

Mali

Code du travail

Loi n°1992-20 du 18 août 1992

[NB - Loi n°1992-20 du 18 août 1992 portant Code du travail

Modifiée par :

- la loi n°2003-37 du 30 décembre 2003
- la loi n°2011-79 du 29 décembre 2011
- la loi n°2017-21 du 12 juin 2017]

Titre 1 - Dispositions générales

Art.1.- La présente loi régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs exerçant leur activité professionnelle sur l'étendue de la République du Mali.

Est considérée comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera pas tenu compte du statut juridique de l'employeur ou du travailleur.

Les fonctionnaires, les magistrats, les membres des forces armées sont formellement exclus de l'application des présentes dispositions.

Art.2.- Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne peuvent être une cause de rupture du contrat ni entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs en service à la date de leur publication.

Art.3.- Au sens du présent Code on entend par entreprise une organisation de forme juridique déterminée, propriété individuelle ou collective, employant des travailleurs sous l'autorité d'un organe investi du pouvoir de direction et ayant pour objet une activité commune d'ordre généralement économique, destinée à la production ou la vente de biens ou à la prestation de services déterminés.

- L'entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.
- Chaque établissement constitue une unité technique composée d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé sous une même autorité directrice.
- Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.
- L'établissement peut ne comporter qu'un seul travailleur.

Art.4.- (Loi n°2017-21) Le droit au travail et à la formation est reconnu à chaque citoyen, sans discrimination aucune. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'emploi et l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Par discrimination, il est entendu :

1) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire l'emploi ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;

2) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Est interdite en particulier toute discrimination sur la base de critères comme l'invalidité, le handicap, le VIH et SIDA.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, ne sont pas considérées comme des discriminations.

Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacle aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

Art.5.- Dans les entreprises les travailleurs bénéficient d'un droit à l'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail à travers les institutions représentatives des travailleurs.

Art.6.- (Loi n°2017-21) Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir :

1) en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard de personnes ayant exprimé des opinions politiques ;

2) en tant que mesure de discipline du travail ;

3) en tant que mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;

4) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique.

Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques ;
- tout travail d'intérêt public exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire.

Titre 2 - Des relations de travail

Chapitre 1 - De l'apprentissage et de la formation

Section 1 - Du contrat d'apprentissage

Art.7.- (Loi n°2017-21) Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation professionnelle, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit et un des exemplaires déposé à l'inspection du travail dans le ressort de laquelle se trouve le lieu de l'apprentissage.

A défaut du respect de ces deux règles de forme, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Les autres conditions de forme et de fond, les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation, les mesures de contrôle de son exécution, les allègements de charges sociales pour les employeurs ainsi que les catégories d'entreprises dans lesquelles sera imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs, sont fixés par décret.

Art.8.- (Loi n°2017-21) L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant l'organisme désigné à cet effet par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Il est délivré à l'apprenti, qui a subi l'examen avec succès, un certificat de qualification professionnelle.

Section 2 - De la formation et des stages

Art.9.- Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués.

A l'échéance du terme de la formation le contrat de travail se poursuit, sauf si cette formation n'a pas été concluante.

Dans le cadre des stages les jeunes diplômés sans emploi peuvent se voir proposer un contrat de travail de type particulier appelé « contrat qualification ».

Tous les contrats ou avenants susvisés doivent être constatés par écrit.

Un décret fixera les modalités d'application du présent article.

Art.10.- Des congés non rémunérés d'éducation ou de formation syndicale peuvent être accordés aux travailleurs sur leur demande. Ces périodes de congé sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Art.11.- Des congés de formation sont accordés aux travailleurs désignés pour suivre des stages de formation ou de perfectionnement compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité. La durée de ces congés ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé annuel. Elle est également prise en considération pour le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables et des dispositions réglementaires fixant les conditions de rémunération des stages à l'étranger, les salariés bénéficient, pendant la durée du stage du maintien, à la charge de l'employeur, de leur rémunération antérieure et des avantages qui y sont attachés.

Art.12.- Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnel, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre ans. Cette convention sera constatée par écrit et sera immédiatement déposée à l'inspection du travail. Le travailleur qui n'aura

pas respecté cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l'employeur pour sa formation et son perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

Chapitre 2 - Du contrat du travail

Section 1 - Généralités

Art.13.- Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

Art.14.- Les contrats sont passés librement.

Toutefois :

- 1° Un contrat de travail conclu avec un mineur n'est valable que si son engagement a été autorisé par écrit par son père, ou, à défaut, la personne détenant la puissance paternelle et s'il n'est pas soumis à l'obligation scolaire,
- 2° Un décret pourra en fonction des nécessités économiques, démographiques, sociales ou sanitaires, interdire ou limiter les possibilités d'embauche des entreprises ou organiser des compensations en main d'œuvre entre les régions.

Art.15.- Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République du Mali, est soumis aux dispositions de la présente loi.

Son existence est constatée, sous réserve des stipulations de l'article L.26, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Art.16.- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel, non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Art.17.- Est nulle toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat.

Toutefois il peut être stipulé d'accord parties qu'en cas de rupture du contrat de son fait, ou de licenciement pour faute lourde, le travailleur ne pourra, pendant une durée de six mois maximum et dans un rayon de 15 kilomètres autour du lieu d'emploi, exercer une

activité de nature à concurrencer l'employeur en s'inspirant de méthodes ou en utilisant toute information acquise dans l'établissement.

Section 2 - De la nature, de la conclusion et de l'exécution du contrat

Sous-section 1 - De la nature du contrat

Art.18.- Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties.

Un contrat de travail passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision, est assimilé à un contrat à durée déterminée.

Un contrat dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain, dont la date n'est pas exactement connue, est également assimilé à un contrat à durée déterminée.

Art.19.- Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat qualification ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Sous-section 2 - Du contrat à durée déterminée

Art.20.- (Loi n°2017-21) Le travailleur ne peut renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise. Le contrat initial ne compte pas comme renouvellement.

La continuation des services en dehors du cas prévu à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

- 1) au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;
- 2) au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale ;
- 3) au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;
- 4) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail ;

5) au travailleur des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée par le travailleur et du caractère par nature temporaire de cet emploi.

La liste de ces secteurs d'activité ou de ces emplois visés au point 5 de l'alinéa précédent est fixée par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Les conditions d'emploi des travailleurs susmentionnés et les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Art.21.- Le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Le contrat à durée déterminée conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé n'est pas soumis à la limite maximale précitée mais, dans ce cas, il ne peut être renouvelé.

Le contrat à durée déterminée de plus de trois mois doit être déposé par l'employeur à l'inspection du travail du ressort avant tout commencement d'exécution du contrat.

Art.22.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Art.23.- Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat, non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois.

Art.24.- Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée le travailleur a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Le taux de cette indemnité, calculée sur la base du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat, est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail, à défaut le taux minimum est fixé par décret.

Cette indemnité n'est pas due :

- a) dans les cas visés aux alinéas numérotés 1, 2, 4 et 5 de l'article L.20 ;
- b) en cas de refus par le travailleur d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi similaire assorti d'un salaire au moins égal ;
- c) en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du travailleur ou à sa faute lourde.

Art.25.- Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'alinéa précédent ouvre droit, pour le travailleur, à des dommages intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Sous-section 3 - Du visa du contrat de travail

Art.26.- (Loi n°2017-21) Tout contrat de travail nécessitant, du fait de l'employeur, l'installation des travailleurs hors de la localité où ils résident au moment de la conclusion du contrat, doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit et déposé auprès de l'inspection régionale du travail du lieu d'exécution pour avis.

Les contrats des travailleurs étrangers seront, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa de la Direction Nationale du Travail, accompagnés d'un permis de travail dont la contenance et les conditions de délivrance sont fixées par arrêté du Ministre en charge du Travail.

N'est pas considéré comme expatrié, l'étranger recruté localement.

Pendant les deux premières années de résidence permanente sur le territoire, un ressortissant d'un Etat étranger ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat à durée déterminée, sauf dispositions contraires résultant d'une convention de réciprocité conclue avec cet Etat.

Art.27.- Les contrats mentionnés à l'article L.26 doivent être rédigés en langue française, établis en quatre exemplaires et comporter les mentions suivantes :

- les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, résidence, profession et nationalité du travailleur ;
- les nom, prénoms, ou raison sociale et adresse de l'employeur.
- Lorsque le lieu d'emploi est distinct du lieu de la résidence du travailleur :
 - a) le lieu de provenance d'où le travailleur se rend, aux frais de l'employeur, au lieu d'emploi ;
 - b) le lieu où le travailleur a le droit de se rendre en congé réglementaire et d'être rapatrié en fin de contrat aux frais de l'employeur ;
- la nature et la durée du contrat ;
- le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir, ainsi que le ou les lieux où il sera appelé à servir ;
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et ses accessoires de salaire ;
- la référence à la convention collective applicable aux parties ou, à défaut de convention collective, la référence au texte réglementaire régissant la profession ;
- les modalités d'application des dispositions légales concernant les voyages et les transports lorsque la convention collective applicable aux parties ne contient aucune disposition à ce sujet ;
- Lorsque le travailleur est logé par l'employeur :
 - les dispositions relatives au logement, lequel devra répondre aux normes et conditions fixées par voie réglementaire ;

- la durée des congés payés et le mode de détermination de l'allocation afférente ;
- les clauses particulières éventuelles convenues entre les deux parties.

Art.28.- (Loi n°2017-21) L'autorité compétente vise le contrat après avoir :

- constaté la conformité du contrat aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- donné aux parties, éventuellement, lecture ou traduction du contrat ;
- obtenu la signature des parties.

Art.29.- (Loi n°2017-21) La demande de visa incombe à l'employeur. Celui-ci a l'obligation de soumettre le contrat au visa dans un délai de 15 jours à compter de la date de son début d'exécution pour tous les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois et 30 jours pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

Si le visa est refusé, le travailleur aura le droit de faire constater la nullité dudit contrat et réclamer s'il y a lieu des dommages-intérêts dans les cas suivants :

- l'employeur omet d'établir le contrat par écrit ;
- l'employeur omet de soumettre le contrat au visa de l'autorité compétente.

Le rapatriement, dans les cas précisés ci-dessus, est supporté par l'employeur.

Si l'autorité compétente pour accorder le visa n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande, le visa sera réputé avoir été accordé.

Le refus de visa doit être motivé.

Sous-section 4 - De l'engagement à l'essai

Art.30.- (Loi n°2017-21) L'engagement à l'essai doit être expressément stipulé par écrit. Il peut faire l'objet d'un contrat spécifique, appelé contrat à l'essai. Cet engagement comporte :

- l'emploi et la catégorie professionnelle du travailleur ;
- la durée de l'essai qui, en principe, est égale à la durée du préavis mais peut cependant être plus longue dans la limite, renouvellement compris, d'un maximum de 6 mois :
 - a) pour tenir compte de la technique et des usages de la profession ;
 - b) pour les travailleurs débutants dans l'exercice de leur métier, l'engagement à l'essai est à terme fixe, calculé de quantième en quantième. Les délais de route ne sont pas compris, le cas échéant, dans la durée maximum de l'essai.

En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci, le voyage retour du travailleur déplacé par l'employeur est supporté par celui-ci.

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait renouvellement de l'essai, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prenant effet à la date du début de l'essai.

Art.31.- Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi pour lequel le travailleur a été engagé.

Art.32.- En cas d'engagement définitif, la période d'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits attachés à la durée des services dans l'entreprise.

Art.33.- Les dispositions des articles L 39 à L 59 inclus ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai, qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Section 3 - De la suspension du contrat

Art.34.- (Loi n°2017-21) Le contrat de travail est notamment suspendu :

- 1) en cas d'obligations militaires ou de services civiques de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement ;
- 2) pendant la durée légale des obligations militaires ou civiques du travailleur ;
- 3) pendant la durée de l'absence du travailleur pour cause de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical. Cette durée est limitée à six mois, mais est prorogée jusqu'à la date de remplacement du travailleur ;
- 4) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 5) pendant la durée de la garde à vue ou de la détention du travailleur à condition que celle-ci n'excède pas 6 mois ;
- 6) pendant la durée du chômage technique dans les conditions fixées à l'article L.35 ;
- 7) pendant la grève et le lock out si ceux-ci sont déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des différends collectifs ;
- 8) pendant la période de mise à pied, qui ne peut dépasser 8 jours ;
- 9) pendant la durée des congés payés et d'éducation ouvrière ;
- 10) pendant la durée du mandat électif au niveau local ou national ou de l'exercice d'une fonction politique par le travailleur ;
- 11) pendant la durée du congé de maternité ;
- 12) pendant la période dite de veuvage pour 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 d'une copie du certificat de mariage. Elle ne peut excéder 4 mois et 10 jours ;

13) pendant la période de pèlerinage aux lieux saints ;

14) pendant la durée des autorisations d'absence du travailleur requis pour les manifestations culturelles et sportives organisées par l'Etat.

Art.35.- (Loi n°2017-21) L'employeur peut décider de mettre en chômage temporaire, tout ou partie de son personnel, pour des raisons économiques ou techniques.

Le chômage technique est celui qui intervient à la suite d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles telles que les accidents survenus aux matériels, une interruption de la force motrice, les sinistres, les intempéries.

Le chômage économique résulte de l'impossibilité pour l'employeur de faire travailler normalement les travailleurs, en raison d'une pénurie de travail dont la cause est économique.

L'employeur qui souhaite mettre tout ou partie de son personnel en chômage technique ou économique, doit requérir l'avis des délégués du personnel s'il en existe ou le comité syndical, et tenir informé au préalable le Directeur Régional du Travail compétent, de sa décision.

La durée de la suspension ne peut excéder trois mois. Au-delà de trois mois ou en cas de non acceptation par le travailleur des conditions de suspension proposées, la rupture éventuelle du contrat est imputable à l'employeur.

Pendant la période de chômage technique ou économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon à l'embauche de nouveaux travailleurs, sauf pour les secteurs non touchés, ou à l'exécution d'heures supplémentaires par le personnel restant.

Les périodes de chômage économique ou technique entrent en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du travailleur.

Art.36.- Dans les cas visés à l'article L.34 (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.37.- Dans le cas visé à l'article L.34 (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 d'indemnisation à plein salaire.

Art.38.- Dans les cas visés à l'article L.34, alinéas 5°, 6°, 7°, 8°, 10°, 12°, 13° et 14, la suspension du contrat de travail est accordée sans paiement de salaire.

Section 4 - De la résiliation du contrat

Sous-section 1 - Généralités

Art.39.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat, ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages intérêts pour l'autre partie.

Art.40.- (Loi n°2017-21) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Tout travailleur qui démissionne doit notifier sa décision par écrit à l'employeur. Celui-ci ne peut présumer de la démission du travailleur.

Tout employeur qui désire licencier un travailleur est tenu d'informer l'inspecteur du travail du ressort par lettre recommandée comprenant les indications relatives au travailleur et à l'employeur et le motif du licenciement.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours pour émettre un avis.

En cas de contestation du ou des motifs du licenciement, le travailleur peut se pourvoir devant le Tribunal.

Le recours devant le tribunal du travail est suspensif de la décision de l'employeur.

Sous-section 2 - Du préavis

Art.41.- (Loi n°2017-21) La résiliation d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le préavis commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit être indiqué dans la notification.

En l'absence de conventions collectives ou de décrets en tenant lieu, la durée du préavis est :

- de 8 jours pour le personnel payé à la journée ou à la semaine ;
- de 1 mois pour le travailleur dont le salaire est payé au mois ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
- de 3 mois pour les cadres et le personnel de direction.

Le contrat peut être rompu sans préavis en cas de faute lourde et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.

Art.42.- Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie, une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Art.43.- La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit. Le préavis commence à courir à compter de la date de cette notification. S'il s'agit d'un licenciement, la lettre de préavis doit en mentionner le motif.

Les travailleurs chargés de responsabilités ne peuvent quitter leur emploi avant d'avoir rendu leurs comptes.

Art.44.- (Loi n°2017-21) Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé, après en avoir avisé son employeur, à s'absenter un jour par semaine, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces jours d'absence, qui sont pris au gré du travailleur et qui, sur sa demande, pourront être bloqués à la fin de la période de préavis, n'entraîneront aucune réduction de sa rémunération.

En cas de licenciement, et, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis n'entraîne, sauf accord mutuel, aucune réduction de salaires, avantages et indemnités de congés que le travailleur aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Art.45.- La partie à l'égard de laquelle l'une des obligations mentionnées aux articles L.42 et 44 ne serait pas respectée ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

Sous-section 3 - Du licenciement pour motif économique

Art.46.- Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, constitue un licenciement pour motif économique.

Art.47.- (Loi n°2017-21) Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui l'envisage doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature.

A l'issue des négociations internes, si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information.

En cas de désaccord, le procès-verbal de cette réunion, dûment signé par les deux parties, doit être immédiatement communiqué par l'employeur à l'inspecteur du travail lequel dispose d'un délai de quinze jours, à dater de cette communication, pour exercer, éventuellement, ses bons offices.

Art.48.- (Loi n°2017-21) Lorsque les négociations prévues à l'article L.47 ci-dessus n'ont pu aboutir à un accord, ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, ceux-ci sont soumis aux règles suivantes :

1) L'employeur établit l'ordre des licenciements selon les critères de base suivants :

- les départs volontaires ;
- l'aptitude professionnelle ;
- la charge de famille.

Les autres critères seront définis entre l'employeur et le comité syndical à l'interne, à défaut de celui-ci, les délégués du personnel.

2) L'employeur doit communiquer, par écrit, aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères qu'il a retenus.

Il convoque, dans les huit jours de la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le procès-verbal de la réunion.

3) Si l'employeur envisage de licencier pour motif économique un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

4) Pour les autres travailleurs l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel visée à l'alinéa 2, procéder au licenciement. Dans tous les cas la liste des travailleurs licenciés et le procès-verbal de la réunion susvisée sont immédiatement communiqués à l'inspecteur du travail pour information et qui vérifiera si les critères ont été respectés.

5) Le travailleur licencié bénéficie, en dehors du préavis et de l'éventuelle indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de son salaire brut. L'employeur et les travailleurs peuvent d'un commun accord convenir des conditions plus favorables. Le travailleur bénéficie également, dans

son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

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

Les différends individuels du travail concernant la rupture du contrat de travail pour motif économique doivent être examinés prioritairement par les juridictions du travail.

Un arrêté du Ministre chargé du travail fixe les modalités d'application du présent article.

Art.49.- Si un plan de redressement est envisagé lors d'une procédure collective de liquidation, le syndic ou l'administrateur pourra procéder à un licenciement pour motif économique en respectant, à l'exception du premier alinéa de l'article précédent, les paragraphes numérotés 1 à 5 de cet article.

Art.50.- Les procédures des articles L.48 et 49 sont écartées en cas de protocole amiable de départ librement et loyalement négocié entre l'employeur et le ou les travailleurs. L'employeur informe l'inspecteur du travail du protocole intervenu.

Sous-section 3-1 - De la rupture conventionnelle

Art.50 bis.- (Loi n°2017-21) L'employeur et le travailleur, lorsqu'ils sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent convenir d'une rupture conventionnelle, alternative à la démission et au licenciement.

La rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'employeur, ou du travailleur.

Elle fait l'objet d'un protocole librement signé par les deux parties.

L'acceptation par le travailleur d'une rupture conventionnelle ne doit pas être consécutive à une pression exercée par l'employeur.

Le travailleur peut se faire assister, au cours de l'entretien, par un délégué du personnel ou un autre salarié de l'entreprise.

En cas de vice de consentement, la rupture conventionnelle est nulle et de nul effet.

La rupture conventionnelle prend effet à la date fixée dans le protocole sans que l'une ou l'autre des parties ait à observer un préavis.

Le protocole détermine les conditions de la rupture du contrat de travail, notamment le montant spécifique de l'indemnité de départ, qui ne peut en aucun cas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Une copie du protocole est transmise à l'inspection du travail du ressort pour information.

Le contentieux sera réglé par arbitrage de l'inspection du travail.

Sous-section 4 - De la rupture abusive et du non-respect des formes du licenciement

Art.51.- La rupture abusive du contrat peut donner lieu à dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture.

En cas de contestation l'employeur doit apporter la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement.

La rupture du contrat est notamment abusive dans les cas suivants :

- lorsque le licenciement est effectué sans motif légitime ou lorsque la motivation est inexacte ;
- lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement auxquelles le travailleur peut éventuellement prétendre.

Art.52.- Si le licenciement d'un travailleur est légitime quant au fond mais survient sans observation de la formalité de la notification écrite de la rupture ou de l'indication de son motif, le tribunal doit accorder au travailleur, pour sanctionner l'inobservation des règles de forme, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois du salaire brut du travailleur.

Sous-section 5 - De l'indemnité de licenciement et de services rendus

Art.53.- (Loi n°2017-21) En cas de licenciement et de rupture de contrat pour cas de force majeure, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à un an, a droit à une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité, dite de licenciement, est calculée en prenant la moyenne mensuelle de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement et, en appliquant à cette rémunération moyenne, les pourcentages suivants :

- 20 % pour chacune des cinq premières années de travail ;

- 25 % pour chaque année de la 6^{ème} à la 10^{ème} année incluse ;
- 30 % pour chaque année au delà de la 10^e année.

Les conventions collectives et les accords d'établissement peuvent prévoir des taux beaucoup plus favorables. Dans ce cas, les taux prescrits par ces conventions se substitueront à ceux prévus à l'alinéa 2 du présent article.

La rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement englobe toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant un caractère de remboursement de frais.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Art.54.- En cas de démission, le travailleur qui compte au moins dix années de services continus dans l'entreprise, aura droit à une indemnité de « services rendus », calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité visée à l'article L.53.

Art.55.- Les indemnités visées aux articles L.53 et 54 ne sont pas dues lorsque le travailleur cesse définitivement son activité pour entrer en jouissance de sa pension de retraite, ou de l'allocation de solidarité.

Le travailleur perçoit, en ce cas, une indemnité de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité visée à l'article L.53.

Sous-section 6 - Du débauchage abusif

Art.56.- Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1^o quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2^o quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3^o quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration soit, s'il s'agit de contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis, ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Sous-section 7 - De la modification de la situation juridique de l'employeur

Art.57.- S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous

les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur 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, notamment en cas de faillite ou de liquidation judiciaire, ne dispense pas l'employeur d'observer les règles établies en matière de licenciement aux articles L.40, 41, 42 et 53 ci-dessus.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Sous-section 8 - De la modification du contrat

Art.58.- (Loi n°2017-21) L'employeur et le travailleur peuvent, au cours de l'exécution du contrat de travail, en proposer la modification.

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 de travail mais cette rupture lui est imputable.

Est substantielle, toute clause sans laquelle le travailleur, n'aurait pas contracté telle que le salaire, les conditions de travail, le lieu du travail, l'emploi tenu.

Si la proposition de modification du contrat présentée par l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, l'employeur peut rompre le contrat de travail mais cette rupture lui est imputable et doit être opérée dans le respect des règles de procédure du licenciement. 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.

Sous-section 9 - De la disponibilité

Art.59.- (Loi n°2017-21) Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Pendant cette période le travailleur ne bénéficie pas de son salaire et de ses accessoires, de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite et d'une façon générale, des dispositions du présent Code.

La durée de la mise en disponibilité, renouvellement compris, ne peut dépasser 10 ans. Elle revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Sous-section 10 - De la retraite

Art.60.- (Loi n°2003-37, Loi n°2011-79) L'âge de la retraite est fixé à :

- pour les travailleurs des Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA) et les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) :
 - catégorie A : 62 ans
 - catégorie B : 59
 - catégorie C, D, E : 58 ans
- pour les travailleurs du secteur privé :
 - catégorie A ou équivalent : 60 ans
 - catégorie B, C, D, E ou équivalent : 58 ans.

Pour les travailleurs du secteur privé classés à la catégorie A ou équivalent, les relations pourront se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra dépasser l'âge de 62 ans.

Le départ à la retraite, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ne constitue ni une démission ni un licenciement.

[NB - Précisions de la loi n°2011-79 :

Les travailleurs des EPA et des EPIC ayant atteint l'âge de 59, 56 et 55 ans respectivement pour les catégories A et B et C, D et E peuvent cependant demander la liquidation de leur pension de retraite.

Les travailleurs du secteur privé ayant atteint l'âge de 57 ans pour la catégorie A, et 55 ans pour autres catégories, peuvent également demander la liquidation de leur retraite.

Le départ à la retraite à partir de 59, 57, 56 et 55 ans, selon le cas, à l'initiative du travailleur, ne constitue pas une démission.

Les dispositions de la loi n°2011-79 prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2012.]

Sous-section 11 - Du certificat de travail

Art.61.- A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie professionnelle de classement de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

A peine de dommages-intérêts :

- l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

Chapitre 3 - Du règlement intérieur

Art.62.- Un règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise industrielle, commerciale et agricole employant au moins dix salariés.

Art.63.- Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il pourra être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement un règlement annexe comportant les dispositions particulières.

Art.64.- Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité et aux modalités de paiement de salaires.

Art.65.- Le chef d'entreprise doit communiquer le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe. Cette communication s'effectue sous forme de remise aux délégués du personnel d'une copie du projet de règlement intérieur par tout procédé permettant de certifier la communication et de lui donner date certaine.

Dans les quinze jours qui suivent la date de la réception de la copie du projet de règlement intérieur, les délégués du personnel adressent, par écrit, leurs observations au chef d'entreprise.

L'absence de réponse dans le délai prescrit vaut acquiescement.

Art.66.- A l'expiration du délai prévu à l'article L.65, le chef d'entreprise doit adresser à l'inspecteur du travail, du ressort :

- le projet de règlement intérieur établi en double exemplaire, avec mention qu'une copie en a été remise aux délégués du personnel et l'indication de la date de réception de cette copie par les délégués du personnel,
- l'original, dûment signé par les délégués du personnel, des observations qu'ils ont présentées et une copie desdites observations, certifiée conforme par l'employeur,
- un exposé, en double exemplaire, des considérations qui ont pu motiver le rejet par l'employeur de tout ou partie de ces observations.

Dans le délai d'un mois, l'inspecteur du travail vise ou communique son avis au chef d'entreprise en requérant, s'il y a lieu, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois, aux règlements et aux conventions collectives en vigueur.

Art.67.- Le règlement intérieur, après visa, est communiqué aux délégués du personnel qui en portent la teneur à la connaissance des travailleurs de l'entreprise. Il est affiché

dans les locaux d'embauche et sur les lieux de travail, à une place convenable, aisément accessible, il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

Art.68.- Le règlement intérieur entre en vigueur vingt jours après le visa de l'inspecteur du travail, la date et le cachet de l'inspection apposé sur l'original du règlement faisant foi.

Art.69.- Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Chapitre 4 - De la convention collective et des accords collectifs de travail

Section 1 - De la nature et de la validité

Art.70.- La convocation collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats des travailleurs et, d'autre part, d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

Art.71.- Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation,
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation,
- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art.72.- La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulations contraires, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à 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.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Art.73.- 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.

Art.74.- La convention collective est, après visa, déposée contre récépissé au greffe du tribunal du travail territorialement compétent. Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, sauf stipulation contraire.

Le dépôt est effectué en triple exemplaire et sans frais, aux soins de la partie la plus diligente. Deux exemplaires de la convention collective sont adressés immédiatement par le greffier du tribunal du travail au Ministre chargé du travail.

Les modifications apportées à la convention initiale doivent être établies, déposées et notifiées dans les mêmes conditions.

Art.75.- Les parties qui adhèrent à une convention collective en vigueur doivent notifier par écrit cette adhésion au greffe du tribunal ou le dépôt de la convention collective a été effectué.

La démission de tout groupement, membre ou adhérent, ainsi que la dénonciation de la convention s'effectuent dans les mêmes conditions.

La faculté de dénoncer la convention est toutefois réservée aux seules parties signataires.

Art.76.- Toute adhésion et toute modification à une convention, toute démission et toute dénonciation d'une convention sont portées à la connaissance du Ministre chargé du travail par les soins du greffier du tribunal du travail compétent.

Art.77.- Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes les personnes qui l'ont signée ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion, ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

Lorsque l'employeur est lié par une convention collective, les clauses de cette convention s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent sauf disposition moins favorable pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels.

Section 2 - Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

Art.78.- (Loi n°2017-21) A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou de travailleurs intéressées, le Ministre chargé du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports des employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminée.

Une décision du Ministre chargé du travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra, selon le cas, sous la présidence du Directeur national du Travail, un nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, et d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou à défaut de celle-ci, des employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues, soit, pour chacune des principales catégories professionnelles, soit en cas de convention commune à plusieurs branches d'activité pour chacune de ces branches. Elles contiendront les conditions de travail particulières à ces catégories ou ces branches d'activité et seront discutées par les organisations syndicales les plus représentatives des catégories ou branches intéressées.

La représentativité est la compétence reconnue à un ou des syndicats de travailleurs, ou d'employeurs, d'être le porte-parole des salariés ou des entreprises, y compris de ceux qui ne sont pas leurs adhérents.

Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans la branche ou le secteur d'activités concerné.

Le caractère représentatif d'un syndicat de travailleurs est déterminé par le Ministre en charge du Travail sur la base du nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections de délégué du personnel, lorsque la mesure de la représentativité est appréciée au niveau de l'entreprise, et sur la base des élections professionnelles, lorsque la représentativité est appréciée au niveau national, de la branche ou du secteur d'activité.

Les élections professionnelles sont organisées au niveau national pour déterminer la représentativité des centrales ou des confédérations syndicales de travailleurs.

Les élections professionnelles sont organisées au niveau sectoriel lorsqu'il s'agit de déterminer la représentativité des organisations syndicales de travailleurs au niveau du secteur ou de la branche d'activité.

Les élections professionnelles au niveau de l'entreprise sont organisées, en cas de besoin.

Les seuils de représentativité au niveau national, de la branche ou de l'entreprise, sont fixés par voie réglementaire par le Ministre chargé du Travail, après concertation avec les organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Un arrêté du Ministre en charge du Travail organise les modalités des élections générales de représentativité des unions syndicales ou professionnelles de travailleurs, au plan national et de la branche en concertation avec les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives.

L'enquête de représentativité est organisée tous les quatre ans.

Le caractère représentatif d'une organisation d'employeurs est déterminé par arrêté du Ministre en charge du Travail, sur la base d'une enquête de représentativité dont les critères sont fixés, en concertation avec les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives.

L'enquête de représentativité est organisée tous les quatre ans.

Art.79.- Les conventions collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion,
- 2° la détermination des classifications des catégories professionnelles,
- 3° les salaires applicables par catégorie professionnelle et éventuellement par région,
- 4° les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires,
- 5° les modalités d'application du principe : « à travail égal salaire égal », pour les femmes et les enfants,
- 6° les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement,
- 7° les conditions d'embauchage et de licenciement et notamment la durée de la période d'essai et celle du préavis,
- 8° les délégués du personnel,
- 9° les conditions particulières du travail des femmes et des enfants,
- 10° les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation dans l'entreprise, dans le cadre de la branche d'activité considérée,
- 11° l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires de classement,
- 12° la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

Elles peuvent également contenir toute autre disposition non contraire à la législation en vigueur.

Art.80.- Des dispositions nouvelles pourront, par décret, être rendues obligatoires au même titre que celles énumérées à l'article précédent.

Art.81.- Dans le cas où une convention collective a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local, adaptent cette convention aux conditions de travail existant sur le plan inférieur.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Art.82.- A 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 tous les employeurs et travailleurs situés dans son champ d'application, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par la présente section.

Cette extension des effets et sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Peuvent être exclues de la convention, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité ou du groupe de branches d'activité dans le champ d'application considéré.

Art.83.- A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, ou sur proposition du Ministre chargé du travail tout décret d'extension peut être rapporté en totalité ou en partie lorsqu'il apparaît que la convention, ou certaines de ces 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.

Art.84.- 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 in extenso de la convention au journal officiel.

Les organisations professionnelles et toutes les personnes intéressées, adressent éventuellement leurs remarques et suggestions au Ministre chargé du travail dans un délai maximum de trente jours à compter de la date de réception, au tribunal du travail du ressort du journal officiel contenant cet avis.

Le retrait d'extension est soumis aux mêmes formalités que celles ayant précédé l'extension.

Art.85.- Les décisions des commissions paritaires, instituées par les conventions collectives, sont applicables à l'ensemble des employeurs et des travailleurs compris dans le champ d'application desdites conventions, pour compter de la date de prise d'effet des décisions. Elles ne sont toutefois applicables au secteur public qu'en vertu d'un arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.86.- Un décret peut, à défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession ou pour une ou plusieurs branches d'activité.

Section 3 - Des conventions collectives dans les services et entreprises publics

Art.87.- Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un décret d'extension, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services techniques, entreprises et établissements publics compris dans son champ d'application.

Section 4 - Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Art.88.- Des accords, concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou plusieurs employeurs, et, d'autre part, 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.

Ces accords ont pour objet d'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 arrêtés prévus à l'article L.86 et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les clauses salariales de ces accords collectifs peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branches d'activité ou interprofessionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement 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.

Ces accords peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs, notamment une participation aux fruits de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut de conventions collectives ou des arrêtés prévus à l'article L.86 des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus selon les modalités précitées.

Les dispositions des articles L.72, 73 et 77 s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Section 5 - De l'exécution de la convention

Art.89.- Les personnes liées par une convention collective ou un accord d'établissement peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art.90.- Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord d'établissements est intentée soit par une personne, soit par un groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Chapitre 5 - Du tâcheronnat

Art.91.- Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Ce contrat est obligatoirement constaté par écrit.

L'entrepreneur est tenu d'en expédier sans délai deux exemplaires à l'inspection du travail régionalement compétente, en indiquant l'emplacement des lieux de travail utilisés.

Art.92.- Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur.

Art.93.- Le tâcheron est tenu d'indiquer sa qualité de tâcheron, le nom, l'adresse et la profession de l'entrepreneur, par voie d'affiche à apposer de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Art.94.- Le tâcheron qui n'appliquerait pas les dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles, pourra, à la demande du Ministre chargé du travail, se voir retirer son certificat d'agrément à titre temporaire ou définitif.

Titre 3 - Des conditions générales de travail

Chapitre 1 - Du salaire

Section 1 - De la détermination du salaire

Art.95.- (Loi n°2017-21) Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut, leur handicap, dans les conditions prévues au présent chapitre.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou le salaire minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison du travail de ce dernier.

Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communes aux travailleurs des deux sexes.

Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives.

Art.96.- Des décrets fixent :

- 1° Les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis,
- 2° Les cas dans lesquels, l'employeur est tenu d'assurer le logement et une ration journalière de vivres, les conditions d'attribution de ces prestations, leur composition et leur valeur maxima de remboursement,
- 3° Les cas dans lesquels d'autres prestations en nature doivent être fournies et les modalités de leur attribution,
- 4° A défaut de convention collective ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les salaires minima par catégorie professionnelle.

Art.97.- (Loi n°2017-21) Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il compte au moins trois ans de présence continue dans la même entreprise.

Toutefois, les périodes de services accomplies à différentes reprises seront prises en considération pour l'octroi de cette prime sous réserve qu'elles n'aient pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ou de services rendus.

Ne peuvent être déduites du temps de présence prise en considération pour l'attribution de la prime, les absences visées dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois ;
- congés payés et, dans la limite de dix jours par an, permissions exceptionnelles visées aux articles L.146 et 147 ;
- congés de maternité ;
- maladies dans la limite de six mois ;

- période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- congé d'éducation ouvrière et stages de formation.

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce pourcentage est fixé comme suit :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 5 % après cinq ans d'ancienneté ;
- plus 1 % par année d'ancienneté en sus, dans la limite maximum de 15 %.

Art.98.- La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces, doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue.

Il est interdit de pratiquer ce mode de rémunération lorsque la convention collective n'en prévoit pas la faculté pour l'employeur.

Art.99.- Les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces sont affichés au bureau des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Art.100.- Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés ci-dessus, établis sur la base des douze derniers mois de travail.

Art.101.- Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation ou par convention.

Section 2 - Du mode de paiement du salaire

Art.102.- Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute disposition contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est interdit, sous réserve des dispositions de la section première du présent chapitre.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Elle ne peut être faite, ni dans un débit

de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art.103.- Le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder :

- quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, cette périodicité peut être portée exceptionnellement à un mois après autorisation écrite de l'inspecteur du travail, en raison notamment des conditions particulières d'exploitation de certains établissements,
- un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Les services administratifs et établissements publics sont autorisés, dans tous les cas, à procéder au paiement mensuel des salaires des travailleurs.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours des trimestres doivent être payées dans les quarante-cinq jours suivant la fin du trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice, doivent être payées dans l'année suivante au plus tard avant six mois.

En cas de cessation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès que prend fin la prestation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail, le dépôt au secrétariat du tribunal de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Section 3 - Des pièces justificatives du paiement

Art.104.- 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 ».

Art.105.- Le bulletin de paye porte :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ou le timbre de l'entreprise,
- le nom, l'adresse et le numéro d'ordre du travailleur au registre d'employeur,
- la date de paiement et la période correspondante,
- l'emploi et la catégorie professionnelle,

- la rémunération brute avec tous les éléments qui la composent, notamment salaire de base, primes, indemnités, heures supplémentaires, avantages en nature,
- les retenues individualisées, telles que les saisies-arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite,
- la rémunération nette.

Quand le salaire est payé à l'heure, il convient de mentionner le nombre d'heures de travail effectuées.

Art.106.- Le bulletin de paye est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

Aucune formalité de signature ou d'émargement n'est obligatoire.

Art.107.- (Loi n°2017-21) Les mentions portées sur le bulletin de paye délivré à chaque travailleur sont reproduites à l'occasion de chaque paiement sur un registre dit registre de paiement ou enregistrées dans un fichier ou listing informatisé. Ce registre contient également une comptabilité des absences ventilées selon leur cause (maladies ou accidents de travail, absences autorisées ou non).

Les supports informatiques visés à l'alinéa précédent doivent permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires. Ils doivent être présentés dans les mêmes conditions et conservés pendant le même délai que le registre de paiement auquel il se substitue.

Le registre informatisé doit être validé par l'autorité compétente (INSTAT).

Art.108.- (Loi n°2017-21) Le registre de paiement est constitué d'un ensemble de feuilles fixes portant une numérotation continue sous reliure cartonnée. Il est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ni surcharges : les ratures doivent être approuvées par le travailleur.

Le registre des paiements ou tout support informatique de preuve est conservé pendant un délai de cinq ans suivant la dernière mention et tenu à la disposition des inspecteurs du travail.

Les dispositions du présent article sont applicables au registre d'employeur.

Art.109.- Un arrêté du Ministre chargé du travail fixe la contexture de ces documents et les dérogations à leur tenue.

Art.110.- L'acceptation, sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paye, l'apposition de sa signature ainsi que la mention pour solde de tout compte sur le registre des paiements ou les documents habilités à la recevoir, ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie de rémunération.

Art.111.- La mention « pour solde de tout compte » ou tout autre mention équivalente souscrite par un travailleur après l'arrivée à terme ou à la résiliation de son contrat de travail, par laquelle il renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail, ne peut lui être opposable.

Section 4 - Des privilèges et garanties de la créance du salaire

Art.112.- Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics, ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Art.113.- La créance de salaire est privilégiée sur les meubles et les immeubles du débiteur pour les salaires des douze derniers mois.

Art.114.- En ce qui concerne les allocations de congés payés, le privilège porte sur les deux années suivant la date où le droit à ces congés a été acquis.

Art.115.- Les créances des salaires, primes, commissions, prestations diverses, indemnités de toute nature et, éventuellement dommages-intérêts priment toutes autres créances privilégiées y compris celle du Trésor public.

Art.116.- Outre les privilèges ci-dessus :

- les maçons, charpentiers et autres ouvriers qui ont été employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques ont une action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence des sommes dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ;
- les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, ont un privilège qui prime tous autres privilèges spéciaux mobiliers, soit sur les fruits de la récolte, soit sur la chose qu'ils ont contribué à conserver.

Art.117.- L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré, peut exercer un droit de rétention dans les conditions prévues par le Code civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai d'un an pourront être vendus dans les conditions et formes qui seront fixées par décret.

Section 5 - De la prescription de l'action en paiement du salaire

Art.118.- (Loi n°2017-21) L'action en paiement du salaire, des accessoires de salaires, des primes et indemnités, ou toute autre somme due en raison du travail, la fourniture des prestations en nature et éventuellement leur remboursement, se prescrivent par trois ans.

Art.119.- La prescription ci-dessus, extinctive et libératoire, commence à courir à la date à laquelle les salaires sont dus.

Le dernier jour du délai est celui qui porte le même quantième que le jour du point de départ de la prescription.

Art.120.- La prescription a lieu quoiqu'il y ait eu continuation de services ou travaux.

Elle est seulement interrompue par :

- une attestation de l'inspecteur du travail mentionnant la date à laquelle il a été saisi d'un différend individuel, ainsi que l'objet de ce différend,
- la citation en justice non périmée.

Section 6 - Des retenues sur salaires

Art.121.- (Loi n°2017-21) Aucune retenue ne peut être faite sur la rémunération du travailleur en dehors de celles prévue à la présente section. Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

Art.122.- Sont de droit, les retenues ayant pour objet des prélèvements obligatoires d'origine fiscale et sociale, des remboursements en vertu de l'article L.96 paragraphes 2 et 3, des versements prévus par les contrats en application des conventions collectives.

On entend :

- par prélèvement d'origine fiscale, les impôts sur les traitements et salaires retenus à la source,
- par prélèvement d'origine sociale, les cotisations au régime légal de retraite et autres avantages sociaux.

Art.123.- (Loi n°2017-21) Sont possibles dans certaines limites, les retenues nées des saisies attribution ou de cession volontaire souscrite dans les formes définies par la réglementation.

Les cotisations syndicales peuvent être collectées par l'employeur, à la demande du ou des syndicats, sous forme de cession volontaire de salaire dûment établie par le travailleur, au profit de l'organisation de son choix.

Il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d'un préjudice, que dans la limite de la partie saisissable.

Art.124.- (Loi n°2017-21) Le remboursement des avances s'effectue par les moyens de droit de la cession volontaire ou de la saisie-attribution.

Art.125.- Les acomptes pour un travail en cours sont considérés comme un paiement partiel de la rémunération, ils n'entrent pas dans le champ d'application de la présente section.

Chapitre 2 - Du cautionnement

Art.126.- Dans le cas où un employeur exige un cautionnement d'un travailleur, le montant du cautionnement sans limitation, est mis en dépôt à la caisse d'épargne qui délivre à cet effet un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Les sommes ainsi déposées portent intérêt au taux normal de la caisse d'épargne.

Art.127.- Ce livret spécial porte l'empreinte d'un timbre particulier :

« Livret de cautionnement (code du travail art.L-127) ».

L'ouverture du livret s'effectue à la demande conjointe de l'employeur et du travailleur.

Le dépôt des fonds est effectué directement par le travailleur qui, après avoir retiré le livret, le dépose obligatoirement entre les mains de l'employeur. Celui-ci délivre au travailleur un certificat de dépôt et fait mention du cautionnement avec référence au numéro du livret, sur le registre d'employeur.

Art.128.- Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction civile compétente.

Art.129.- L'affectation du livret au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier.

Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique est nulle de plein droit.

Chapitre 3 - Du registre d'employeur

Art.130.- (Loi n°2017-21) L'employeur doit tenir constamment à jour, dans les mêmes conditions que celles fixées à propos du registre des paiements, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ce registre comprend trois fascicules :

- le premier comprend les renseignements concernant les personnes et les contrats de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ;
- le deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, la rémunération et les congés ;
- le troisième est réservé aux visas, mises en demeure et observations apposées par l'inspecteur du travail ou son délégué.

Les entreprises qui utilisent des fiches individuelles comportant toutes les indications devant être mentionnées sur le fascicule n°2 sont dispensées de tenir ledit fascicule, à condition que chaque fiche soit paraphée par le travailleur intéressé ou lorsque celui-ci est illettré, par son représentant lettré.

Lorsqu'une entreprise utilise un fichier informatisé, celui-ci doit comporter toutes les mentions obligatoires définies à l'alinéa 1er du présent article. Le chef d'établissement doit en outre tenir un registre sur lequel sont portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du Travail et relatives notamment à des questions de santé et sécurité au travail et de prévention des risques.

Le registre d'employeur ou le listing informatisé retraçant les informations contenues dans le registre d'employeur, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du Travail.

Il doit être conservé pendant un délai de cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée. Il en va de même en ce qui concerne les fiches individuelles tenant lieu de fascicule n°2.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail précisera les conditions d'application des présentes prescriptions.

Chapitre 4 - De la durée du travail

Section 1 - Généralités

Art.131.- Dans tous les établissements visés à l'article L.3 la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine.

Toutefois dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à 2352 heures par an. Dans cette limite un arrêté du Ministre chargé du Travail fixera la durée légale hebdomadaire selon les saisons.

Des arrêtés du Ministre chargé du travail déterminent les modalités d'application des alinéas précédents pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les arrêtés fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail dans un cycle donné, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle.

Des accords relatifs à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine peuvent être conclus au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Art.132.- Dans les établissements visés à l'article L.3, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par arrêté, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures n'entraînent le paiement d'heures supplémentaires.

Art.133.- Dans les établissements visés à l'article L.3 des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués. Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'établissement, le salaire des travailleurs à temps partiel est proportionnel à celui du travailleur qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement. Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.

Un arrêté du Ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du travail à temps partiel.

Section 2 - De la récupération

Art.134.- En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie de matières premières, des moyens de transport, sinistres, intempéries) à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou de lock-out, une prolongation de la journée du travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures ainsi perdues.

Les modalités de récupération seront déterminées pour chaque branche d'activité par arrêté du Ministre chargé du travail.

Les heures de récupération effectuées seront rémunérées au tarif normal.

Section 3 - Des prolongations

Art.135.- La durée du travail effectif journalier pourra être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement pour les travaux qui le nécessitent, travaux préparatoires ou complémentaires, ainsi que les opérations qui, techniquement ne peuvent être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles.

Ces travaux, leur détail par branche d'activité, et leur durée maximum journalière seront fixés par arrêté du Ministre chargé du travail.

Les heures accomplies au titre de ces dérogations sont rémunérées au tarif normal.

Section 4 - Des équivalences

Art.136.- Une durée de présence supérieure à la durée légale du travail équivalente à celle-ci est admise pour les préposés à certains travaux, en raison soit de la nature de ceux-ci, soit de leur caractère intermittent.

Les cas d'équivalence sont fixés par arrêté du Ministre chargé du travail.

Le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admise est celui qui correspond à quarante heures de travail effectif.

Section 5 - Des heures supplémentaires

Art.137.- Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail donnera lieu, à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, à une majoration de salaire dans les conditions et selon les taux minimum suivants :

- a) jours ouvrables :
 - 10 % du salaire réel global rapportant à l'exécution du travail, lorsqu'elle se situe de jour de la 41^e heure à la 48^e heure incluse,
 - 25 % lorsqu'elle est effectuée de jour au-delà de la 48^e heure,
 - 50° % lorsqu'elle se situe de nuit.
- b) jours non ouvrables :
 - 50 % lorsqu'elle est effectuée de jour,
 - 100 % lorsqu'elle se situe de nuit.

Art.138.- Dans toutes les entreprises agricoles, la durée légale de travail ne peut excéder quarante-huit heures par semaine.

Les heures accomplies au-delà de cette durée hebdomadaire donneront lieu à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise ou d'établissement aux majorations minima suivantes :

- 10 % pendant les heures supplémentaires de travail de jour effectuées au-delà de 48 heures,
- 50 % pendant les heures supplémentaires de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés donneront lieu à une majoration de 50 % pour les heures de jour et de 100 % pour les heures de nuit.

Art.139.- Le règlement forfaitaire des heures supplémentaires ne peut avoir d'effet que s'il assure aux travailleurs une rémunération au moins égale à celle légalement due.

Art.140.- Un arrêté du Ministre chargé du travail fixera les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires pour travaux urgents, exceptionnels ou pour accroître la production pourront être autorisées et effectuées ainsi que, par branche d'activité et par catégorie professionnelle s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations.

Chapitre 5 - Du travail de nuit

Art.141.- Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre vingt et une heures et cinq heures.

Chapitre 6 - Du repos hebdomadaire et des jours fériés

Art.142.- (Loi n°2017-21) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de 24 heures au minimum. Il a lieu en principe le dimanche et ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatrice.

Art.143.- Sont admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, un autre jour que le dimanche, les établissements dont l'activité ne peut cesser sans inconvénients graves pour la vie collective.

Art.144.- Un arrêté du Ministre chargé du travail fixera la liste de ces établissements ou d'une partie de ces établissements ainsi que les dispositions de contrôle dans les cas de dérogation au repos dominical.

Art.145.- (Loi n°2017-21) Les jours fériés, chômés et payés sont ceux fixés par la loi.

Un décret précisera les modalités pratiques de rémunération des travailleurs au regard de la législation sur les jours fériés.

Chapitre 7 - Des congés

Section 1 - Des congés spéciaux

Art.146.- Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Art.147.- Les congés accordés à l'occasion des naissances donnent lieu au versement d'une allocation dans les conditions fixées par le Code de prévoyance sociale.

Section 2 - Du congé annuel

Art.148.- Le travailleur acquiert droit à congé après une période de travail de douze mois de service.

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

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalent à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Art.149.- Pour la détermination de la durée du congé acquis sont considérées comme période de travail :

- les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- dans la limite de six mois, les absences pour maladies médicalement constatées,
- les périodes de repos des femmes en couches,
- les absences pour les congés spéciaux prévus à la section première du présent chapitre.

Art.150.- Dans la mesure où la bonne marche de l'entreprise, la jouissance du congé peut être retardée ou anticipée d'une période qui, sauf accord du travailleur intéressé, ne peut excéder trois mois.

A la demande du travailleur, le droit à congé prévu à l'article L.148 peut être reporté sur une période plus longue, qui ne pourra toutefois excéder deux années de service. Dans ce cas, un congé minimum de huit jours, y compris les jours non ouvrables devra être obligatoirement pris par le travailleur la première année.

Art.151.- La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail accompli au cours de la période de référence, soit trente jours par an, jours non ouvrables compris.

Art.152.- Les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans au premier jour du mois de leur départ en congé, quelle que soit la durée de leurs services dans l'établissement, ont droit, sur leur demande, à un congé minimum de 24 jours, y compris les jours non ouvrables. Le montant de l'allocation de congé acquis en fonction du temps réel de service ne sera pas majoré pour autant.

Art.153.- Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de 18 à 21 ans avant le premier jour du mois de leur départ en congé ont droit sur leur demande, à un minimum de 21 jours, y compris les jours non ouvrables même si la durée de leurs services ouvrant droit à congé est inférieure à douze mois. Le congé supplémentaire ainsi accordé ne donnera pas lieu à rémunération.

Art.154.- La durée du congé, fixée à l'article L.151 est augmentée de :

- 2 jours ouvrables après 15 ans de services continus ou non dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après 25 ans de services continus ou non dans l'entreprise.

Art.155.- Les mères de famille ont droit à un jour ouvrable de congé supplémentaire par année de service ouvrant droit à congé pour chaque enfant enregistré à l'état-civil et qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans à l'expiration de la période de référence.

Art.156.- Le congé payé ne dépassant pas quinze jours doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à quinze jours y compris les jours non ouvrables, peut être fractionné d'accord parties.

En ce cas, une fraction doit être au moins de quinze jours continus.

Art.157.- L'allocation afférente au congé prévu aux articles L.151 et 152 est égale au pourcentage de la rémunération totale en espèces et en nature, perçue au cours de la période de référence, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des gratifications et primes annuelles, ainsi que des avantages en nature dont le salarié continuerait à bénéficier durant le congé.

Les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en considération dans le calcul de l'allocation de congé.

Le pourcentage de rémunération prévu à l'alinéa 1 du présent article est de :

- 1/12 de la rémunération totale perçue par le travailleur.

L'allocation de congé pour la fraction de congé minimum de 8 jours que le travailleur est tenu de prendre en vertu des dispositions de l'article L.150, est égale au salaire d'activité calculé sur la base de l'horaire de l'établissement au moment du départ en congé.

Pour le congé pris à échéance de la période réelle de référence, le travailleur percevra une allocation de congé calculée conformément aux dispositions du présent article déduction faite de l'allocation de congé perçue pendant la durée minimum de congé obligatoire de 8 jours visé à l'article L.150.

Les périodes assimilées à un temps de travail en application de l'article L.149 doivent être considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire du travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

Art.158.- Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération du personnel est constituée en totalité ou en partie, des sommes versées par la clientèle, au titre du service, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'allocation de congé, est la rémunération évaluée forfaitairement par la convention collective ou, à défaut, par arrêté du Ministre chargé du travail, compte tenu de la catégorie de classement de chaque travailleur dans la hiérarchie professionnelle.

Art.159.- Chaque jour de congé supplémentaire, accordé conformément aux dispositions des articles L.154 et 155, donne lieu à l'attribution d'une allocation égale au quotient de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Art.160.- Les conventions collectives ou à défaut, des arrêtés du Ministre chargé du travail, fixent la valeur minimum des prestations en nature, dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée du congé et dont il doit être tenu compte pour le calcul de l'allocation.

Art.161.- Le paiement de l'allocation de congé s'effectue au plus tard le dernier jour précédant la date de départ en congé.

Art.162.- (*Loi n°2017-21*) Est nulle toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place de congé.

Toutefois, en cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité, calculée sur la base des droits acquis d'après l'article L.157 doit être accordée en lieu et place du congé. Elle est payée immédiatement lors de la rupture.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée de travail, sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est égale au douzième de la rémunération acquise au cours de cette période.

Art.163.- Le travailleur est libre de prendre son congé dans la localité de son choix.

Lorsque le travailleur a été recruté dans une localité autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route.

A défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir, le cas échéant.

Chapitre 8 - Des voyages et des transports

Art.164.- Sous réserve des dispositions prévues à l'article L.169, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages, dans les circonstances suivantes :

- du lieu de recrutement au lieu d'emploi,
- du lieu d'emploi au lieu où il résidait lors du recrutement dans les cas ci-après :
 - a) expiration du contrat à durée déterminée,
 - b) résiliation du contrat par le travailleur après deux années de travail effectif continu,
 - c) rupture du contrat en cas de force majeure,
 - d) rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite de faute de celui-ci,
 - e) rupture du contrat pendant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci,
 - f) inaptitude définitive du travailleur aux fonctions pour lesquelles il était embauché.
- du lieu d'emploi au lieu de recrutement initial et vice-versa à l'occasion des congés payés acquis après deux années de services continus, conformément à la possibilité de cumul prévue par l'article L.150. Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le travailleur, à cette date, est en état de reprendre son service.

Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minima de séjour ou de déplacement en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas six mois.

Art.165.- Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article précédent, ou par suite d'une faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'entreprise est proportionné au temps de service du travailleur.

Art.166.- La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur, à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il sera tenu compte dans tous les cas des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Art.167.- Les voyages et les transports sont effectués par les moyens normaux laissés au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports plus coûteux que ceux choisis par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis, sauf prescription médicale contraire.

S'il use d'une voie ou de moyens de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais effectivement engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maxima du contrat.

Art.168.- Le travailleur qui utilise une voie ou des moyens de transport moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

Art.169.- (*Loi n°2017-21*) Le travailleur qui a cessé son service peut exiger la délivrance de ses titres de voyage et de transport, auprès de son ancien employeur dans un délai maximum de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

Toutefois, les titres de voyages et des transports ne seront délivrés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Le ou les employeurs successifs qui auront utilisé les services du travail seront tenus à la demande de l'employeur qui a délivré le titre de transport, de participer au paiement du passage dans la limite des droits en la matière acquis chez eux par le travailleur.

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, ainsi que des avantages en nature, notamment le logement.

Titre 4 - Hygiène et sécurité

Chapitre 1 - Généralités

Art.170.- Sont soumis aux dispositions du présent chapitre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L.1.

Art.171.- Des décrets déterminent notamment :

- 1° les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;
- 2° les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;

- 3° les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;
- 4° les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances d'agents, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Art.172.- L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent chapitre et par les textes pris pour leur application.

Art.173.- L'inspecteur du travail contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Art.174.- Avant la constatation des infractions aux dispositions du présent chapitre par procès-verbal, la procédure de la mise en demeure est obligatoirement appliquée.

Cette mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le 3^e fascicule du registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions relevées ou les dangers constatés et fixe les délais d'exécution à l'expiration desquels ils devront avoir disparu.

Les délais minimum d'exécution de la mise en demeure, les possibilités de recours et l'autorité qui a qualité pour statuer sont fixés pour chaque branche d'activité par un arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.175.- (Loi n°2017-21) Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article L.171, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du Travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

Les heures chômées de ce fait donneront lieu à une rémunération au même titre que des heures de travail effectif. L'employeur qui conteste le bien-fondé des mesures prises par l'inspecteur du travail a la possibilité d'effectuer un recours administratif hiérarchique auprès du Directeur national du Travail.

Art.176.- L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

Cette déclaration se fait conformément aux prescriptions fixées en la matière par le Code de prévoyance sociale.

Art.177.- Toute entreprise ou tout établissement est tenu d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Le Code de prévoyance social détermine les modalités d'exécution de cette obligation.

Chapitre 2 - Du travail des femmes et des enfants

Art.178.- Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat après avoir informé son employeur vingt-quatre heures à l'avance, sauf cas de force majeure, et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis.

Art.179.- Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines. Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après l'accouchement. Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'expiration des 14 semaines de congé.

Art.180.- L'intéressée ne peut être employée pendant une période consécutive de sept semaines dont trois semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Art.181.- En cas de maladie attestée par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches, la femme peut prétendre à une prolongation de congé de 3 semaines.

Art.182.- Pendant le congé de maternité visé à l'article L.179 l'intéressée a droit aux soins gratuits et à la rémunération qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, dans les conditions fixées par le Code de prévoyance sociale.

Elle conserve en outre le droit aux prestations en nature.

Art.183.- Lorsque la femme ne peut, par suite de maladie, reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité la suspension du contrat de travail prend effet pour compter du premier jour suivant l'expiration dudit congé.

Dans ce cas, l'employeur est tenu dès le premier jour suivant la prolongation prévue à l'article précédent de l'indemniser dans les conditions fixées à l'article L.37 du présent Code.

Pendant toute la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail.

Art.184.- Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à ses repos pour allaitement sur le lieu du travail.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Ces arrêts de travail ne peuvent entraîner une diminution des rémunérations.

La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat de travail dans les mêmes conditions que celles visées à l'article L.178.

Art.185.- Il est interdit d'employer les femmes, les femmes enceintes et les enfants à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Art.186.- (Loi n°2017-21) Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance d'une de ces entreprises.

Cette interdiction n'est pas applicable :

- aux entreprises où sont seuls employés les membres d'une même famille ;
- aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité ;
- aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Art.187.- (Loi n°2017-21) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du Ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être confiées.

Art.188.- L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié du fait de l'employeur.

Art.189.- Des décrets fixeront d'une part les conditions de travail des femmes et des femmes enceintes et notamment la nature des travaux qui leur sont interdits d'autre part la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Titre 5 - Des différends du travail

Chapitre 1 - Du différend individuel

Section 1 - De la conciliation de l'inspecteur du travail et de la saisine du tribunal

Art.190.- Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable.

Cette demande suspend, à sa date de réception par l'inspecteur du travail, le délai de prescription. Cette suspension court jusqu'à la date du procès-verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'inspection du travail.

Les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine d'une amende.

Un arrêté du Ministre chargé du travail fixe le montant de cette amende.

Art.191.- (Loi n°2017-21) En cas de règlement amiable du différend, la formule exécutoire est apposée sur le procès-verbal de conciliation par ordonnance du président du tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente.

En cas d'échec total ou partiel de ce règlement amiable constaté par un procès-verbal de non conciliation, l'action peut être introduite par déclaration orale ou écrite faite par l'une ou l'autre des parties au greffier du tribunal du Travail ; inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet, un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

En cas de non conciliation, l'inspecteur du Travail est tenu de transmettre au tribunal du Travail le Procès-verbal de non conciliation, à la demande l'une des parties, dans les 15 jours, au tribunal du Travail du ressort.

Section 2 - De la compétence

Art.192.- (Loi n°2017-21) Les tribunaux du Travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

Art.193.- Le tribunal compétent est celui du lieu d'exécution du contrat de 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 3 - De la composition

Art.194.- Les tribunaux du travail sont créés par décret sur proposition du Ministre de la justice, après avis u Ministre du travail. Ces décrets fixent pour chaque tribunal son siège et sa compétence territoriale.

Art.195.- Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la justice.

Art.196.- 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.

Art.197.- 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.

Art.198.- 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.

Art.199.- 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.

Art.200.- 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.

Art.201.- 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 4 - De la procédure

Art.202.- 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.

Art.203.- 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.

Art.204.- 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.

Art.205.- Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît 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 comparaît 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.

Art.206.- 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.

Art.207.- 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.

Art.208.- 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 ou 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 5 - Du jugement

Art.209.- 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.

Art.210.- 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.

Art.211.- 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.

Art.212.- 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.

Art.213.- 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.

Art.214.- Le tribunal du travail connaît de toutes demandes reconventionnelles, ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence.

Art.215.- 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 6 - Des voies de recours

Art.216.- 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 obéit aux règles fixées par l'article L.204.

Art.217.- 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 jugé dans les formes et conditions prévues par les lois relatives à l'organisation et à la procédure de la cour suprême.

Chapitre 2 - Du différend collectif

Section 1 - De la conciliation

Art.218.- Est réputé différend collectif du travail, tout conflit caractérisé à la fois par :

- 1° l'intervention d'un groupe de travailleurs ;
- 2° la nature collective de l'intérêt en jeu.

Art.219.- Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

- 1° à l'inspecteur régional du travail du ressort lorsque le conflit est limité au territoire d'une inspection régionale du travail ;
- 2° au directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur le territoire de plusieurs inspections régionales.

L'inspecteur régional du travail et le directeur du travail, suivant le cas procèdent sans délai à la tentative de conciliation.

Art.220.- Les parties peuvent se faire assister ou représenter par une personne dûment mandatée.

Lorsqu'une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter valablement, l'inspecteur du travail convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder 48 heures sans préjudice de la condamnation à l'amende civile prévue à l'article L.190.

Art.221.- Dans les six jours francs, suivant la date à laquelle il a été saisi, le conciliateur est tenu de dresser un procès-verbal constatant l'accord intervenu ou l'échec de la conciliation.

Art.222.- L'accord de conciliation, signé par les parties, daté et visé par l'inspecteur du travail, est immédiatement exécutoire.

Un exemplaire de cet accord est adressé par l'inspecteur du travail au secrétaire du tribunal du travail de ressort.

En cas de différend interrégional, l'accord est déposé par le directeur du travail auprès des juridictions du travail compétentes.

Art.223.- Tout accord de conciliation est susceptible d'être étendu conformément aux dispositions des articles L.78 et suivants du présent Code.

Art.224.- En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au Ministre chargé du travail.

Une copie du rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été envoyé au Ministre chargé du Travail.

Section 2 - De l'arbitrage

Art.225.- (Loi n°2017-21) Dès réception du rapport de non conciliation, le Ministre chargé du Travail saisit sans délai le Conseil d'arbitrage, à la demande expresse des parties au conflit.

En cas de crise nationale aigue ou lorsque le conflit concerne un service essentiel, le Ministre chargé du Travail peut, de sa seule initiative, décider de convoquer le Conseil d'arbitrage.

Est considéré comme un service essentiel, tout service dont l'interruption risque de porter atteinte à la vie, à la sécurité et à la santé de tout ou partie de la population.

Les membres employeurs et travailleurs du Conseil sont choisis, en fonction de leur autorité morale et de leurs compétences techniques, par le Ministre chargé du Travail, sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Une fois constitué, le Conseil d'arbitrage dispose de 8 jours francs, au plus, pour se réunir.

Les parties communiquent, à la demande du Président du Conseil, leurs mémoires sur le différend qui les oppose.

Art.226.- Le conseil d'arbitrage est composé :

- d'un magistrat de la cour d'appel, président ;
- de quatre assesseurs dont deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs choisis en son sein par le conseil supérieur du travail.

Un greffier désigné par le Ministre de la justice assure le secrétariat. Dans le cas où le différend concerne exclusivement les services publics, les deux assesseurs employeurs sont remplacés par deux représentants désignés par le Ministre chargé de la fonction publique.

Art.227.- Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs intéressés par le différend.

Dans ce but, ces membres peuvent enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tout documents ou renseignements d'ordre comptable et financier susceptibles d'être utiles à l'examen du différend. Ces enquêtes peuvent être confiées par le conseil d'arbitrage à toutes personnes qualifiées, notamment aux experts comptables agréés.

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties, s'il l'estime nécessaire.

Art.228.- Le conseil d'arbitrage se prononce en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur.

Il se prononce en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le différend porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords collectifs en vigueur et sur les

conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs.

Art.229.- (Loi n°2017-21) Le Conseil d'arbitrage dispose d'un délai de 15 jours pour rendre sa sentence.

La décision du Conseil est immédiatement notifiée et commentée aux parties par le Président, qui en adresse une copie au Ministre chargé du Travail.

La formule exécutoire est apposée sur la décision du Conseil, par ordonnance du Président du tribunal compétent, à la requête de la partie la plus diligente.

La sentence arbitrale ne peut faire l'objet de recours que pour excès de pouvoir, violation de la loi ou violation des règles de procédure, portés devant la Chambre sociale de la Cour Suprême.

Le recours en annulation de la sentence arbitrale est ouvert :

- si le conseil d'arbitrage a été irrégulièrement constitué ;
- si l'arbitre a statué sans se conformer à la mission qui lui a été assignée ;
- s'il a violé une règle d'ordre public ;
- lorsque le principe du débat contradictoire n'a pas été respecté.

Le recours doit être exercé dans les 8 jours francs suivant la signification de la sentence. Il est suspensif de l'exécution de la sentence arbitrale.

En cas d'annulation de tout ou partie de la sentence arbitrale, la Cour Suprême, dans le délai de 3 jours francs suivant la date de sa saisine par la partie la plus diligente, renvoie l'affaire aux parties qui proposent au Ministre chargé du travail, la constitution d'un nouveau conseil d'arbitrage. Dans le cas où la nouvelle sentence est annulée, la Cour Suprême rend, dans les 15 jours suivant le 2^e arrêt d'annulation, avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

Art.230.- Les frais occasionnés par la procédure notamment les frais de déplacement des membres du conseil d'arbitrage et des experts, les pertes de salaires ou traitements, les frais d'expertise, sont supportés par le budget du Ministère de la Justice qui comprend obligatoirement un chapitre consacré au conseil d'arbitrage.

Art.231.- (Loi n°2017-21) Le droit de grève est garanti à tous les salariés.

En cas de cessation concertée de travail, la satisfaction des besoins de base des usagers, l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens, le fonctionnement continu des installations, sont sauvegardés par l'institution d'un service minimal.

Un décret pris en Conseil des Ministres, fixe après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, la liste des services et des emplois strictement indispensables à l'exécution du service minimal.

Les personnels pourront être requis par l'autorité administrative dans les cas suivants :

- lorsqu'un secteur public essentiel est interrompu par une grève illégale ;
- lorsque dans un secteur important de l'économie, un arrêt total et prolongé du travail peut provoquer une situation telle que la vie, la santé ou la sécurité de la population peuvent être mises en danger.

Tout travailleur qui n'exécute pas ou cesse, même temporairement, d'exécuter un ordre de réquisition lui ayant été régulièrement notifié, peut, selon le cas, être licencié de son emploi, sans préavis ni indemnité.

Art.231-1.- (Loi n°2017-21) La grève doit être précédée d'une période de préavis au cours de laquelle les parties sont tenues de négocier.

La durée du préavis est de 15 jours calendaires.

Art.231-2.- (Loi n°2017-21) La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au travailleur.

Le lock-out et la grève sont illicites pendant la procédure de conciliation et dès qu'une décision arbitrale a acquis force exécutoire. Le lock-out et la grève pratiquées en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraînent :

a) pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait ;
- l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membre de chambre de commerce ;
- l'interdiction de faire partie du Conseil supérieur du Travail et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique.

b) pour les travailleurs : la rupture du contrat pour compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Titre 6 - Des institutions professionnelles

Chapitre 1 - Des syndicats professionnels

Section 1 - De l'objet des syndicats professionnels

Art.232.- (Loi n°2017-21) Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, économiques, sociaux et moraux, tant collectifs qu'individuels, de leurs membres.

Art.233.- Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits ou services déterminés, peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Art.234.- Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

Ce dépôt a lieu au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi. Copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail et au procureur de la République qui en vérifie la légalité et informe de ses conclusions le syndicat intéressé, le chef de la circonscription administrative et l'inspecteur du travail.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat, doivent être portés, dans les mêmes formes, à la connaissance des mêmes autorités et appréciés dans les conditions.

Art.235.- Les membres chargés de l'administration de la direction d'un syndicat doivent être domiciliés en République du Mali, jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la suppression du droit de vote.

Art.236.- (*Loi n°2017-21*) La femme mariée exerçant une profession ou un métier peut, sans autorisation de son mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Le mineur âgé de plus de 15 ans peut adhérer aux syndicats, sans autorisation préalable de son père, de sa mère ou de son tuteur.

Art.237.- Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Art.238.- Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Art.239.- En cas de dissolution volontaire ou prononcée judiciairement, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents. Les litiges relatifs à la constitution, aux statuts et à la dissolution d'un syndicat relèvent des juridictions civiles.

Section 2 - De la capacité civile des syndicats professionnels

Art.240.- Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Art.241.- Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Art.242.- Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que :

- institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvre d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours, publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

Art.243.- Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art.244.- Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés d'entreprises ou personnes.

Art.245.- S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

- 1° acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.
- 2° prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expédition, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Art.245 bis.- (Loi n°2017-21) Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les cotisations de leurs membres, les recettes provenant des manifestations culturelles et sportives, les subventions accordées par les pouvoirs publics, les collectivités ou les entreprises, les emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'assemblée générale.

Art.246.- Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Section 3 - Des marques syndicales

Art.247.- Les syndicats peuvent déposer dans les conditions déterminées par décret leurs marques, ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit décret. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Est nulle et de nul effet, toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Section 4 - Des caisses spéciales de secours mutuels et des retraites

Art.248.- Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres, des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par la législation concernant les sociétés de secours mutuels.

Art.249.- Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Section 5 - Des unions de syndicats

Art.250.- Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, sociaux et moraux.

Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Les dispositions des articles L.234, 235, 236 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part faire connaître, dans les conditions prévues à l'article L.234 le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art.251.- Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les sections 2, 3 et 4 du présent chapitre.

Art.252.- (Loi n°2017-21) Des locaux seront mis sur leur demande, à la disposition des unions de syndicat de travailleurs les plus représentatives, pour l'exercice de leur activité, par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Ces locaux, dès lors qu'ils servent de siège aux unions syndicales, sont inviolables. Ils ne peuvent faire l'objet de perquisition que sur mandat de l'autorité judiciaire. La perquisition doit se limiter aux objectifs pour lesquels le mandat a été délivré.

Section 6 - Des associations professionnelles

Art.253.- Les associations professionnelles reconnues par arrêté du Ministre chargé du travail sont assimilées aux syndicats professionnels et jouissent des mêmes droits.

Section 7 - Des absences pour activités syndicales

Art.254.- Pour faciliter la présence des travailleurs ayant des responsabilités syndicales aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale intéressée.

Ces absences seront payées et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Art.255.- Tout travailleur, régulièrement désigné par son organisation syndicale pour suivre un stage de formation, est autorisé à quitter l'entreprise, sans que cette absence puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat de travail.

Tout travailleur régulièrement élu à des fonctions permanentes d'administration ou de direction d'un syndicat ou d'une union de syndicats est autorisé, sur la demande de son organisation syndicale, à cesser ses activités professionnelles, sans que son absence puisse être, dans la limite d'un an, considérée comme une cause de rupture de son contrat.

Section 8 - De la liberté syndicale

Art.256.- Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Art.257.- Il est 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 notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents, sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages-intérêts.

Section 9 - Des comités syndicaux

Art.258.- Un comité syndical peut être constitué par tout syndicat représentatif dans chaque entreprise ou établissement employant habituellement 11 salariés.

Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, il est tenu compte non seulement du personnel permanent, mais aussi des apprentis, des travailleurs engagés à l'essai et des travailleurs occasionnels ou saisonniers effectuant une période moyenne de 6 mois de travail dans l'année.

La constitution d'un comité syndical n'est soumise à aucune condition de forme ou de publicité. Toutefois il doit être notifié à l'employeur le nom des membres du comité syndical dès leur désignation.

Art.259.- Le comité syndical représente les intérêts professionnels de ses membres selon les dispositions applicables aux syndicats professionnels.

Art.260.- Le nombre des délégués syndicaux, de 5 à 26 en fonction de l'effectif de l'établissement, sera déterminé par un arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.261.- Les délégués syndicaux représentent le syndicat auprès du chef d'entreprise. Ils doivent faire partie de l'entreprise depuis un an.

Les fonctions de délégué syndical peuvent se cumuler avec celles de délégué du personnel.

Les délégués syndicaux représentent l'organisation syndicale au sein du comité de gestion.

Art.262.- Le comité syndical jouit des prérogatives suivantes :

- liberté d'affichage et de distribution de communications à caractère professionnel,
- réunion des délégués syndicaux une fois par mois en dehors des heures de travail dans un local mis à leur disposition par le chef d'entreprise,
- réception sur leur demande par le chef d'entreprise.

Art.263.- Le délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses fonctions du même temps et de la protection accordée par l'article L. 277.

Art.264.- Pour faciliter la présence des travailleurs aux congrès statutaires et conférences des organisations syndicales, des autorisations d'absence pourront leur être accordées.

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

Chapitre 2 - Des délégués du personnel

Section 1 - Des élections des délégués du personnel

Art.265.- (Loi n°2017-21) Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix travailleurs. La durée de leur mandat est de trois ans. Ils peuvent être réélus.

Lorsque plusieurs établissements sont situés dans une même localité ou dans un rayon de 20 kilomètres et qu'ils ne comportent pas séparément le nombre minimum de travailleurs, les effectifs de ces établissements sont groupés en vue de la constitution d'un collège électoral.

Art.266.- Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1.000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

Art.267.- Les modalités de l'élection des délégués du personnel seront fixées par un arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.268.- Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections.

Il préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Ces représentants des listes assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des électeurs avec l'employeur. Celui-ci est tenu d'établir ce procès-verbal en triple exemplaires et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du travail du ressort, dans les trois jours francs, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

Art.269.- Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du président du tribunal du travail qui statue d'urgence et en dernier ressort.

Art.270.- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie

professionnelle, résiliation de contrat de travail perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Section 2 - Du statut des délégués du personnel

Art.271.- Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du personnel telles qu'elles sont définies à la Section 3 ci-après.

Art.272.- Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local et le mobilier nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Art.273.- Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout document de quelque sorte que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission. L'affichage doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Art.274.- Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Art.275.- Les modalités de la réception des délégués du personnel par l'employeur sont fixées par arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.276.- Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

S'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, il peut être révoqué en cours de mandat sur pétition écrite signée de la majorité du collège électoral auquel il appartient et confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

Art.277.- (Loi n°2017-21) L'autorisation de l'inspecteur du Travail est requise, avant tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagée par l'employeur ou son représentant. L'autorisation ou le refus de cette autorisation doit être notifié à l'employeur et au délégué du personnel concerné. Le défaut de réponse de l'inspecteur du Travail dans les quinze jours du dépôt de la demande vaut autorisation de licenciement, sauf dans le cas où l'inspecteur du Travail juge qu'une expertise est

nécessaire. Dans ce cas, le délai est porté à 30 jours et l'inspecteur doit informer par écrit l'employeur, avant l'expiration des 15 jours, de sa décision de prolonger le délai.

Tout licenciement intervenu en violation de la procédure prévue à l'alinéa précédent est nul de plein droit et le délégué sera rétabli dans ses droits et réintégré dans l'entreprise.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus d'autorisation de licenciement, la mise à pied est privée de tout effet.

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux travailleurs candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre la date d'affichage des listes et celle du scrutin, ainsi qu'aux délégués élus jusqu'à la date des nouvelles élections et pendant une période de 6 mois consécutive à l'expiration du mandat du délégué.

Section 3 - Des attributions des délégués du personnel

Art.278.- Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires réglementaires ou conventionnels ;
- de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

Art.279.- Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

Chapitre 3 - Des comités d'hygiène et de sécurité

Art.280.- Il est créé un comité d'hygiène et de sécurité dans tous les établissements appartenant à l'une des catégories suivantes :

- établissements industriels 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 comptant 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.

Dans ce cas, le délai d'exécution de la mise en demeure est fixé à un mois.

Art.281.- Les représentants du personnel au comité bénéficient de la même protection et du même crédit d'heures que les délégués du personnel.

Art.282.- Les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité sont fixées par voie réglementaire.

Titre 7 - Des organismes publics et des moyens d'exécution

Chapitre 1 - Du conseil supérieur du travail

Art.283.- (Loi n°2017-21) Un Conseil supérieur du Travail est institué auprès du Ministre chargé du travail. Il est présidé par le Ministre ou son représentant.

Il comprend :

- six représentants des travailleurs et six représentants des employeurs, ayant voix délibérative ;
- deux membres de l'Assemblée nationale ;
- le Directeur national du Travail, le Directeur national de l'Emploi, le Directeur national de la Formation professionnelle et le Directeur national de la Protection sociale et de l'Economie solidaire, ainsi que des représentants des Ministres intéressés, avec voix consultative. Un fonctionnaire, nommé par le Ministre chargé du Travail assure les fonctions de secrétaire du Conseil.

Les membres du Conseil supérieur du Travail sont nommés pour deux ans par décret. Leur mandat ne peut être renouvelé plus de deux fois.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives de la profession. A défaut d'organisation syndicale représentative, la désignation des membres du Conseil est faite directement par le Ministre chargé du Travail.

Ils doivent posséder leurs droits civiques et n'avoir subi aucune condamnation entraînant la radiation des listes électorales. Il est désigné dans les mêmes conditions, simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires.

A la demande du président ou de la majorité du conseil, peuvent être convoqués des experts et des techniciens qui participent au débat.

Art.284.- (Loi n°2017-21) L'avis du Conseil supérieur du Travail est obligatoirement requis dans tous les cas où les règlements doivent être pris en application des dispositions de la présente loi.

Il a pour mission permanente :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

Il peut notamment :

- examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et spécialement sur leurs incidences économiques.

Il est chargé également d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs.

Il peut demander aux administrations compétentes tous les documents utiles à l'accomplissement de sa mission.

Art.285.- Le conseil supérieur du travail siège sous la présidence du Ministre chargé du travail ou de son représentant.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée d'une documentation préparatoire. Le conseil peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres.

Art.286.- (Loi n°2017-21) Le Conseil supérieur du Travail comprend :

- une assemblée plénière ;
- une commission permanente ;
- un secrétariat technique.

La commission permanente est présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant. Elle comprend deux membres employeurs et deux membres travailleurs, élus respectivement par le groupe des employeurs et le groupe de travailleurs du Conseil.

Relèvent de la commission permanente :

- les compétences qui lui ont été dévolues par l'assemblée plénière ;
- les questions qui lui sont soumises par décision du Ministre du Travail.

Le Conseil supérieur du Travail et sa commission permanente ne peuvent valablement émettre d'avis que lorsque la moitié plus un au moins de leurs membres sont présents, et que les représentants des employeurs sont en nombre égal avec les représentants des travailleurs.

Le secrétariat technique est chargé de la préparation des sessions du Conseil supérieur du Travail. Sa composition et son fonctionnement sont déterminés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Art.287.- Il est tenu un registre des avis émis par le conseil supérieur du travail. Ce registre est déposé à la direction nationale du travail et tenu à la disposition du public.

Art.288.- Pour compenser les frais de sujétion qu'entraîne l'exercice de leurs fonctions, il sera alloué aux membres du conseil supérieur du travail, outre, le cas échéant, les frais de déplacement, une indemnité par jour de session dont le montant sera fixé par arrêté du Ministre chargé du travail.

Les frais de fonctionnement du conseil supérieur du travail sont supportés pas le budget national.

Art.289.- Les membres travailleurs du conseil supérieur du travail bénéficient de la même protection, durant les mêmes délais, que celle accordée aux délégués du personnel à l'article L.277.

Chapitre 2 - Des organismes administratifs

Art.290.- Il est créé un service public central dénommé direction nationale de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale en abrégé : DNETSS.

Art.291.- Un décret fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement de la direction nationale de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale.

Art.292.- Le statut des fonctionnaires du cadre du travail et de la sécurité sociale est fixé dans les mêmes conditions que les autres statuts particuliers des fonctionnaires.

Ces fonctionnaires peuvent être appelés à exercer des fonctions d'inspecteur du travail et de la sécurité sociale par arrêté du Ministre chargé du travail.

Art.293.- Les inspecteurs et les contrôleurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et en général, les procédés d'exploitation dont ils pourront prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la cour d'appel pour les inspecteurs, devant le tribunal de première instance pour les contrôleurs.

Toute violation de ce serment est punie conformément aux dispositions du Code pénal.

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires.

Art.294.- les inspecteurs du travail ne pourront pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art.295.- Les inspecteurs du travail peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à inscription de faux, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Tout procès-verbal devra être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au directeur national du travail, un troisième transmis à la partie intéressée ou à son représentant, un quatrième classé aux archives.

Art.296.- Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de :

a) pénétrer librement à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection, où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter. A l'occasion de leur visite, ils doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son suppléant peuvent accompagner l'inspecteur au cours de sa visite.

b) pénétrer dans les locaux où ils ont tout lieu de supposer qu'il est effectué un travail collectif.

c) requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail.

d) se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus.

e) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur activité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
- requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;
- prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les frais résultant de ces expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'Etat.

Les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs tournées et visites.

f) procéder en matière de simple police à la perception directe des amendes. En cas d'opposition du contrevenant les dispositions des articles 435 à 458 du Code de procédure pénale sont applicables.

Un arrêté fixe les taux forfaitaires et les modalités de perception afférentes aux différentes contraventions.

Art.297.- Les médecins inspecteurs du travail peuvent être nommés dans les services de l'inspection du travail.

Leurs attributions et les conditions de nomination et rémunération sont déterminées par décret.

Art.298.- Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent, à cet effet et dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du travail. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont significatives.

L'inspecteur du travail peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, les visites des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente, elle est soumise à l'approbation du chef du gouvernement.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par décret pris sur proposition de l'autorité militaire.

Art.299.- Le chef de la circonscription administrative est, dans le ressort de celle-ci le suppléant légal de l'inspecteur du travail lorsque ce dernier est absent ou empêché.

Art.300.- Les dispositions des articles L. 293, 295 et 296 du présent chapitre ne dérogent pas aux règles de droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

Chapitre 3 - Du placement

Art.301.- *(Loi n°2017-21)* Le placement est assuré par le service public du placement et les bureaux de placement payant.

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

Section 1 - De l'office national de la main-d'œuvre et de l'emploi

Art.302.- *(Loi n°2017-21)* Le service public du placement est assuré par l'organisme public de placement désigné à cet effet par les autorités compétentes. Ses prestations sont gratuites.

Section 2 - Des bureaux de placement payant

Art.303.- Toute personne physique ou morale peut être autorisée à effectuer des opérations de placement payant dans des bureaux ouverts à cet effet.

Les conditions d'ouverture des bureaux de placement payant sont déterminées par décret.

Art.304.- Les frais de placement perçus par les bureaux de placement payant sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution puisse être perçue des travailleurs.

Art.305.- *(Loi n°2017-21)* Il est interdit aux gérants de bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Les bureaux de placement payant ne doivent faire subir aux travailleurs aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou toute autre forme de discrimination reconnue.

Les bureaux de placement payant exercent leurs activités sous le contrôle de la Direction nationale de l'Emploi.

Les bureaux de placement payant sont tenus de communiquer au service public chargé du placement, les informations relatives aux placements effectués, ainsi qu'un exemplaire de déclaration d'ouverture d'établissement ou de chantier.

Les autres règles auxquelles les bureaux de placement payant sont tenus sont fixées par décret.

Le refus de communiquer au service public chargé du placement les informations contenues dans le présent article est puni des peines sanctionnant le refus de répondre aux enquêtes statistiques.

Section 3 - Des règles de placement

Art.306.- (Loi n°2017-21) Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription auprès du service public chargé du placement ou d'un bureau de placement payant. Toute personne qui ouvre un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration au service public chargé du placement, ou au bureau de placement payant.

Art.307.- Les offres et demandes d'emploi ne peuvent pas se faire par voie d'affiche ou par tout autre moyen de publicité que dans les locaux des organismes de placement.

Toutefois, les insertions d'offres et de demandes d'emploi dans la presse sont autorisées.

Tout employeur qui fait insérer dans un journal, revue ou écrit périodique une offre d'emploi est tenu de faire connaître son nom ou raison sociale et son adresse.

La publication de l'offre dans les journaux, revues ou écrits périodiques doit être faite dans des conditions telles que celles-ci restent valables le jour de leur parution.

Art.308.- Les personnes à la recherche d'un emploi sont inscrites par l'organisme de placement, auquel elles s'adressent, sur une liste de demandeur d'emploi.

Art.309.- Toute embauche fait l'objet dans les quinze jours, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par lui à l'organisme qui a procédé au placement.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise, tous les renseignements sur l'état civil et l'identité du travailleur, son numéro d'inscription, sa profession, le cas échéant, le nom et l'adresse de son précédent employeur, éventuellement le lieu de sa résidence d'origine et la date d'entrée au Mali, la date d'embauche.

Art.310.- Lorsque la déclaration visée à l'article précédent est faite à un bureau de placement payant, celui-ci est tenu de la communiquer à l'office dans un délai d'un mois.

Art.311.- En cas de lock-out ou de grève, en violation des dispositions de l'article L. 231, les opérations de placement sont immédiatement interrompues pour les entreprises concernées.

Art.312.- La constatation des infractions a lieu dans les mêmes formes et conditions fixées par l'article L. 295.

Section 4 - Du Travail temporaire et de l'Externalisation

Art.313.- (Loi n°2017-21) Si une main d'œuvre provisoire doit être employée dans une entreprise par le truchement d'une entreprise de travail temporaire, le contrat de mise à disposition est passé entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire, laquelle doit être agréée par le Ministre chargé du Travail.

L'Entreprise de Travail temporaire exerce ses activités sous le contrôle de la Direction nationale du Travail.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur. Sa durée ne peut dépasser 24 mois y compris les renouvellements.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur et investie des droits et obligations attachés à cette qualité.

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour cette mise à disposition.

Un décret fixera le régime des entreprises de Travail temporaire.

Les bureaux de placement payant peuvent exercer cumulativement avec leurs autres attributions le rôle d'entreprise de travail temporaire. Ils doivent alors appliquer les dispositions du présent Code du travail.

Art.313-1.- (Loi n°2017-21) L'externalisation ou sous-traitance est le transfert de tout ou partie de l'activité d'une organisation/entreprise ou administration vers un partenaire externe spécialisé.

Art.313-2.- (Loi n°2017-21) L'externalisation de la gestion des ressources humaines est le transfert, en totalité ou en partie, à une organisation externe, d'activités ou de fonctions Ressources Humaines.

En cas d'externalisation, les dispositions du présent Code s'appliquent notamment celles de l'article L.57. Le droit d'option du salarié en vertu des dispositions de l'article L.58 est garanti.

Art.313-3.- (Loi n°2017-21) Les Entreprises de Travail Temporaire, peuvent exercer le rôle d'agence d'externalisation, cumulativement avec leurs autres attributions.

Art.313-4.- (Loi n°2017-21) L'agrément délivré par l'autorité administrative compétente à une Entreprise de Travail temporaire, vaut autorisation pour l'exécution de toute activité d'externalisation par la même entreprise.

Toute Entreprise de Travail temporaire doit, en cas de conclusion d'un contrat d'externalisation, communiquer à l'inspecteur du travail du ressort, lorsque la zone d'intervention est limitée au territoire d'une seule inspection du Travail, ou au Directeur

national du Travail, lorsque celle-ci s'étend sur le territoire de plusieurs inspections régionales :

- la date de prise d'effet de l'activité d'externalisation ;
- la zone d'intervention concernée ;
- le nom de l'entreprise utilisatrice ;
- le nombre de travailleurs concernés.

Art.313-5.- *(Loi n°2017-21)* Les agences d'externalisation exercent leurs activités sous le contrôle de la Direction nationale du Travail et de ses services techniques régionaux.

Art.313-6.- *(Loi n°2017-21)* L'activité d'externalisation fait l'objet d'un contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice. Les mentions portées au contrat seront définies par décret.

Le contrat d'externalisation peut être renouvelé, sans limitation aucune.

Une clause de réversibilité peut être mise en œuvre à l'arrivée du terme prévu au contrat, ou en cas de résiliation anticipée.

Art.313-7.- *(Loi n°2017-21)* Un contrat de travail, liant l'agence d'externalisation à chaque travailleur, doit être établi par écrit et communiqué au salarié. Le travailleur dont l'activité est externalisée, conserve tous ses droits acquis.

Les autres règles auxquelles les agences d'externalisation sont tenues, seront fixées par décret.

Chapitre 4 - Des pénalités

Section 1 - Des infractions aux dispositions du Titre 1

Art.314.- Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 FCFA et d'un emprisonnement de 15 jours à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.6.

En cas de récidive, l'amende sera de 40.000 à 200.000 FCFA et l'emprisonnement de 1 à 12 mois.

Section 2 - Des infractions aux dispositions du Titre 2

Art.315.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 15.000 FCFA et en cas de récidive, d'une amende de 10.000 à 50.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L. 7 et 9.

Art.316.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 et en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 100.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.20, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 40, 42, par. 2,53, 77 par. 2 et 3.

Art.317.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 15.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 10.000 à 100.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.81 et 91.

Art.318.- Seront punis d'une amende de 50.000 à 200.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.36, 37, 39, 42, 48, 51, 61, 62, 63, 65, 93.

En cas de récidive, l'amende sera de 100.000 à 400.000 FCFA.

Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 40.000 à 200.000 et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois ou d'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L. 69.

Seront punis d'une amende de 50.000 à 300.000 FCFA et d'un emprisonnement de 1 à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

- a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L. 14 par. 1,
- b) toute personne qui par violence, menace, tromperie, vols ou promesses aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à l'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat,
- c) toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travailleur contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur,
- d) tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur le carnet du travailleur, ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations,
- e) tout employeur, fondé de pouvoir, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation dans un centre de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée.

En cas de récidive, l'amende pourra être portée à 500.000 FCFA et l'emprisonnement de 15 jours à 6 mois.

Section 3 - Des infractions aux dispositions du Titre 3

Art.319.- Seront punis d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA et de 15 jours à 3 mois d'emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.95, 98, 99, 102, 103, 104 et 130.

Pour les infractions aux dispositions de l'article L. 130, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'inscriptions omises ou erronées.

Art.320.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 18.000 FCFA et en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.97.

Art.321.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 18.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA et d'un emprisonnement de 6 jours à 10 jours, ou de l'une de ces deux peines seulement :

- les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.121 ;
- les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets prévus à l'article L. 96.

Art.322.- Sera punie d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA et, d'un emprisonnement de 1 à 4 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

Art.323.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 15.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende pouvant aller jusqu'à 100.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L. 146.

Art.324.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 18.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 FCFA :

- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.142, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 163, 164.
- les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.143, 144.

Art.325.- Seront punis d'une amende de 5.000 à 18.000 FCFA et, en cas de récidive, de 15.000 à 50.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138.

Section 4 - Des infractions aux dispositions du Titre 4

Art.326.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 18.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.184.

Seront punis d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA et, en cas de récidive d'une amende de 50.000 à 200.000 FCFA, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.176, 178, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 188, 189.

Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 à 200.000 FCFA et d'un emprisonnement de 6 à 12 mois les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets d'application de l'article L.171.

Seront punies d'une amende de 20.000 à 100.000 FCFA et d'un emprisonnement de 3 à 12 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Section 5 - Des infractions aux dispositions du Titre 5

Art.327.- Sera puni d'une amende de 5.000 FCFA tout assesseur du tribunal du travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive, l'amende sera portée de 5000 à 10.000 FCFA et le Ministre de la Justice pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseurs du tribunal du travail.

Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes seront prononcées par le tribunal.

Section 6 - Des infractions aux dispositions du Titre 6

Art.328.- Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.232 à 235 inclus, 245 et 250 par. 3, seront poursuivis et punis d'une amende de 5.000 à 15.000 FCFA.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs, l'amende pourra être portée à 180.000 FCFA.

Art.329.- Seront punis d'une amende de 50.000 à 250.000 FCFA et d'un emprisonnement de 1 à 4 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, et en cas de récidive, d'une amende de 500.000 à 1.000.000 FCFA et d'un emprisonnement de 8 mois, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.257.

Art.330.- Seront punis d'une amende de 10.000 à 18.000 FCFA et en cas de récidive, d'une amende de 100.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.265.

Art.331.- Sera puni d'une amende de 100.000 à 500.000 FCFA et d'un emprisonnement d'un mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive, l'emprisonnement sera toujours prononcé. Les infractions pourront être constatées par l'inspecteur du travail, à défaut, par les officiers de police judiciaire.

Section 7 - Des infractions aux dispositions du Titre 7

Art.332.- Seront punis d'une amende de 20.000 à 50.000 FCFA et, en cas de récidive de 50.000 à 250.000 FCFA les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L. 303 par. 1 et 2, 304, 308, 309, 312, 313.

Art.333.- Toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démunie du carnet prévu à l'article L. 305 du présent Code, sera punie d'une amende de 5.000 à 18.000 FCFA et, en cas de récidive, d'une amende de 100.000 FCFA.

Art.334.- Sera punie d'une amende de 20.000 à 120.000 FCFA et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs, aux contrôleurs du travail et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.

En cas de récidive, l'amende est de 120.000 à 250.000 FCFA et l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des inspecteurs, des contrôleurs du travail ou leurs suppléants.

Art.335.- Les lois sur les circonstances atténuantes et le sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a eu d'infractions sans que, cependant, le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus ci-dessus.

Cette règle s'applique notamment au cas où plusieurs travailleurs auraient été employés dans des conditions contraires à la présente loi.

Art.336.- Pour l'application des articles L.315, 316, 317, 319, 320, 321, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 333, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour un fait identique.

Art.337.- Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

Titre 8 - Dispositions finales

Art.338.- La présente loi est applicable aux travailleurs étrangers.

Toutefois des accords internationaux pourront déterminer les conditions particulières d'introduction, d'emploi et de rapatriement de cette catégorie de travailleurs.

Art.339.- En l'attente de la signature de ces accords, la législation, la réglementation et les conventions antérieures au présente Code resteront en vigueur dans celles de leurs dispositions qui visent les travailleurs venus d'autres pays pour exécuter un contrat de travail.

Art.340.- Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi ou d'un décret ou arrêté pris pour son application sera modifiée dans un délai de six mois, à compter de la publication de la présente loi ou du décret ou arrêté en cause. Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art.341.- Les conventions collectives antérieures à la présente loi resteront en vigueur en celles de leurs dispositions qui ne lui sont pas contraires. Ces conventions sont susceptibles de faire l'objet d'arrêtés d'extension dans les conditions prévues au chapitre des conventions collectives.

Art.342.- Les institutions et procédures existant en application de règlements antérieurement en vigueur en matière de travail, continueront à être valables jusqu'au moment où seront effectivement mises en place les institutions et procédures découlant de la présente loi et des actes subséquents.

Art.343.- Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente.