées :

- De part les méthodes : grève perlée (travail exécuté au ralenti), ou tournante (affecte alternativement ensemble de l'entreprise et le bloque), avec occupation des locaux.
- De part le but poursuivi : grève de solidarité, grève politique,

Aussi, le recours est-il interdit avant l'épuisement des voies de règlements ouvertes par le législateur. Dans ce cas l'art L 231 du code énonce que la grève est illicite « **pendant la procédure de conciliation et dès qu'une décision arbitrale a acquis force exécutoire** ».

L'exercice de la grève n'est pas sans conséquence. Il faut y avoir faute lourde ou délit pénal.

La faute lourde n'a pas été définie par la loi, selon la jurisprudence du conseil d'Etat français, il s'agit d'une faute d'une extrême gravité qui révèle l'intention de nuire et rend impossible le maintien des relations de travail.

Le juge retient généralement pour faute lourde justifiant la rupture des liens contractuels sans indemnités de licenciement et de préavis, les faits suivants : la participation à une grève illicite ou abusive, la constitution de piquets de grève, l'occupation des lieux du travail, l'inexécution de service de sécurité, incendie entrave à la liberté de travail, séquestration de cadres ou de dirigeants de l'entreprise.

Selon l'art L 231, les contrats sont rompus sans autres droits que le salaire impayé et l'indemnité de congé acquis à cette date. La violation du droit de propriété, entrave à la liberté de travail, séquestration, violences, voies de fait sont considérés comme des délits pénaux.

4.L'exercice du droit de grève dans le secteur public:

Dans le secteur public et au nom du principe de la continuité du service public et dans un souci de protection des usagers la loi a imposé aux fonctionnaires et aux personnes exploitant un service public un service minimum. **(Au Mali la loi 87-37 sur la grève dans les services publics).**

Selon le Conseil constitutionnel « la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; les limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des services dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ».

Aux termes de **l'article 2 de la loi 87-47**, la grève doit être précédée d'un préavis motivé, présenté par un syndicat représentatif au Ministre de la fonction publique dans un délai de 15 jours avant son déclenchement. Le préavis de grève doit indiquer les motifs, le lieu, la date et l'heure du début de la grève. La cessation concertée du travail échappe donc aux salariés dans les services publics, seul un syndicat représentatif peut déposer un préavis de grève¹.

1. P WAQUET : la grève, les mouvements illicites et l'abus du droit de grève, RJS 3/95.

Si ce préavis n'est pas respecté on parle de grève sauvage ou de grève surprise (qui ne peuvent en principe pas exister dans les services publics).le non respect du préavis pourrait constituer une faute lourde pour ses auteurs.

Dans le secteur privé au Mali le code est muet sur le délai de préavis, le délai du secteur public a été de fait adopté par les syndicats du privé. Les grèves perlées ou tournantes sont interdites.

La médiation dans les conflits collectifs du secteur public :

La loi 87-47 prévoit la médiation comme de résolution des conflits collectifs dans le secteur public.

La médiation permet de recourir à une personnalité désignée en fonction de son autorité morale ou de ses compétences. Le médiateur a « les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignements d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne susceptible de l'éclairer » (art L 524-2 du code du travail).

Au Mali, aux termes de l'article 3 de la loi 87-47, les différends collectifs intervenant les personnels et les employeurs font obligatoirement l'objet de négociation entre les parties concernées. A la suite du dépôt du préavis, le différend est porté devant une commission de conciliation composée de personnalités indépendantes et étrangères au conflit.

Les membres de la commission de conciliation sont nommés par arrêté du Ministre du travail sur proposition conjointe du Ministre intéressé et de l'organisation syndicale la plus représentative au plan national.

La commission de conciliation élit en son sein son président.

La procédure de conciliation est engagée par le président de la commission qui, dans ce cas, invite chaque partie à désigner sans délai deux représentants, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit (**art 4**).

La commission a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignements d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne susceptible de l'éclairer. (**Article 5 loi 87-47**).

Les parties remettent à la commission un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

Chaque partie au conflit doit commettre deux représentants dûment mandatés et ayant pouvoir pour négocier un accord (**art 6**).

A l'issue des réunions de la commission de conciliation, il est établi un procès verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties. Ce PV est aussitôt notifié aux parties (**art 7**).

Les accords qui interviennent sont applicables sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit leur signature par les parties (**art 8**).

La grève pour des motifs politiques est strictement interdite (art 10). Le personnel qui fait grève doit évacuer les locaux, en cas d'occupation des locaux, il est fait appel au concours des forces de l'ordre pour disperser les grévistes (art 11).

Aux termes de l'article, en cas de cessation concertée de travail travailleurs, l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens, les liaisons et communications indispensables à l'action du gouvernement, des circonscriptions administratives, ainsi que la continuité du service public nécessaire aux besoins essentiels du pays dans les domaines économique et social sont sauvegardés par l'institution **d'un service minimal**.

Le décret **N°90-562** prévoit l'institution d'un service minimum en cas de grève dans le secteur public, a été pris, à cet effet.

Il convient de souligner que ce décret, depuis son adoption, a toujours fait l'objet de contestation par l'UNTM comme étant contraire à la liberté syndicale.

Depuis 2009, le gouvernement a tenté de réviser ce décret. Après consultations des partenaires sociaux, le projet de décret a été soumis au conseil des Ministres en juin 2010 qui l'a adopté sous réserve de la prise en compte de certaines observations.

A cause de l'opposition de la CSTM, le projet a été retiré de circuit d'adoption en octobre 2012. Elle estime que le décret devrait ne plutôt prendre en compte que **les services essentiels**. Elle estime à juste raison que le service minimum devrait être institué dans les services essentiels.

B LE LOCK-OUT :

Le lock-out est une mesure de fermeture temporaire décidée par un employeur en réponse à un conflit collectif de travail (grève ou menace de grève).

Selon l'art L34 le lock-out est une cause de suspension du contrat de travail lorsqu'il est effectué conformément aux procédures de déclenchement des conflits collectifs.

Le lock-out est licite s'il est justifié par:

- la force majeure ou une situation contraignante,
- des raisons de sécurité,
- l'inexécution par les salariés de leurs obligations.

Dans ce cas, l'employeur est dispensé de payer les salaires aux non grévistes durant le lock out.

Le lock-out est illicite :

- s'il est préventif.
- s'il constitue un moyen de rétorsion ou de pression à l'égard des grévistes.
- S'il constitue une mesure de sanction à la fin d'une grève.
- Dans ce cas, l'employeur doit payer les salaires aux non-grévistes durant le lock-out.

CHAP III : LE ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LA PREVISION ET LA GESTION DES CONFLITS DU TRAVAIL :

Le règlement des conflits sociaux n'est pas le monopole d'une seule institution .des organes administratifs ou juridictionnels ont reçu de la loi (code du travail) compétence pour connaître des litiges du travail. Le code du travail prévoit deux modes de règlement des conflits : la conciliation et l'arbitrage.

I LA CONCILIATION :

La procédure tend à rapprocher les points de vue antagonistes jusqu'à l'acceptation d'une solution de type transactionnel. La conciliation a lieu devant l'inspecteur du travail territorialement compétent s'agissant des conflits individuels ou des conflits collectifs ne dépassant pas le ressort territorial d'une seule inspection du travail.

Le Directeur National du Travail doit être saisi du différend lorsque celui-ci intéresse le ressort de plusieurs inspections régionales du travail. Par exemple un conflit porté devant l'administration du travail par la CMDT dont la zone d'action couvre le territoire des régions de Kayes, Ségou, Sikasso, Koulikoro, est susceptible d'entraîner l'intervention de quatre inspecteurs régionaux du travail. Le Directeur National qui a compétence sur l'ensemble du territoire tente de régler le différend.

La conciliation est facultative lorsque le conflit est individuel. Elle est obligatoire lorsque le conflit est collectif.

1. la conciliation dans les conflits individuels :

En effet, l'article **L190** du code du travail dispose que tout travailleur pourra demander à l'inspecteur de régler le différend à l'amiable.

La conciliation a lieu devant l'inspecteur du travail territorialement compétent.

La procédure commence généralement par une plainte verbale ou écrite du salarié au bureau de conciliation de l'inspection du travail. L'inspecteur qui rejoint la plainte procède sans délai à une convocation des parties pour un jour bien précis et à une heure précise.

Les parties sont tenues de comparaître à l'heure indiquée sur la convocation sous peine d'une amende de simple d'un montant **de 5000 FCFA**. En cas de récidive l'inspecteur pourrait recourir à la force publique, cette possibilité n'est pas encore reconnue à l'inspecteur dans la mesure où il n'a pas la qualité d'OPJ.

Les plaintes portent généralement comme indiqué au début, sur des réclamations d'ordre individuel telles que le classement dans la convention collective de branche, promotion interne, l'augmentation de salaire, la mutation, l'intérim, les conditions d'exécution du travail, la qualité de service, les indemnités de rupture du contrat, les congés, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, la santé au travail(port d'équipements mais très rarement), la réintégration dans l'entreprise, certificat de travail etc.

A l'heure indiquée, l'inspecteur procède à une enquête contradictoire. Toutefois, il importe de souligner qu'au cours de l'enquête l'employeur pourrait se faire représenter par la personne dûment mandaté, tel conseil (**DRH, avocat**).

La conciliation a pour de rapprocher les points de vue.

Il est important de souligner que les points de droit ne pourront faire l'objet de négociation. La négociation éventuelle, pourrait porter sur les modalités de paiement desdits droits tels qu'heures supplémentaires exécutées dans les conditions normales que l'employeur refuse de payer par exemple.

La négociation finie toujours par la conclusion d'un accord ou par l'échec.

Lorsque la conciliation aboutit à un accord, l'inspecteur du travail dresse **un PV de conciliation** sur l'ensemble des points d'accord, qui selon les dispositions de l'article **L 191 (aliéna 1er)** peut être revêtu de la formule exécutoire par la partie la plus diligente devant le tribunal du travail du ressort.

Il peut y avoir conciliation partielle, dans ce cas, sera dressé **un PV de conciliation partiel** et ce PV mentionnera les points d'accord et de non accord.

En cas d'échec, l'inspecteur dresse **un PV de non conciliation**. A la suite de cet échec, l'action peut être introduite par déclaration orale ou écrite au greffe du tribunal du travail et inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivrée à la partie ayant introduit l'action (**L 191 al 2**).

L'IMPLICATION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL :

La connaissance des litiges du travail relève exclusivement des juridictions du travail lorsque le conflit revêt un caractère individuel. Le contentieux social est éclaté entre deux ordres judiciaire et administratif.

Par exemple, le fait de licencier un délégué du personnel peut être soumis :

- au juge administratif, qui statue sur la régularité de l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail.
- au juge répressif, qui se prononce sur le délit commis par l'employeur pour avoir refusé la réintégration du délégué irrégulièrement congédié.
- Au juge du travail, qui peut ordonner en référé à l'employeur la réintégration du délégué social licencié sans autorisation.

Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les employeurs et leurs travailleurs. Ils peuvent se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux décrets en tenant lieu et au contrat d'apprentissage.

Ils sont également compétents pour les litiges relatifs à l'application du code de prévoyance sociale.

Enfin, les contestations relatives, à l'électorat, à l'éligibilité ainsi qu'à la régularité des opérations électorales concernant les délégués du personnel, sont portées devant les tribunaux du travail, qui pour la circonstance, statuent d'urgence .ces tribunaux ont donc une compétence d'attribution.

2. la conciliation dans les conflits collectifs du secteur privé :

Le conflit collectif est caractérisé par l'intervention d'un groupe de travailleurs et la nature collective de l'intérêt en jeu. Ces deux conditions sont cumulatives. Il est nécessaire qu'une collectivité soit partie au litige : syndicat, personnel d'un établissement ou une catégorie de travailleurs (chauffeurs par exemple) ou une entreprise, une profession ou une localité que l'employeur soit seul ou contre un groupe d'employeurs.

Tout conflit collectif doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail (**art L219**).

En matière de conflit collectif, l'autorité compétente convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation. Les parties peuvent se faire assister par une personne dûment mandatée. Sans préjudice de la condamnation à l'amende objet de l'arrêté du 07 octobre 1996, l'inspecteur du travail convoque les parties à nouveau dans un délai qui ne peut excéder 48 heures toute partie qui ne comparait pas ou ne se fait pas représenter valablement.

Un délai de six jours est imparti à l'autorité de conciliation, à dater du jour de sa saisine, pour dresser un procès verbal constatant l'accord ou l'échec de la conciliation (**art L 222, 224 228**).Le Procès Verbal de conciliation est signé par les parties, daté et visé par l'inspecteur ou le Directeur National du Travail, qui selon le cas, en adresse un exemplaire au secrétariat du tribunal du travail de ressort, ou dépose l'accord auprès des juridictions du travail compétentes.

En cas de désaccord, il rédige un rapport de non conciliation adressé au Ministre chargé du Travail avec tout les dossiers du différend qui doit à son tour saisir le Ministre de la Justice au fin de saisine du conseil d'arbitrage.

II L'ARBITRAGE SOCIAL :

L'arbitrage social est obligatoire en ce qui concerne les différends collectifs non résolus en conciliation (amiable). Le conseil d'arbitrage est un organe semi juridictionnel permanent composé d'un magistrat de la cour d'appel, président, quatre assesseurs dont deux représentants des employeurs et deux des travailleurs choisis en son sein par le conseil supérieur du travail.

Lorsque le différend concerne les services publics les assesseurs employeurs sont remplacés. Le secrétariat est assuré par un greffier de la cour d'appel.

En application des dispositions des L 225 est mis en place par arrêté du Ministre du travail.

Il se prononce en droit sur les différends relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives et accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur. Il tranche en équité sur les autres conflits notamment :

- les différends portant sur les salaires ou conditions de travail qui ne sont pas fixés par lois, règlements ; conventions collectives ou accords en vigueur.
- les différends relatifs à la conclusion ou la révision des clauses des conventions ou accords.

Le conseil a les pouvoirs les plus larges pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs intéressés par le conflit. Cette enquête peut être confiée à toutes personnes qualifiées : experts comptables agréés .Il juge sur pièces et peut entendre les parties.

Aux termes de **l'art L 229 al 2** la décision du conseil acquiert force exécutoire, 8 jours francs après sa notification aux parties.

Il y a possibilité pour le conseil des ministres de rendre exécutoire la sentence lorsque les services essentiels dont l'interruption risquerait de mettre en danger vie, la sécurité ou la santé des personnes, de compromettre le déroulement normal de l'économie nationale ; un secteur vital des professions.

BIBLIOGRAPHIE

I/ LES TRAITES :

- **Martin KIRCH** : droit du travail en Afrique, le contrat de travail tome 1 et 2 ; les salaires ; tome 2, édition Ediéna -1987-1989.
- **G Lyon Caen** : traité de droit du travail : les alaires DALLOZ Paris 1967.

II/ OUVRAGES GENERAUX

- **Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès** : droit du travail, 27ème édition, Précis Dalloz, 2013 ;
- **Alain COEURET et Elisabeth FORTIS** : droit pénal du travail, infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale, LexisNexis, 5ème édition, 2012, LMD ;
- **TOURNAUX S.**, Droit du travail : Cours, exercices corrigés, Ed, Br2al, Collections Grand Amphi Droit, 2012 ;
- Le droit du travail et sa jurisprudence commentée, 3ème édition, TISSOT, 2012. (www.editions-tissot.fr);
- **Sandra LAPORTE** : droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012, l'outil indispensable pour les étudiants, les DRH et les Avocats, éditions Liaisons, 2012 ;
- **RADE Christophe.**, Droit du travail, Ed Montchrestien Paris, Collection : Focus droit ; 275 pages ; 2012.
- **BOSSU Bernard, DUMONT François., VERKINDT P. Y.**, Droit du travail, introduction, relations collectives, relations individuelles, réglementation, Montchrestien, 2011 ;
- **Michel MINE et Daniel Marchand** : le droit du travail en pratique, 22ème édition, Editions d'organisation, 2010 ;
- **Alain COEURET, Bernard GAURIAU, Michel MINE** : droit du travail, 2ème édition, Sirey, 2009 ;
- **Jean Maurice Verdier, Alain COEURET, Marie-Armelle Souriac** : droit du travail, volume 1, les rapports collectifs, Mémento Dalloz, 15ème

édition, 2009. LMD ;

- **Jean Maurice Verdier, Alain COEURET, Marie-Armelle Souriac** : droit du travail, volume 1, les rapports individuels, Mémento Dalloz, 15ème édition, 2009. LMD ;
- **RAY Jean -Emmanuel.**, Droit du Travail, droit vivant, 18ème édition, éditions liaisons, 2009 ;
- **GERARD K. et BEAL S.**, négociation collective dans l'entreprise, 2010/2011, 1ère édition Delmas, Paris, Dalloz 2009 ;
- **Jean Pélissier, Antoine Lyon Caen, Antoine Jammaud, Emmanuel Dockès** : les grands arrêts de la jurisprudence du travail, 4ème édition, Dalloz, 2008 ;
- **AUVERGNON Philippe (dir.)**, L'effectivité du droit du travail, à quelles conditions ? Presses Universitaires de Bordeaux, 2008 ;
- **Paul-Henri ANTONMATTEI, Alain Chevillard et Christine Neau-Leduc** : travaux dirigés de droit du travail, études de cas, commentaires d'arrêts, dissertations, LITEC,, 4ème éditions, 2008, Licence –Master ;
- **Franck PETIT** : Droit des relations collectives de travail, syndicat et droit syndical, institutions représentatives du personnel, dialogue social : négociation et conflits collectifs, mémentos LMD, édition Gualino, 2007 ;
- **Bernard Bossu, François Dumont, Pierre Yves Verkindt** : cours droit du travail, tome 2, Relations collectives de travail, réglementation du travail, LMD, 2è semestre de L3, Montchrestien, 2007 ;
- **MARTIN Philippe, (dir.)**, Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe : actes du séminaire, 22-23 septembre 2005, Presses Universitaires de Bordeaux, 2007, Université Montesquieu Bordeaux IV ;
- **AUVERGNON Philippe. (dir.)**, Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? approches juridiques nationales et comparatives, actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, COMTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux 4. 2005.
- **PELISSIER Jean**, droit du travail, Dalloz 2004, Précis
- **AUVERGNON Philippe (dir.)**, La représentation collective en droit social : acte du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Comptrasec, Bordeaux IV, 2004, 270p ;
- **Brigitte Hess Fallon et Anne Marie Simon** : droit du travail, aide mémoire, 12ème édition, Sirey 2000 ;
- **Mama Djénépo** : Guide pratique du droit du travail au Mali, édition ARCPS, MALI 1997 ;
- **JEAN Claude Javillier et Bernadette Desjardins** : droit du travail, corrigés d'examens, 2ème édition LGDJ, 1992 ;
- **BIT** : la protection contre le licenciement injustifié, CIT, 82ème session 1995 ;

III/ TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

- La loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali, et ses textes d'application.
- La loi n°99-041 du 09 Août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.

- Loi n° 87-47 ANRM du 10 Août 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics.
- Code du travail français annoté, 74ème édition, Dalloz, 2012.

IV REVUES ET MANUELS:

- **Liaisons sociales africaines : CRADAT**, revue d'actualité de droit social et d'administration n° 2, 3, 4 et 5, Yaoundé 2002, 2003, 2004.
- **Zakari BALMA** : Manuel du Centre Régional Africain d'Administration du Travail : les conditions générales de travail : contrat de travail, durée du travail, congés, repos, études des cas et travaux pratiques, Yaoundé 1988.
- **Bertin C. AMOUSSOU** : Manuel du Centre Régional Africain d'Administration du Travail, les salaires (étude comparée), Yaoundé 1987.

Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako

Programme de Licence de droit du travail- LMD

Objectifs de formation :

SEMESTRE 1 - L3 : Droit des relations individuelles de travail

Chap. Préliminaire : INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

- Chap. 1 : histoire et objet du droit du travail
- Chap. 2 : les sources du droit du travail
- Chap. 3 : le particularisme de la combinaison des sources en droit du travail
- Chap. 4 : l'administration du travail

1èrePartie – LA NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL

- Chap 1 : Définition et critère du contrat de travail
- Chap 2 : l'Embauche
- Chap 3 : la nature et la durée du contrat de travail : (CDD-CDI)

2èmePartie – L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Chap 1 : le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise
- Chap 2 : le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise
- Chap 3 : la modification du contrat de travail en cours d'exécution
- Chap 4 : la suspension du contrat de travail
- Chap 5 : la modification de la situation juridique de l'employeur

3èmePartie – LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Chap 1 : généralités sur la rupture du contrat de travail et les différents modes de rupture
- Chap 2 : le licenciement pour motif personnel
- Chap 3 : le licenciement pour motif économique
- Chap 4 : la démission du salarié
- Chap 5 : les conséquences de la rupture du contrat de travail
- Chap.6 : le contentieux du travail

Volume horaire prévisionnel : 36heures de cours

16 heures de TD

SEMESTRE 2 - L 3 : Droit des relations collectives de travail

1. Les groupements professionnels
2. Gouvernance sociale et Dialogue social au Mali

1ère -PARTIE – LIBERTE SYNDICALE ET DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

- Chap 1 : le droit syndical
- Chap 2 : la négociation collective
- Chap 3 : les conflits collectifs de travail

2ème– PARTIE - LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Chap 1 : le cadre d'implantation des institutions représentatives du personnel
- Chap 2 : les délégués du personnel
- Chap 3 : le comité syndical d'entreprise
- Chap 4 : le statut des représentants du personnel

3ème – PARTIE – LES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- Chap 1 : hygiène, santé et sécurité au travail
- Chap 2 : la durée du travail et les congés
- Chap 3 : la rémunération

Volume horaire prévisionnel : 36 heures de cours

16 heures de TD

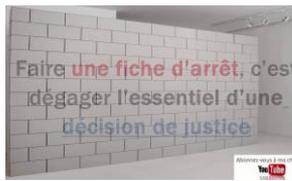
Partager l'article sur :



ARTICLES SIMILAIRES



Groupe d'exercices des étudiants de la Faculté de Droit Public (F.D.Pu)
© Décembre 22, 2016



Saviez qu'il y a sept étapes à suivre pour réussir votre fiche d'arrêt ?
© Novembre 10, 2016



Arrêt: Dehaene
© Août 02, 2016



PRÉCÉDENT
Droit des obligations: Les contrats



SUIVANT

Programme de Licence de droit du travail

LAISSER COMMENTAIRE

CONSEILS & DIVERS



Les magistrats sont-ils indépendants ?
© mai 05, 2017



UNE ETUDE SUR LE SYSTEME LMD
© Mars 17, 2017



Le téléphone portable de l'étudiant, un couteau à double tranchant !
© Mars 03, 2017



Fousseny Kanouté : « Je compte me spécialiser en Droit International Humanitaire (D.I.H). »
© Mars 01, 2017

MÉTHODOLOGIE



LA REDACTION D'UNE DISSERTATION JURIDIQUE : Conseils, méthodes...
© Juin 27, 2017



Comment vous abonnez à ma chaîne YOUTUBE ?
© Décembre 07, 2016



Saviez qu'il y a sept étapes à suivre pour réussir votre fiche d'arrêt ?
© Novembre 10, 2016



CAS PRATIQUE : Des petites notions à connaître !
© Août 17, 2016

VOIR PLUS SUR ACTU-DROIT



Groupe d'exercices des étudiants de la Faculté de Droit Public (F.D.Pu)
© Décembre 22, 2016



LA REGLE DE DROIT (LE DROIT OBJECTIF) "en bref"
© Septembre 28, 2016



COURS DE DROIT DU TRAVAIL : REVISION
© Août 01, 2016



Cours : Droit des biens
© Août 01, 2016