

Mali

Application du Code du travail

Décret n°1996-178/P-RM du 13 juin 1996

[NB - Décret n°1996-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application du Code du travail

Modifié par le Décret n°2022-0125/PT-RM du 04 mars 2022 portant modification de certaines dispositions du décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'application de diverses dispositions de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant Code du travail (JO 2022-07)]

Art.1.- Le présent décret fixe les modalités d'application de diverses dispositions de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali.

Art.2.- Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Art.3.- Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail, le Ministre de la Santé, de la Solidarité et des Personnes Âgées et le Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal Officiel.

L'apprentissage (Application de l'article L.7)

Art.D.7-1.- (Décret n°2022-125) 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 apprenant qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Art.D.7-2.- Le contrat d'apprentissage est régi par les lois et les textes réglementaires et conventionnels applicables aux relations de travail entre employeurs et travailleurs dans la branche ou l'entreprise considérée dans la mesure où ces lois et textes ne sont pas contraires aux dispositions du Code du travail et des textes pris pour leur application.

Art.D.7-3.- Le pourcentage minimum et maximum d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs est le suivant :

- 1° pour les entreprises de bâtiments et travaux publics : entre 1 % et 3 %
- 2° pour les entreprises minières, industries de transformation et manufactures : entre 1 % et 4 %
- 3° pour les autres entreprises : entre 1 % et 5 %

Ce pourcentage est établi par rapport à l'effectif moyen mensuel des travailleurs employés dans l'entreprise dans les douze mois précédant l'année de référence.

Art.D.7-4.- (*Décret n°2022-125*) Les entreprises doivent fournir à l'inspection du travail du ressort, avant le 31 janvier de chaque année, un état donnant au 31 décembre de l'année précédente :

1. Le nombre moyen mensuel de travailleurs servant d'assiette au pourcentage ;
2. Le nombre réel des apprentis ;
3. En cas d'insuffisance du nombre des apprentis, au sens du présent décret, les conditions et délais dans lesquels cet effectif sera complété.

A cet effet, un formulaire établi par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) sera mis à la disposition de l'employeur. Il devra le remplir en double exemplaire qu'il fera parvenir à l'inspecteur du travail de son ressort.

Art.D.7-5.- (*Décret n°2022-125*) Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 15 ans au moins et de 21 ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois les jeunes âgés d'au moins 13 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement fondamental.

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

Le maître d'apprentissage doit être de bonne moralité.

Art.D.7-6.- (*Décret n°2022-125*) L'employeur s'engage à enseigner à l'apprenti méthodiquement, progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat. Il ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à cet objet.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation professionnelle assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, dans la mesure où il existe un tel centre dans la localité du lieu du travail de l'apprenti. Il doit, dans ce cas, s'engager à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités organisés par le centre où il l'aura inscrit. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements du centre est compris dans l'horaire de travail.

Art.D.7-7.- Le contrat d'apprentissage doit, sous peine de nullité, faire l'objet d'un acte écrit établi en 4 exemplaires. Chacun de ces exemplaires doit être revêtu des signatures

de l'employeur, de l'apprenti ou de son représentant légal s'il est mineur. Un des exemplaires doit être remis à l'apprenti, un autre doit être adressé, dès sa signature, à l'inspection du travail dans le ressort de laquelle se trouve le lieu d'apprentissage. Il est enregistré sur un registre spécial dénommé « registre des contrats d'apprentissage ».

Il est annexé au contrat un certificat médical attestant que l'apprenti est physiquement apte à remplir les obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat.

Si le contrat d'apprentissage n'a pas fait l'objet d'un écrit ou si ayant fait l'objet d'un écrit, il n'a pas été soumis à l'enregistrement précité il est considéré comme un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention :

- 1° des noms, prénoms, âge, domicile et profession de l'employeur ;
- 2° des noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;
- 3° des noms, prénoms, profession et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur ;
- 4° de la date et de la durée du contrat qui ne peut excéder trois ans ;
- 5° des conditions de rémunération et, éventuellement de nourriture et de logement ;
- 6° l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti ;
- 7° l'indication, éventuellement, des cours professionnels que l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti.

Art.D.7-8.- (Décret n°2022-125) L'apprenti a droit à une allocation d'apprentissage. Cette allocation mensuelle est égale à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti. Ce pourcentage est :

- de 25 % au moins du S.M.I.G. pendant la première année ;
- de 50 % du S.M.I.G. pendant la deuxième année ;
- le S.M.I.G. à la troisième année.

L'allocation versée à l'apprenti est déduite du montant de l'assiette de la contribution forfaitaire, de la taxe d'apprentissage et de la taxe emploi jeune, dues par l'employeur au titre des salaires payés à son personnel.

Cette allocation n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des impôts dont l'entreprise est redevable.

Art.D.7-9.- L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants légaux en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Art.D.7-10.- Il peut être prévu au contrat d'apprentissage que l'apprenti s'engage, vis à vis de son employeur et après achèvement de l'apprentissage à continuer à exercer chez cet employeur, son activité professionnelle pendant une période qui ne peut excéder deux ans. Le non-respect de cet engagement peut entraîner le versement à l'employeur d'un dédommagement.

Art.D.7-11.- (Décret n°2022-125) L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti, à la fin de l'apprentissage, à l'examen organisé pour délivrer, éventuellement, le certificat de qualification professionnelle.

Art.D.7-12.- Le contrat d'apprentissage peut être résilié sans indemnités par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Cette résiliation doit être constatée par écrit. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou sur résolution judiciaire prononcée par le tribunal du travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Art.D.7-13.- (Décret n°2022-125) Les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires sont calculées de façon forfaitaire sur le montant du salaire légal de base. L'Etat prend en charge, par un arrêté interministériel, les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou réglementaire.

La formation et les stages (Application de l'article L.9)

Art.D.9-1.- La formation professionnelle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.

Art.D.9-2.- Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

- 1° les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- 2° les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- 3° les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- 4° les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- 5° les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une

qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

Art.D.9-3.- Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées à l'article D.9-1 ci-dessus peuvent faire l'objet de convention. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment :

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient ;
- les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;
- les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération ;
- lorsqu'elles concernent des travailleurs, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers, pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ;
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée ;
- les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Art.D.9-4.- Les entreprises, groupes d'entreprises, associations, établissements et organismes privés, organisations professionnelles, syndicales ou familiales, les collectivités locales, les établissements publics interviennent à ces conventions, soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours, technique ou financier, à la réalisation des programmes, soit en tant que dispensateurs de formation.

Art.D.9-5.- Tout jeune de seize à vingt-cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées.

Elles ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

Elles sont organisées dans le cadre :

- de contrats de travail de type particulier ;
- de périodes de formation prévues dans un contrat de travail ordinaire ;
- de différents stages de formation professionnelle.

Art.D.9-6.- Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé « contrat de qualification ». Sa durée est comprise entre six mois et deux ans.

Il doit être passé par écrit. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale du travail.

L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par le Ministre chargé du travail.

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les travailleurs titulaires des contrats de qualification, perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum garanti annuellement par arrêté et dont le montant est fixé et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Art.D.9-7.- Le conseil supérieur du travail :

- 1° donne son avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale en fonction des besoins de l'économie et des perspectives de l'emploi ;
- 2° examine et suggère les mesures propres à assurer une meilleure coopération entre les administrations et les organisations professionnelles et syndicales afin d'assurer la pleine utilisation des moyens publics ou privés de formation professionnelle et de promotion sociale ;
- 3° formule toute proposition utile en vue d'une meilleure adaptation des programmes et des méthodes aux besoins des différentes catégories appelées à bénéficier de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Art.D.9-8.- Les autres modalités de la formation sont définies par les conventions ou accords collectifs, ou à défaut, d'accord parties.

Le contrat à durée déterminée (Application des articles L.20 et L.24)

Art.D.20-1.- (*Décret n°2022-125*) Le contrat de travail, conclu en application de l'article L.20 nouveau, doit comporter, outre la définition précise de son objet tel qu'il est prévu à cet article, les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour remplacer provisoirement un travailleur de l'entreprise en suspension légale du contrat de travail, le nom et la qualification du travailleur remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Art.D.24-1.- (*Décret n°2022-125*) A défaut de fixation par voie de convention collective ou d'accord collectif, l'indemnité minimale de fin de contrat à durée déterminée prévue dans les conditions fixées par l'article L.24 est égale à 2,5 % du montant de la rémunération totale brute perçue par le travailleur pendant la durée du contrat. Cette indemnité dite de précarité s'ajoute au salaire du dernier mois de contrat.

Les conditions générales d'emploi et de rémunération du personnel de maison (Application de l'article L.86)

Art.D.86-1.- Est considéré comme personnel de maison tout travailleur employé au domicile privé de l'employeur pour y effectuer tout ou partie de tâches de caractère familial et ménager.

Le personnel employé de maison jouit de la liberté d'opinion et du plein exercice du droit syndical conformément aux dispositions du Code du travail.

Art.D.86-2.- Le personnel de maison journalier est celui embauché pour une occupation de courte durée, à l'heure ou à la semaine et dont le salaire est effectivement versé en fin de travail ou de journée et accompagné d'un bulletin de paye.

L'engagement est soumis aux dispositions réglementant les contrats à durée déterminée.

Le personnel de maison journalier dont l'emploi se poursuit au-delà de la période déterminée est considéré comme embauché pour une durée indéterminée.

Art.D.86-3.- Le personnel permanent de maison est celui embauché au foyer de l'employeur pour exercer de façon habituelle son activité à temps plein, soit à temps partiel.

Art.D.86-4.- Tout engagement de personnel de maison, à l'exception d'un employé journalier ou occasionnel, fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur dans les 15 jours et adressée en triple exemplaire à l'organisme qui a procédé au placement dans les conditions prévues à l'article L.309 du Code du travail.

Le contrat peut être conclu, conformément aux dispositions légales, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Art.D.86-5.- Le contrat à durée déterminée fait obligatoirement l'objet d'un écrit établi en trois exemplaires. Si sa durée est supérieure à trois mois, l'un des exemplaires du contrat est déposé à l'inspection du travail.

Lorsque les parties poursuivent, sans opposition de l'une ou de l'autre, l'exécution du contrat au-delà du terme prévu, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Après deux renouvellements, sous réserve des exceptions prévues à l'article L.20 le contrat est considéré comme ayant une durée totale indéterminée. Sa résiliation, à l'expiration de l'une des périodes déterminées, ne peut survenir qu'en respectant les règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée.

Art.D.86-6.- Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur remet au travailleur, au moment de l'engagement ou au plus tard, à l'expiration de la période d'essai, une lettre d'embauche précisant les conditions particulières de l'emploi,

notamment celles relatives à l'horaire de travail, au repos hebdomadaire, à la rémunération et, le cas échéant, aux avantages en nature.

Cette lettre d'embauche est établie en triple exemplaire et signée par l'employeur qui garde l'original. Un exemplaire est remis au travailleur et le troisième à l'inspecteur du travail du ressort.

Art.D.86-7.- L'employeur fait procéder à l'examen médical du travailleur avant l'engagement définitif et le soumet aux visites périodiques de médecine du travail.

Art.D.86-8.- Tout employé de maison peut être soumis à une période d'essai dont la durée est fixée à un mois renouvelable une seule fois.

La durée de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai doit également faire l'objet d'un écrit.

Lorsqu'à l'expiration de la période d'essai le travailleur continue à effectuer son service sans opposition de l'employeur, l'engagement est réputé définitif et la rupture du contrat ne peut intervenir qu'en respectant les dispositions légales en matière de licenciement.

Art.D.86-9.- Le personnel de maison est classé comme suit :

Catégorie I : employé ne possédant aucune qualification professionnelle particulière chargé de certains travaux d'entretien ou de surveillance (manœuvre d'entretien, manœuvre de jardin, gardien de maison d'habitation, garde d'enfants).

Catégorie II : employé de maison chargé de l'ensemble des travaux courants d'intérieur pouvant justifier de deux ans de pratique :

- aide cuisinier
- jardinier de maison

Catégorie III : employé de maison chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de deux ans de pratique :

- cuisinier sachant préparer la cuisine courante

Catégorie IV : employé de maison assurant l'ensemble des travaux d'intérieur y compris la cuisine courante ou cuisinier qualifié de maison chargé de l'établissement des menus, de la préparation des mets et des desserts, y compris la pâtisserie.

Catégorie V : cuisinier qualifié répondant à la définition de la 4^e catégorie, chargé en outre de l'ensemble des travaux d'intérieur.

Catégorie VI : chef cuisinier ayant des personnes sous ses ordres.

Catégorie VII : maître d'hôtel avec référence.

Art.D.86-10.- (Décret n°2022-125) L'employeur et le travailleur ne peuvent convenir, pour l'emploi exercé d'un salaire inférieur aux taux ci-après correspondant aux catégories définies à l'article D.86.9 :

Catégories : Taux mensuel

- Catégorie I : 40.000
- Catégorie II : 41.500
- Catégorie III : 43.000
- Catégorie IV : 44.500
- Catégorie V : 46.000
- Catégorie VI : 47.500
- Catégorie VII : 49.000

Ces taux incluent les indemnités spéciales, de cherté de vie et majorations légales.

Les salaires des travailleurs à temps partiel et des travailleurs journaliers sont calculés, compte tenu de leur catégorie de classement, en fonction du temps de travail accompli dans le cadre de l'horaire prévu au contrat.

Art.D.86-11.- Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base de la catégorie du travailleur est payée au personnel de maison dans les conditions prévues à l'article L.97 du Code du travail.

L'employé est également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'à la suite de plusieurs embauches successives chez le même employeur, il a atteint la durée de présence nécessaire à son attribution, à condition qu'il n'ait pas perçu l'indemnité de licenciement lors de la cessation antérieure de ces activités.

Ne sont pas interruptives de l'ancienneté les périodes de suspension du contrat, assimilées à des périodes de travail effectif.

Art.D.86-12.- Lorsque le logement et la nourriture sont habituellement accordés en nature à l'employé de maison, le contrat ou la lettre d'engagement doivent spécifier la gratuité ou non de ces avantages.

S'ils sont fournis à titre onéreux, l'employeur ne peut effectuer, sur la rémunération du travailleur, une retenue supérieure à une somme équivalente à :

- 2 heures et 1/2 du salaire minimum interprofessionnel garanti par journée de travail pour la nourriture ;
- 1/2 heure de ce même salaire par journée de travail pour le logement.

A moins que l'employé ne continue à bénéficier des avantages en nature pendant la durée de son congé payé, leur valeur est prise en considération pour le calcul de l'allocation de congé. Elle entre éventuellement en compte pour le calcul des indemnités de préavis et de licenciement.

Art.D.86-13.- En cas de déplacement occasionnel du travailleur à titre professionnel hors du lieu habituel d'emploi, il lui est alloué une indemnité de déplacement calculée comme suit :

- 3 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi ;
- 6 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi ;
- 9 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.

L'indemnité de déplacement n'est pas exigible lorsque ces prestations sont fournies en nature par l'employeur.

Art.D.86-14.- Excepté les employés journaliers ou occasionnels rémunérés en fin de travail ou de journée, les employés de maison sont rétribués chaque mois, à date fixe, généralement le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande de l'employé, le salaire peut être payé chaque quinzaine. Des acomptes sur salaire peuvent être consentis à l'employé. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à retenir le montant de ces acomptes sur le salaire du mois au cours duquel ils ont été versés.

Art.D.86-15.- Un bulletin de paie détaché d'un carnet à souches doit être obligatoirement délivré à tout personnel de maison à l'occasion du paiement du salaire.

Ce bulletin contient des mentions énumérées à l'article L.105 du Code du travail. La période et le nombre d'heures de travail doivent être indiqués en mentionnant, s'il y a lieu, les heures au taux normal et les heures supplémentaires.

Les doubles des bulletins de paie, émargés par l'employé, doivent être conservés par l'employeur pendant un délai de cinq ans.

Art.D.86-16.- L'horaire de travail est précisé et défini par le contrat de travail, conformément aux dispositions du Code du travail. En principe les heures de travail sont réparties entre 7 heures et 21 heures.

Compte tenu des arrêts et des temps morts inhérents à la profession d'employé de maison, la durée des services de ces travailleurs est fixée, par application du principe des équivalences et conformément aux dispositions de l'article L.136 du Code du travail, à 260 heures maximum par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173 heures 33.

Art.D.86-17.- Lorsque la durée hebdomadaire de présence du personnel de maison est inférieure à 40 heures par semaine, notamment en cas d'engagement à temps partiel, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.

Art.D.86-18.- Le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier logé dans la maison d'habitation ou à proximité, est astreint à une présence continue

sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel de 15 jours calendaires en sus du congé légal.

Art.D.86-19.- Pour les travailleurs à temps plein, le décompte des heures supplémentaires est, en principe, déterminé dans le cadre de la semaine de travail. Toute heure effectuée au-delà de la soixantième heure dans la semaine en application du principe défini à l'article D.86-16 alinéa 2 ci-dessus, est réputée supplémentaire et donne droit à la rémunération suivante :

- a) jours ouvrables :
 - de la 61^{ème} à la 68^e heure : 1/173,33 du salaire mensuel, majoré de 25 % pour chaque heure
 - au-delà de la 68^e heure : 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 40 %
 - de 50 % lorsqu'elle se situe de nuit. Est considéré comme travail de nuit, celui effectué entre 21 heures et 5 heures du matin.
- b) jours non ouvrables :
 - 50 % lorsqu'elle est effectuée de jour
 - 100 % lorsqu'elle se situe de nuit.

Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs journaliers ou occasionnels, qui ne sont pas soumis au principe des équivalences, le nombre d'heures supplémentaires est déterminé dans le cadre de la journée de travail. Toute heure effectuée au-delà de la durée journalière, c'est-à-dire au-delà de 6 heures 40 minutes de travail donne lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les deux premières heures ainsi accomplies
- 50 % pour les heures suivantes

Des assouplissements peuvent être apportés aux règles précitées dans le cadre des articles L.131 à L.140 et de leurs textes d'application.

Art.D.86-20.- Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Mais d'accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

Art.D.86-21.- Les fêtes légales chômées par le personnel de maison n'entraînent aucune réduction de salaire. Les heures de travail accomplies pendant les fêtes légales avec l'accord du travailleur sont rémunérées sous forme d'une indemnité égale au salaire correspondant au nombre d'heures de travail effectuées à cette occasion ou donnent lieu, à la demande de l'employé, à un repos compensateur équivalent, obligatoirement pris dans la semaine ou les deux semaines suivantes, conformément à l'accord intervenu entre les parties.

Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion d'une fête légale, en sus de l'horaire hebdomadaire, sont rémunérées comme il est indiqué à l'article 86-19 ci-dessus.

Art.D.86-22.- Le personnel de maison à temps plein a droit aux congés payés dans les conditions fixées aux articles L.148 et suivants du Code du travail, à raison de 2 jours et 1/2 de congé par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

L'indemnité de congé est égale au 12^{ème} de la rémunération totale perçue durant cette période.

Toute prolongation de la durée des congés légaux imposée par l'employeur doit être notifiée au travailleur au moins 15 jours à l'avance et donne lieu au paiement d'une indemnité proportionnelle au temps d'absence de l'employeur, y compris le cas échéant, les avantages en nature.

Si l'employé de maison tombe malade au cours de son congé annuel et ne peut reprendre son travail à la date prévue, il avise au plus tôt l'employeur de sa maladie en lui indiquant, certificat médical à l'appui, la durée probable de son indisposition.

En cas de rupture ou d'expiration de contrat, avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité proportionnelle au temps de service est accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Art.D.86-23.- La durée du congé est augmentée de :

- 2 jours ouvrables après 15 ans de services continus ou non chez le même employeur
- 4 jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non chez le même employeur
- 6 jours ouvrables après 25 ans de services continus ou non chez le même employeur

Art.D.86-24.- Le personnel de maison ne peut s'absenter sans autorisation ou justification.

Les absences non autorisées doivent être justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

Deux absences non autorisées, ni justifiées au cours du même mois sont considérées comme un abandon de travail légitimant la rupture du contrat sans indemnité de licenciement ni de préavis.

Art.D.86-25.- Des permissions exceptionnelles non déductibles de la durée du congé n'entraînant aucune retenue du salaire sont accordées au personnel de maison dans la limite de 10 jours par an, à l'occasion des événements familiaux ci-après :

- mariage du travailleur : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant direct : 3 jours ;
- décès d'un ascendant : 2 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours.

Le travailleur informe l'employeur de l'événement au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, sauf cas de force majeure.

Le document attestant de l'événement peut être exigé par l'employeur, dans un délai de huit jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

Art.D.86-26.- La maladie ou l'accident non professionnel de l'employé de maison entraîne la suspension du contrat dans les conditions prévues à l'article L.34 du Code du travail.

En cas de maladie, l'employé doit prévenir son employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Un certificat médical établi par un médecin agréé peut être exigé après 3 jours d'absence.

Pendant l'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à l'accident, l'employeur indemnise le travailleur selon les modalités prévues à l'article L.37 du Code du travail. Il lui verse, le cas échéant, l'indemnité correspondant à la valeur des prestations en nature.

Art.D.86-27.- Le contrat de travail est également suspendu pendant l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail et pendant le repos de la salariée bénéficiaire d'un congé de maternité dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Art.D.86-28.- Le contrat à durée déterminée peut être rompu en cas de faute lourde, de force majeure, ou d'accord parties.

Lorsque l'exécution du contrat à durée déterminée se poursuit au-delà du terme prévu sans opposition de l'une ou de l'autre des parties, un contrat à durée indéterminée est substitué au précédent contrat : il ne peut être rompu qu'en respectant les obligations relatives aux contrats à durée indéterminée.

Art.D.86-29.- Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin en notifiant sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite soit par lettre recommandée, soit par la remise directe de la lettre au destinataire contre récépissé,

Art.D.86-30.- La date de la présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

En cas de licenciement la lettre de préavis doit indiquer clairement le motif de la rupture.

La durée minimum de préavis est fixée à :

- 1 semaine pour les employés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de service inférieure ou égale à 6 mois ;
- 15 jours pour les employés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de service au-delà de 6 mois.

Pendant la durée du préavis, les parties sont tenues à leurs obligations réciproques.

Toutefois, l'employé de maison, qu'il soit licencié ou démissionnaire, est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour lui faciliter la recherche d'un nouvel emploi. L'utilisation par l'employé de ces heures de liberté n'entraîne aucune diminution de son salaire. Leur répartition dans le cadre de l'horaire de travail, est fixée d'un commun accord, en dehors des heures de repos. A défaut d'accord, elles seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix de l'employé. Ces heures d'absence peuvent être bloquées à la fin de la période de préavis, sur la demande du travailleur.

Art.D.86-31.- La dispense par l'employeur d'exécution du travail durant le préavis n'entraîne, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et autres avantages dont le salarié aurait bénéficié pendant cette période.

Le délai de préavis ne peut être interrompu ou prolongé même pour cas de force majeure, sauf d'accord parties.

Art.D.86-32.- Toutefois, lorsque le préavis est signifié avant le départ en congé du travailleur, le délai se trouve suspendu pendant la durée du congé payé pour reprendre à l'expiration dudit congé.

Lorsque le préavis est notifié au cours de la période des congés, le point de départ du préavis se trouve reporté à l'expiration desdits congés.

Art.D.86-33.- En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture doit verser à l'autre partie, une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature correspondant à la durée de ce préavis.

L'employé de maison licencié qui a trouvé un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter son service dès que la moitié du préavis a été exécutée et ce, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai.

La faute lourde entraîne déchéance du droit de préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art.D.86-34.- Lorsque la maladie dépasse 6 mois, l'employeur qui se trouve dans la nécessité de remplacer définitivement le travailleur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence prolongée de l'employé de maison en respectant la procédure légale. Il doit en aviser le travailleur par lettre recommandée, lui verser une indemnité compensatrice de congés payés et si les conditions d'ancienneté de services sont remplies, l'indemnité de licenciement dont il aurait bénéficié en cas de licenciement.

Art.D.86-35.- Le personnel de maison, après une période de service d'une année, a droit à une indemnité de licenciement, calculée sur le salaire brut moyen des 12 derniers mois accomplis avant la fin du service dans les conditions précisées aux articles L.53 à 55 du Code du travail.

On entend par période de service, celle qui s'écoule entre la date d'entrée du travailleur au service de l'employeur et la date de la cessation du travail, y compris de suspension du contrat, considérées comme période de travail.

Est également admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à son employeur, l'employé licencié qui réunit, à la suite de plusieurs engagements successifs au service du même employeur, les conditions nécessaires à son attribution.

La faute lourde justifiant la rupture immédiate du contrat dispense l'employeur de verser l'indemnité de licenciement et le préavis à l'employé de maison.

Art.D.86-36.- En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, les accessoires et les indemnités acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses ayants droit.

Si cet employé comptait, au jour du décès, une année au moins de service, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat du fait de l'employeur.

Art.D.86-37.- A l'expiration de son contrat de travail, l'employeur délivre au travailleur un certificat de travail qui mentionne les dates d'embauche, et de départ, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, la catégorie de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus. Il n'y est porté aucune mention défavorable au travailleur.

Art.D.86-38.- Les dispositions afférentes aux voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles prévues aux articles L.157 et suivants du Code du travail.

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille effectué lors du premier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur prendra en charge les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 200 kg en sus de la franchise concédée par le transporteur pour lui-même ;
- 200 kg en sus de la franchise pour son ou ses conjoints ;
- 100 kg en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

Art.D.86-39.- Les différends survenus à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail peuvent être soumis, soit aux inspecteurs du travail en vue d'un règlement amiable, soit au tribunal du travail compétent.

Art.D.86-40.- Pour tous les cas qui ne sont pas expressément prévus par les articles D.86-1 à D.86-39 il est fait application des dispositions du Code du travail, du Code de prévoyance sociale et des textes réglementaires en vigueur.

Les conditions générales de travail (Application de l'article L.96)

Art.D.96-2-1.- D'une manière générale, les locaux affectés au logement du travailleur doivent être construits en matériaux durables et répondre aux conditions définies à l'article D.96-2-3 suivant.

Art.D.96-2-2.- Les locaux affectés au logement du personnel doivent :

- 1) avoir des toitures et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;
- 2) être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;
- 3) présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne ;
- 4) être éclairés la nuit selon les usages communément pratiqués dans les locaux d'habitation de la région ;
- 5) être munis de cuisines ;
- 6) être tenus en bon état d'habitabilité.

Art.D.96-2-3.- Les dortoirs ne doivent être affectés qu'à six personnes du même sexe au maximum. Les dortoirs des personnes de sexe différent doivent être situés dans des bâtiments séparés.

Chaque travailleur dispose, pour son usage personnel, d'un lit séparé d'au moins 80 centimètres de celui de son voisin. Chaque ménage dispose d'un logement séparé. Une séparation complète doit être assurée entre deux logements de ménage.

Art.D.96-2-4.- Le personnel doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de 20 litres par jour et par personne et les récipients nécessaires pour leurs soins de propreté.

Lorsque les travailleurs sont logés en dortoir, un local de propreté distinct doit être mis à leur disposition pour leur toilette sommaire et le lavage de leur linge.

Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.

Art.D.96-2-5.- Des cabinets d'aisance sont mis à la disposition des travailleurs et doivent répondre aux conditions générales d'hygiène nécessaires. Ils seront désinfectés une fois par jour.

L'évacuation des ordures ménagères et des détritiques doit être assurée par incinération ou par enfouissement.

Art.D.96-2-6.- L'eau d'alimentation fournie par l'employeur doit être potable. Elle doit provenir, en principe, de puits préservés de la contamination par le ruissellement ou l'infiltration ou du réseau de distribution publique des eaux.

S'il n'est pas possible d'utiliser l'eau de puits, ou celle du réseau de distribution publique, l'eau de boisson prise dans un cours d'eau doit être javellisée, dans les proportions

convenables, ou stérilisée chimiquement, le matériel nécessaire à la préparation et à la distribution de l'eau potable est fourni par l'employeur.

Art.D.96-2-7.- Dans les établissements et entreprises à activité itinérante, les locaux d'habitation doivent remplir les conditions générales ci-dessus. Ils sont construits en matériaux du pays.

Le camp des travailleurs doit être construit sur un terrain sain, débroussaillé dans un rayon de 100 mètres sur la périphérie. L'emplacement du camp doit être agréé, préalablement à toute construction, par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort, ou à défaut par son suppléant légal, après avis du représentant local de la santé publique. Le camp ne doit pas être installé à plus de 10 Kilomètres du lieu du travail.

Les maisons d'habitation constituant un camp sont séparées de 10 mètres au moins les unes des autres. L'éloignement des eaux fluviales ou de ruissellement est assuré par des caniveaux.

Des cuisines sont mises à la disposition des travailleurs, elles sont largement aérées, mais parfaitement abritées de la pluie. Elles sont distantes de 25 mètres au moins des maisons d'habitation du camp.

Des fouillées sont établies à 100 mètres au moins du camp des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont désinfectées une fois par jour et déplacées autant que besoin est.

Art.D.96-2-8.- Lorsque le logement est fourni dans le cadre des dispositions du présent décret, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire des travailleurs, au titre du remboursement de cet avantage en nature, que la somme équivalente au salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant à une demi-heure de travail effectif.

Art.D.96-2-9.- Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination de conditions meilleures de fourniture de logement ou de mobilier par contrat individuel ou par les conventions collectives de travail qui en fixeront la valeur de remboursement

Art.D.96-2-10.- Dans les exploitations, chantiers ou industries qui ne sont pas installés dans un centre pourvu d'un marché régulier de denrées alimentaires de première nécessité ou à proximité immédiate de ce centre, dans des régions qui connaissent des difficultés de ravitaillement régulier, la fourniture d'une ration de vivres à tous les travailleurs est obligatoire.

Dans les régions déshéritées, l'employeur est tenu d'assurer la provision en eau potable de tous les travailleurs.

Art.D.96-2-11.- La ration journalière de vivres doit comprendre au moins les éléments suivants :

1) Une ration de glucides composée de l'un des éléments ci-après (ou aliments d'origine végétale) :

- riz : 0,5 kg
- maïs : 1 kg
- mil : 1 kg
- manioc : 2 kg
- haricot : 150 g
- farine de manioc : 1,25 kg
- patates : 2,25 kg
- blé : 1 kg
- igname : 2, 85 kg
- fonio : 1 kg
- sucre : 50 g

2) Une ration d'albuminoïdes de l'un des éléments ci-après (ou aliments d'origine animale) :

- viande fraîche : 250 g
- poisson frais : 400 g
- poisson sec ou fumé : 300 g
- 1 boîte de lait concentré sucré (250 g) par semaine
- œufs frais : 2 unités

3) Une ration de matière grasse composée de l'un des éléments ci-après :

- huile d'arachide 50 g
- huile de palme 50 g
- arachides décortiquées sèches 100 g.

4) Une ration de 20 grammes de sel et de 10 grammes de pigments ou 20 grammes de condiments similaires.

Les éléments de la ration doivent être sains, de bonne qualité, adaptés aux habitudes alimentaires des travailleurs. Les denrées de substitution ayant une valeur alimentaire équivalente peuvent être fournies aux travailleurs en cas de besoin.

Art.D.96-2-12.- Lorsque la ration journalière de vivres est fournie dans le cadre des dispositions du présent texte, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire des travailleurs au titre de remboursement ou avantage que la somme équivalent au maximum à deux fois et demi le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel (ou agricole pour les entreprises agricoles et assimilées) garanti (S.M.I.G. ou S.M.A.G.).

Art.D.96-2-13.- Sauf accord préalable des parties, la fourniture de la ration journalière de vivres n'est pas obligatoire pour l'employeur quand le salaire lui-même n'est pas dû ou que ne sont pas dues les indemnités prévues par la législation en vigueur dans les cas de suspension du contrat énumérés à l'article L.34 du Code du travail.

Art.D.96-2-14.- Quand la ration est fournie à titre onéreux, le travailleur a toujours la possibilité d'y renoncer, à condition de prévenir son employeur par écrit au moins un mois à l'avance.

Art.D.96-3-1.- En application de l'article L.96 alinéa 3 du Code de travail, les travailleurs dont les conditions normales de vie et les habitudes alimentaires nécessitent des denrées alimentaires de première nécessité, autres que celles prévues à la rubrique ration obligatoire et qu'ils ne pourront se procurer ces denrées par leurs propres moyens, ils en obtiendront la fourniture par l'employeur.

Dans ces conditions, sont appelés au bénéfice de la fourniture de denrées alimentaires de première nécessité les travailleurs de toutes catégories et, lorsque les clauses du contrat prévoient que les travailleurs soient accompagnés de leur famille, la famille de ceux-ci.

Art.D.96-3-2.- Sont toutefois dispensés de l'obligation prévue à l'article précédent, les employeurs qui mettent à la disposition de leurs travailleurs, des moyens propres à leur permettre d'assurer un ravitaillement régulier.

Art.D.96-3-3.- La nature et la valeur maximum de remboursement des denrées alimentaires de première nécessité visées à l'article D.96-3-1 sont fixées d'accord parties ou, à défaut, par décision de l'inspecteur du travail du ressort.

Art.D.96-3-4.- Dans toute exploitation agricole où les superficies disponibles le permettent, l'employeur doit, sur la demande des travailleurs, mettre à leur disposition, des terrains de culture qui sont répartis par ses soins dans la proportion d'un are au minimum par travailleur.

Il est également tenu de fournir à chacun les semences et les instruments nécessaires à la culture du terrain.

Le travailleur a l'obligation de mettre en valeur le terrain qui lui est affecté, sous peine de retrait de tous les avantages qui ont été consentis à cet effet sous réserve que l'employeur en avise l'inspecteur de travail du ressort.

Les privilèges et garanties de la créance de salaire (Application de l'article L.117)

Art.D.117-1.- L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut, aux termes de l'article L.117 du Code du travail, exercer le droit de rétention dans les formes et conditions définies ci-après.

Art.D.117-2.- Les objets 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 pourvu que soient observées les formes et conditions déterminées au présent article. L'ouvrier est tenu d'adresser sous pli recommandé ou par cahier de transmission, une mise en demeure de paiement datée et signée au donneur de l'ouvrage.

Si, dans un délai de 8 jours, le cachet de la poste ou la date de transmission faisant foi, le donneur d'ouvrage n'a pas effectué le paiement des sommes dues, le professionnel qui voudra user de la faculté de vendre l'objet ouvré, présentera au tribunal de son domicile, une requête qui énoncera les faits et donnera pour chacun des objets la date de

réception, la désignation, le prix de façon réclamé, le nom du propriétaire et le lieu où l'objet aura été confié.

L'ordonnance du juge, mise au bas de la requête et rendu après que le propriétaire aura été entendu ou appelé, s'il n'est autrement ordonné, fixera le jour, l'heure et lieu de la vente, commettra l'officier public qui doit y procéder et contiendra, s'il y a lieu, l'évaluation de la créance du requérant.

Art.D.117-3.- Le droit de rétention ne porte que sur l'objet même que l'ouvrier vient d'ouvrir et pour un salaire dû à raison de l'ouvrage.

Un ouvrier ne peut, en aucune façon, retenir les objets travaillés par lui pour se faire solder le prix des travaux antérieurs effectués sur d'autres objets.

Art.D.117-4.- Le droit de rétention ne peut être exercé que par de professionnels à façon. Les professionnels qui travaillent dans les établissements publics ou privés, les chantiers, les usines, les sociétés d'État, ne peuvent prétendre retenir des objets sur lesquels ils ont travaillé.

Les retenues sur salaire (Application de l'article L.123)

Art.D.123-1.- Les salaires des travailleurs au sens de l'article L.I du Code du travail sont saisissables ou cessibles jusqu'à concurrence des sommes indiquées à l'article D.123-2 ci-dessous.

Ces sommes comprennent le salaire et ses accessoires à l'exception des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Art.D.123-2.- Les salaires sont cessibles ou saisissables, sur la base du salaire mensuel jusqu'à concurrence :

- 1° du 1/4 pour les salaires de 20.960 FCFA à 62.880 FCFA
- 2° du 1/3 pour les salaires de 62.881 FCFA à 125.760 FCFA
- 3° de la 1/2 pour les salaires de 125.761 FCFA à 251.520 FCFA
- 4° des 3/4 pour les salaires supérieurs à 251.521 FCFA

Lorsque les sommes consenties par les banques ou autres établissements financiers l'ont été, pour aider à la construction ou à l'amélioration d'immeubles destinés à l'habitation, les quotités cessibles ou saisissables prévues au paragraphe précédent pourront, en vue du remboursement des dettes contractées à cet effet, portées au 1/3 pour les salaires inférieurs à 62.880 FCFA et à la moitié pour les salaires inférieurs à 125.760 FCFA.

Pour le calcul de la retenue, il doit être tenu compte non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires de salaire, à l'exception toutefois des allocations supplémentaires de solde et primes à caractère familial de toutes indemnités

déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais afférents à des déplacements ou hospitalisations.

Le régime des jours fériés, chômés et payés (Application de l'article L.145)

Art.D.145.1.- (Décret n°2022-125) Le Régime des jours fériés, chômés et payés comporte les obligations suivantes :

1) La suspension de travail : Le repos est obligatoire pendant les jours fériés, chômés et payés pour l'ensemble du personnel occupé dans les établissements de toute nature : agricoles, industriels, artisanaux et commerciaux, à l'exception, toutefois des établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

2) Le paiement de la rémunération :

- le chômage des jours fériés, chômés et payés ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels ou hebdomadaires ;
- dans les établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés pendant les jours fériés, chômés et payés ont droit, en plus du maintien de leurs salaires, à une indemnité conformément aux dispositions des articles L.137 et L.138 du Code du travail.

Art.D.145.2.- (Décret n°2022-125) Le régime des jours fériés mentionnés à l'article D.145.1 nouveau implique l'observation des règles suivantes en ce qui concerne la rémunération des travailleurs :

Si le jour férié a été effectivement chômé :

- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée n'ont droit à aucun salaire ;
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la baisse en raison du chômage du jour férié.

Si le jour férié n'a pas été chômé :

- les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée ont droit au salaire correspondant à l'horaire de travail et à la répartition de la durée hebdomadaire du travail pratiquée dans l'établissement ;
- les travailleurs rémunérés au mois ont droit à leur salaire normal qui ne peut subir aucune modification à la hausse en raison du travail effectué le jour férié.

L'hygiène et la sécurité (Application de l'article L.170)

Art.D.170-1.- Les locaux affectés au travail du personnel sont tenus en état constant de propreté.

Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de

jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.

Le nettoyage sera fait par aspiration, soit par tout autre procédé ne soulevant pas de poussière, tels que le lavage, l'usage de brosse ou linges humides.

Les murs et les plafonds feront l'objet de fréquents nettoyages.

Les murs des locaux seront recouverts soit d'enduit ou de peinture, d'un ton clair, soit d'un badigeon au lait de chaux qui sera refait aussi souvent que nécessaire.

Art.D.170-2.- Dans tous les locaux où l'on traite des matières organiques, altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie des chiffons, le sol sera rendu imperméable et nivelé ; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.

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

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

Art.D.170-3.- L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail sera constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses d'aisance ou de toute autre source d'infection. En particulier, les conduits d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant les locaux de travail seront étanches.

Dans les établissements qui déversent les eaux résiduaires ou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement sera munie d'un intercepteur hydraulique (système à siphon).

Cet intercepteur hydraulique sera fréquemment nettoyé et abondamment lavé au moins une fois par jour.

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

Les travaux dans les puits, conduits, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne seront entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace.

Art.D.170-4.- Les poussières et les gaz incommodes, insalubres ou toxiques seront évacués directement au dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.

Pour les poussières provoquées par les meules, les batteuses et les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il sera installé un dispositif efficace d'élimination des poussières.

Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, sulfure de carbone, la ventilation aura lieu par descente ; les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le ventilateur.

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

Dans les cas exceptionnels où l'évacuation des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritantes ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnue impossible par l'inspecteur du travail du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs.

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

Art.D.170-5.- Dans les locaux fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes.

Le cube d'air sera de dix mètres au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais, il en sera de même dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

Art.D.170-6.- Les locaux fermés affectés au travail seront aérés. Ils seront munis de fenêtre ou autres ouvertures à châssis mobile donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température.

Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit en aucun cas inférieur par heure à deux fois le volume du local.

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

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

Art.D.170-7.- Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.

Art.D.170-8.- Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclairés.

L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Art.D.170-9.- Il est interdit de laisser les ouvriers et les employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Art.D.170-10.- Des mesures seront prises par le chef d'établissement pour que les travailleurs disposent en quantité suffisante d'eau de bonne qualité pour la boisson.

Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garantit potable, l'inspecteur du travail pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

Art.D.170-11.- Les chefs d'établissement mettront des lavabos et, lorsqu'il y aura lieu, des vestiaires à la disposition de leur personnel.

Les lavabos devront être installés dans les locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs. L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs.

Les lavabos seront à eau courante à raison d'un robinet ou orifice pour quinze personnes.

Du savon et des serviettes propres seront mis à la disposition des travailleurs.

Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables.

Ces locaux seront aérés et éclairés. Ils devront être tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour.

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

Art.D.170-12.- L'obligation pour le chef d'établissement de mettre des vestiaires à la disposition de son personnel existe lorsque tout ou partie de celui-ci est, notamment, amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.

Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles fermant à clé ou à cadenas. Ces armoires seront munies d'une tringle porte cintre et d'un nombre suffisant de cintres.

Lorsque des vêtements de travail souillés de matières salissantes, malodorantes, pulvérulentes, explosives ou inflammables devront être rangés de façon habituelle dans

un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements, munis de patères.

Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine par les travailleurs auxquels elles sont affectées. L'employeur assurera un nettoyage complet à chaque changement de titulaire.

Art.D.170-13.- Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre devront disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique sera toujours installé entre le cabinet et la fosse d'égout. Les cabinets d'aisance seront convenablement éclairés.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables. Il y aura au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet pour vingt-cinq femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante femmes, des cabinets à sièges seront installés pour être mis à la disposition des femmes en état de grossesse.

Le cabinet d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire au moins une fois par jour.

Art.D.170-14.- Un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail ou à proximité, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourront être mis à la disposition du public.

Art.D.170-15.- Les gardiens de chantiers devront disposer d'un abri.

Art.D.170-16.- Dans le cas où tout ou partie des dispositions du présent décret relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'inspecteur du travail pourra autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

Art.D.170-17.- Pour l'application des dispositions de la présente section, les matières inflammables sont classées en trois groupes :

Le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brûler sans apport d'oxygène, les matières dans un état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif.

Le deuxième groupe comprend les autres matières susceptibles de prendre feu presque immédiatement au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.

Le troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes. Un arrêté du Ministre du travail fixera la nomenclature des produits considérés.

Art.D.170-18.- Les locaux où sont entreposées ou manipulées des matières inflammables du premier groupe ne pourront être éclairés que par des lampes extérieures derrière un verre dormant.

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

Ils devront être parfaitement ventilés.

Il est interdit d'y fumer ; un avis en caractères très apparents ou un symbole rappelant cette interdiction devra y être affiché.

Art.D.170-19.- Dans les locaux où sont entreposées ou manipulées les matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habituel de travail ne devra se trouver à plus de dix mètres d'une issue.

Les fenêtres de ces locaux devront pouvoir s'ouvrir sans difficulté de l'intérieur vers l'extérieur.

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

Les récipients mobiles de plus de deux litres contenant des liquides inflammables du premier ou du deuxième groupe devront être étanches, s'ils sont en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche.

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

Art.D.170-20.- Il est interdit d'employer pour l'éclairage et le chauffage tout liquide émettant au-dessus de 35° centigrades des vapeurs inflammables si l'appareil utilisé pour l'emploi de ce liquide n'est pas disposé de manière à empêcher le personnel d'entrer en contact avec lui et si la partie de cet appareil contenant le liquide n'est pas parfaitement étanche.

Aux heures de présence du personnel, le remplissage des appareils de chauffage à combustible liquide et des appareils d'éclairage soit dans les locaux de travail, soit dans les passages ou escaliers servant à la circulation, ne pourra être fait qu'à la lumière du jour et qu'à la condition qu'aucun foyer ne s'y trouve allumé.

Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils fixes d'éclairage et de chauffage devront être entièrement métalliques.

Les flammes des appareils de chauffage ou des appareils d'éclairage portatifs devront être distants de toute partie combustible de la construction, du mobilier ou des marchandises en dépôt d'au moins un mètre verticalement et 0,30 m latéralement ; ces

distances peuvent être réduites si un écran incombustible ne touchant pas la paroi à protéger est placé entre celle-ci et la flamme.

Art.D.170-21.- Les appareils d'éclairage portatifs autres que les appareils d'éclairage électriques devront avoir un support stable et solide.

Les appareils d'éclairage fixes ou portatifs devront être pourvus d'un verre, d'un globe, d'un réseau de toile métallique ou de tout autre dispositif destiné à empêcher la flamme d'entrer en contact avec des matières inflammables.

Les appareils d'éclairage situés dans les passages ne devront pas faire saillie sur les parois ou devront être à deux mètres du sol au moins.

Les poêles, appareils à feux nus, tuyaux et cheminées seront installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu ni à la construction, ni aux matières et objets placés à proximité, ni aux vêtements du personnel.

Art.D.170-22.- Les établissements devront posséder des issues et dégagements judicieusement répartis afin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel et de la clientèle.

Les issues des locaux ou bâtiments ne pourront être et notamment n'être jamais encombrés de marchandises ou d'objets quelconques.

Les issues des locaux ou bâtiments ne pourront être en nombre inférieur à deux lorsqu'elles doivent donner passage à plus de cent personnes, appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce nombre sera augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents premières.

La largeur des issues ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur de l'ensemble des issues ne sera pas inférieure à :

- 1 mètre 50 pour un nombre de personnes à évacuer compris entre vingt et un et cent ;
- 2 mètres 50 pour un nombre de personnes compris entre cent un et trois cents ;
- 2 mètres pour un nombre de personnes compris entre trois cent un et cinq cents, plus cinquante centimètres par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premières.

Art.D.170-23.- Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt personnes et, dans tous les cas, les portes de locaux où sont entreposées des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente, devront s'ouvrir dans le sens de la sortie.

Les portes à coulisses et les portes tournantes à tambour ne peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre et de la largeur totale des issues.

Lorsque l'importance d'un établissement ou la disposition des locaux l'exigera, des inscriptions bien visibles devront indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.

Une mention inscrite en caractère bien lisible signalera « les sorties de secours ».

Les établissements devront disposer d'un éclairage de sécurité pouvant fonctionner en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

Art.D.170-24.- Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol devront toujours être desservis par des escaliers. L'existence d'ascenseurs, de monte-charge, chemin ou tapis roulants ne pourra justifier une diminution du nombre de la largeur des escaliers.

Les escaliers seront munis de deux côtes de rampes ou de mains courantes.

La largeur des escaliers ne sera jamais inférieure à 80 centimètres.

La largeur totale des escaliers ne sera pas inférieure à :

- 1,50 m. pour un nombre de personnes à évacuer entre vingt et un et cent ;
- 2,50 m pour un nombre de personnes compris entre cent et trois cents ;
- 2,50 m pour un nombre de personnes compris entre trois cent et cinq cents.

Plus de 50 cm par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premières.

Art.D.170-25.- Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et effectivement combattu.

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

Il y aura au moins un extincteur par étage, par magasin ou entrepôt distinct.

Il sera procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification des extincteurs par une personne qualifiée. Le nom et la qualité de cette personne, la date de l'essai et de la vérification et les observations auxquelles ceux-ci auront donné lieu seront inscrits sur une fiche suspendue à chaque appareil.

Art.D.170-26.- Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quelle qu'en soit l'importance où sont manipulées ou mises en œuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie sera placée en évidence dans chaque local de travail.

Cette affiche devra indiquer notamment :

- 1° le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans le local ou ses abords ;
- 2° le personnel chargé de mettre en action ce matériel ;
- 3° les personnes chargées pour chaque local de diriger l'évacuation du personnel et, éventuellement, du public ;

- 4° les personnes chargées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie ;
- 5° en très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique de service des pompiers.

Elle rappellera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme.

Des exercices de secours et essais périodiques du matériel devront avoir lieu au moins tous les trois mois. La date de leur exécution et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Art.D.170-27.- Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surélévation, ainsi que leur moyen d'accès doivent être munis de fortes balustrades rigides placées à 90 centimètres de hauteur.

Les ponts volants ou passerelles utilisées pour le chargement ou le déchargement des bateaux devront former un tout rigide et être munis des deux côtés de garde-corps rigides de 90 centimètres de haut.

Art.D.170-28.- Les puits, trappes, cuves, bassins, réservoirs, fosses et ouvertures de descente devront être construits installés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.

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

Art.D.170-29.- Les échelles de service devront être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir glisser du bas, ni basculer. Leurs échelons devront être rigides, équidistants et encastrés dans les montants. Seules pourront être utilisées des échelles suffisamment résistantes, compte tenu du poids à supporter et munies de tous les échelons.

L'emploi des échelles sera interdit pour le transport des fardeaux pesant plus de 50 kg. Les montants des échelles doubles devront, pendant l'emploi de celle-ci, être immobilisées ou reliées par un dispositif rigide.

Art.D.170-30.- Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères devront être attachés par une ceinture de sécurité.

Art.D.170-31.- Les appareils élévateurs, tels que les ascenseurs et les monte charges, dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux ou sensiblement verticaux seront installés et aménagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à tomber dans le vide, à être heurtés par un objet fixe ou non, ou en cas de chute d'un objet à être atteints par celui-ci.

Art.D.170-32.- Les contrepoids des appareils élévateurs devront être installés de façon que tout risque de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soit exclu.

Art.D.170-33.- Le chef d'établissement sera tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journalièrement l'état des dispositifs de sécurité et le bon fonctionnement des appareils élévateurs.

Il sera également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils, de faire vérifier les câbles et chaînes de levage tous les six mois et les organes de sécurité une fois l'an.

Le nom et la qualité des personnes chargées de cet entretien, les dates de vérification et les observations auxquelles elles auront donné lieu, seront consignés sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Art.D.170-34.- Tous les appareils élévateurs devront visiblement porter l'indication donnée par le constructeur du maximum de poids ou d'usagers que l'appareil peut soulever.

Art.D.170-35.- Toute machine dont une défectuosité serait susceptible d'occasionner un accident, devra faire l'objet d'une visite de contrôle au moins une fois par trimestre.

Les visites seront effectuées par un personnel spécialisé, désigné à cet effet par le chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.

Le résultat des visites sera consigné sur un registre dit « registre de sécurité » ouvert par le chef d'établissement et tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail.

Art.D.170-36.- Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne devront être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et à l'entretien de ces machines.

Dans les cas où celles-ci ne seraient pas disposées dans un local distinct, elles devront être isolées par des cloisons ou barrières de protection rigides d'une hauteur minimum de 90 cm.

Art.D.170-37.- La mise en train et l'arrêt collectif des machines actionnées par une même commande devront toujours être précédés d'un signal convenu.

Art.D.170-38.- L'appareil d'arrêt des machines motrices devra toujours être placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que les conducteurs qui dirigent ces machines puissent l'actionner facilement et immédiatement.

Les conducteurs des machines-outils, métiers, les contremaîtres ou chefs d'atelier devront avoir à leur portée les moyens de provoquer ou de demander l'arrêt des moteurs.

Chaque machine-outil, métier, devra, en outre, être installée et entretenue de manière à pouvoir être isolée par son conducteur de la commande qui l'actionne par un système approprié.

Art.D.170-39.- Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des transmissions et mécanismes en marche.

Toutefois, lorsqu'il sera absolument indispensable d'y procéder, les dispositifs de sécurité nécessaires devront être installés à cet effet.

En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt devra être effectué par le calage de l'embrayage ou du volant.

Art.D.170-40.- Il est interdit d'admettre des ouvriers et des ouvrières à se tenir près des machines s'ils ne portent des vêtements ajustés et non flottants.

Les passages entre les machines auront une largeur d'au moins quatre-vingts centimètres. Le sol des intervalles sera nivelé.

Art.D.170-41.- Tous appareils, machines ou éléments de machines reconnus dangereux devront être disposés ou protégés de manière à empêcher la personne d'entrer involontairement en contact avec eux.

Sont notamment reconnus comme dangereux :

- les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission tels que billes, volants, roues, arbres, engrenages, cônes ou cylindres des frictions, chaînes, cames, coulisseaux ;
- les éléments de machines destinés à l'accomplissement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique, les courroies ou câbles de transmissions ;
- les éléments de machine comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines telles que vis d'arrêt, boulons, clavettes, bossages, nervures ;
- tous autres éléments susceptibles d'occasionner un accident au personnel de machines telles que les machines à battre, broyer, calandrer, découper, écraser, hacher, laminier, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier.

Art.D.170-42.- Pour les machines-outils à instruments tranchants, tournant à grande vitesse telles que les machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher les cisailles, coupe chiffons et autres engins semblables, la partie non travaillant des instruments tranchants devra être protégée.

Ces machines devront en outre être disposées et protégées de telle façon que les ouvriers ne puissent de leur poste de travail, toucher, même involontairement, la partie travaillante des instruments tranchants.

Art.D.170-43.- Les machines à travailler le bois dites « dégauchisseuses » devront être pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire. Les scies à tronçonner devront être munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage.

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

Art.D.170-44.- Aucun ouvrier ne devra être habituellement occupé à un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abords immédiats d'un volant, d'une meule ou d'un engin pesant et tournant à grande vitesse.

Toute meule tournant à grande vitesse devra être enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture, ces fragments soient retenus par l'enveloppe. Une inscription très apparente indiquera le nombre de tours par minute qui ne devra pas être dépassé.

Art.D.170-45.- Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes, mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, devront être disposées, protégées et commandées de façon telle que les opérateurs ne puissent, de leur poste atteindre, même involontairement, les organes de travail en mouvement.

Art.D.170-46.- Il est interdit aux employeurs, d'installer des appareils, machines ou éléments de machines dangereux, pour lesquels il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue, sans que ces machines soient munies d'un tel dispositif.

Art.D.170-47.- L'efficacité des appareils et dispositifs de protection doit être officiellement reconnue. Les dispositifs de protection homologués dans un pays étranger peuvent être mis en vente et utilisés au Mali sans formalités préalables. Pour les dispositifs non homologués, l'efficacité de la protection devra être reconnue par un arrêté du Ministre du travail.

La demande d'homologation doit être adressée au Ministre, accompagnée d'un plan de la machine et du dispositif de protection et d'une notice descriptive et explicative de fonctionnement de ce dispositif

Art.D.170-48.- Les plans relatifs à des établissements nouveaux, à des installations nouvelles ou à des procédés nouveaux de fabrication, seront soumis pour avis, avant leur mise en œuvre, aux services de l'inspection du travail, à l'effet de vérifier s'ils permettent une application correcte de la législation concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Dans le cas contraire, la réalisation de ces plans sera subordonnée à l'exécution des modifications ordonnées par lesdits services.

Le travail des femmes et des enfants (Application de l'article L.189)

Art.D.189-1.- Dans les établissements industriels et commerciaux, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour, coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure.

Art.D.189-2.- (*Décret n°2022-125*) Dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, notamment de routes, de bâtiments, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit à l'exception de celles :

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

Art.D.189-3.- Dans les industries où le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article D.189-2 ci-dessus en prévenant l'inspecteur du travail du ressort.

L'avis sera donné par l'envoi, avant le commencement du travail exceptionnel, d'un télégramme ou d'une lettre avec accusé de réception.

Il ne pourra pas être fait usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an, sans l'autorisation préalable spéciale de l'inspecteur du travail.

Dans tous les cas, les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur, de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

Art.D.189-4.- Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et ateliers, et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues ou légales, même pour rangement d'ateliers.

Il est toutefois dérogé aux dispositions du paragraphe précédent dans les usines à feu continu.

Les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

Art.D.189-5.- Dans tous les établissements visés à l'article D.189-1, il ne peut être imposé aux femmes de porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

- 1° port des fardeaux : 25 kg ;
- 2° transport par wagonnets circulant sur voie ferrée : 600 kg, véhicule compris ;
- 3° transports sur brouette : 40 kg, véhicule compris ;
- 4° transport sur véhicules à 3 ou 4 roues : 60 kg, véhicule compris ;
- 5° transport sur charrettes à bras à 2 roues : 130 kg, véhicule compris.

Art.D.189-6.- Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.

Il est interdit d'employer les femmes à la visite, au graissage, au nettoyage ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche, ou dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié.

Il est interdit d'employer des femmes au transport sur tricycles porteurs à pédales et au transport sur diables ou cabrouets.

Art.D.189-7.- Dans les établissements où s'effectuent les travaux dénommés au tableau A, annexé au présent décret, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes.

Art.D.189-8.- Le travail des femmes n'est autorisé dans les locaux dénommés au tableau B, annexe au présent décret, que sous les conditions spécifiées audit tableau.

Art.D.189-9.- Les tableaux A et B, figurant en annexe au présent décret, pourront être complétés au fur et à mesure des nécessités constatées, par arrêtés du Ministre chargé du travail.

Art.D.189-10.- Il est interdit d'employer les femmes à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution, sont réprimés par les lois pénales, comme contraires aux bonnes mœurs.

Il est également interdit d'employer les femmes à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

Art.D.189-11.- La durée totale du repos accordé aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est indépendante du repos prévu à l'article D.189-2. Elle est répartie en deux périodes de trente minutes chacune, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

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

La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail, être aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.

Art.D.189-12.- Les femmes ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est notamment interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

L'interdiction visant la période qui précède l'accouchement s'applique lorsque la femme ou le service médical de l'établissement aura notifié au chef d'établissement l'état de grossesse et le date présumée de l'accouchement.

Art.D.189-13.- Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner, une charge quelconque par les femmes, dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail, après leurs couches.

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

Art.D.189-14.- Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers, il est interdit d'employer les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans 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.D.189-15.- En aucun cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour.

Dans les mines, galeries souterraines, minières et carrières ne sont pas compris dans la durée fixée au paragraphe précédent, le temps de la remonte et de la descente ni des repas.

Art.D.189-16.- Les enfants âgés de moins de dix-huit ans, employés, ouvriers et apprentis, ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, entre 21 heures et 5 heures du matin, dans tous les établissements industriels et notamment dans :

- 1° les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;
- 2° les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente ou dans lesquelles les matières subissent une transformation ; y compris la construction des navires, les entreprises de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;
- 3° la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices ; chemin de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts ordinaires, puits, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;
- 4° le transport de personnes ou de marchandises dans les docks, les quais, wharfs et entrepôts ainsi que les entreprises de chargement ou de déchargement.

La même interdiction s'applique aux établissements commerciaux, aux professions libérales, aux offices publics ou ministériels, aux sociétés civiles, aux syndicats professionnels et aux associations de quelque nature que ce soit.

Art.D.189-17.- (*Décret n°2022-125*) Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui sont susceptibles d'altération rapide, lorsqu'un cas de force majeure ne pouvant être prévu ou empêché et ne présentant pas un caractère

périodique, met obstacle au fonctionnement normal de l'établissement, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article D.189-16 ci-dessus pour les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize ans, en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents survenus.

Les chefs d'établissement doivent toutefois prévenir l'inspecteur du travail avant de faire usage de la dérogation prévue ci-dessus.

Art.D.189-18.- Dans les industries énumérées ci-après, il peut être dérogé, sur autorisation spéciale délivrée par l'inspecteur du travail, aux dispositions de l'article D 189-17, en ce qui concerne les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize ans qui sont employés aux travaux indispensables désignés ci-dessous et devant, en raison de leur nature, nécessairement être continués jour et nuit :

- 1° usines de fer et d'acier : travaux où l'on fait emploi des fours à réverbères ou à régénération et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage), pour aider aux travaux accessoires d'affinage, de laminage, de martelage et de tréfilage, de préparation des moules pour objets de fonte moulée en première fusion ;
- 2° verrerie : pour présenter les outils, aider au soufflage et au moulage, porter dans les fours à recuire, en retirer les objets, sous réserve de l'observation des prescriptions et interdictions prévues aux articles D 189-28, D 189-32 et aux tableaux A et B annexés ;
- 3° papeteries : pour aider les surveillants de machines, couper, trier, et apprêter le papier sous réserve de l'observation des prescriptions et interdictions prévues à l'article D 189-32 et aux tableaux A et B annexés ;
- 4° sucrerie où l'on traite le sucre brut : pour laver, trier les plantes à sucre, manœuvrer les robinets à jus ou à eau, surveiller les filtres, aider aux batteries de diffusion, coudre des toiles, laver des appareils et des ateliers.

Art.D.189-19.- Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et leurs dépendances, les enfants ne peuvent être employés les jours de fêtes reconnues légales, même pour rangement d'atelier.

Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent dans les usines à feu continu, en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur.

Art.D.189-20.- Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches, à aucun travail de leur profession.

Ils peuvent toutefois être tenus, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de participer, le dimanche, aux travaux de rangement d'atelier ; ce travail ne peut néanmoins se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

Art.D.189-21.- Il est interdit d'employer des enfants à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, d'imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage, ou la distribution sont de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence fâcheuse.

Il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

Art.D.189-22.- Les chefs d'établissement dans lesquels sont employés des enfants doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Art.D.189-23.- (*Décret n°2022-125*) Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

- 1° port des fardeaux :
 - garçons de 15 à 16 ans : 15 kg
 - garçons de 16 à 18 ans : 20 kg
 - filles de 15 à 16 ans : 8 kg
 - filles de 16 à 18 ans : 10 kg
- 2° transports par wagonnets circulant sur voie ferrée :
 - garçons de 15, 16 ou 17 ans : 500 kg, véhicule compris ;
 - filles au-dessous de 16 ans : 150 kg, véhicule compris ;
 - filles de 16 ou 17 ans : 300 kg, véhicule compris ;
- 3° transports sur brouettes : garçons de 15, 16 ou 17 ans : 40 kg, véhicule compris ;
- 4° transports sur véhicules de 3 ou 4 roues :
 - garçons de 15, 16 ou 17 ans : 60 kg, véhicule compris ;
 - filles au-dessous de 16 ans : 35 kg, véhicule compris ;
 - filles de 16, 17 ou 18 ans : 60 kg, véhicule compris ;
- 5° transports sur charrettes à bras : garçons de 15, 16 ou 17 ans : 130 kg, véhicule compris ;
- 6° transports sur tricycles-porteurs :
 - garçons de 15 ans : 50 kg, véhicule compris ;
 - garçons de 16 ou 17 ans : 75 kg, véhicule compris ;

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

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit aux enfants des deux sexes.

Art.D.189-24.- Les enfants de sexe masculin de moins de seize ans ne peuvent être employés dans les galeries souterraines des mines, minières et carrières.

Les enfants âgés de 16 à 18 ans ne peuvent être occupés aux travaux proprement dits du mineur qu'à titre d'aides ou d'apprentis.

Art.D.189-25.- Il est interdit d'employer les enfants comme soutiers ou comme chauffeurs à bord des navires.

Art.D.189-26.- Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.

Il est interdit d'employer les enfants dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriée.

Les enfants ne peuvent être employés au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques, ainsi qu'à celui des presses de toute nature, autres que celles mues à la main.

Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent, sur autorisation écrite délivrée, après enquête et à titre révocable, par l'inspecteur du travail :

- pour les enfants âgés de plus de 15 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies à ruban ;
- pour les enfants âgés de plus de 16 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires.

Art.D.189-27.- Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries, les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à titre révocable et après enquête, portant sur les conditions d'hygiène, de protection et de santé des enfants.

Art.D.189-28.- Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs.

Art.D.189-29.- Les enfants âgés de moins de 16 ans ne peuvent être employés à tourner des roues verticales, des treuils ou des poulies.

Il est interdit de préposer des enfants âgés de moins de 16 ans au service des robinets à vapeur.

Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 16 ans en qualité de doubleurs, dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étirage de la verge de tréfilerie.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux ateliers dans lesquels le travail des doubleurs est garanti par des appareils protecteurs.

Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 16 ans aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants.

Art.D.189-30.- Il est interdit d'employer les enfants âgés de moins de 16 ans dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinématographie, cafés, concerts ou cirques, pour l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation.

Il est interdit d'employer les enfants de sexe féminin âgés de moins de 16 ans au travail des machines à coudre mues par pédales.

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes filles de moins de 16 ans.

Les jeunes filles de 16 à 18 ans ne peuvent y être employées pendant plus de six heures par jour. Elles doivent l'être par poste de deux heures au plus, séparé par des intervalles d'une heure au moins.

Art.D.189-31.- Dans les établissements où s'effectuent les travaux énumérés au tableau A annexé au présent chapitre, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux enfants.

Le travail des enfants n'est, en outre, autorisé dans les locaux énumérés au tableau B, annexé au présent chapitre, que sous les conditions spécifiées audit tableau.

Art.D.189-32.- Les enfants, avant leur engagement, devront être soumis, à la diligence de l'employeur, à une visite médicale devant le médecin de l'entreprise ou, à défaut, devant un médecin agréé.

Art.D.189-33.- (*Décret n°2022-125*) Tout enfant nouvellement embauché fait l'objet, obligatoirement dans un délai de 15 jours à compter de la date de son embauchage, d'une déclaration de l'employeur à l'Agence nationale pour l'Emploi chargée de la transmettre à l'inspecteur du travail du ressort.

Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité de l'enfant, les noms, prénoms et adresse de ses père et mère, ou s'il y a lieu, de son tuteur, ou du représentant de ceux-ci, la profession de l'enfant et, éventuellement, les emplois qu'il a précédemment occupés.

Une déclaration identique sera faite dans les mêmes conditions pour toute modification dans la situation du jeune travailleur relative à son adresse, sa famille, sa profession, son classement hiérarchique et la cessation de travail lorsque l'intéressé quitte l'établissement.

A la déclaration d'embauchage sont joints un extrait de l'acte de naissance de l'enfant, ou de tout autre document en tenant lieu, le certificat médical prévu à l'article D.189-32 et des photographies de l'intéressé.

A la réception de la déclaration d'embauchage, l'Agence nationale pour l'Emploi ouvre le dossier du jeune travailleur, dans lequel seront classés tous les documents et renseignements parvenus à l'Agence au nom de l'enfant.

Il est délivré à l'enfant, par l'Agence nationale pour l'Emploi, une carte de travail reprenant le numéro d'enregistrement de son dossier, qui, établie d'après les renseignements de son dossier, doit mentionner l'état civil de l'enfant, les noms et adresse de ses parents, tuteur ou des représentants de ceux-ci et sa profession. La carte de travail, où la photographie de l'intéressé est apposée, portera la mention apparente de « jeune travailleur ». Un double de la carte de travail est remis à l'employeur qui est tenu de le conserver.

Art.D.189-34.- Les employeurs doivent être en mesure de présenter à toute réquisition de l'inspecteur du travail, pour chacun des jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe qu'ils emploient, outre le double de la carte de travail qu'ils détiennent, un extrait de l'acte de naissance ou du document en tenant lieu.

Art.D.189-35.- Sous les conditions définies par le présent chapitre, il est dérogé aux dispositions relatives à l'âge d'admission à l'emploi, en ce qui concerne les enfants de l'un ou l'autre sexe, âgés de douze ans révolus, pour les travaux domestiques et les travaux légers d'un caractère saisonnier, tels que les travaux de cueillette et de triage effectués dans les plantations.

Aucune dérogation ne pourra être accordée qui serait de nature à porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire.

Dans les centres où est normalement dispensé l'enseignement scolaire, l'âge minimum d'admission à l'emploi demeure fixé à quatorze ans, sauf autorisation individuelle accordée à titre personnel et révocable par l'inspecteur du travail, sur la demande de l'employeur.

Aucun enfant âgé de douze à quatorze ans ne peut, en outre, être employé sans l'autorisation expresse de ses parents ou de son tuteur, sauf s'il travaille dans le même établissement que ceux-ci et à leur côté.

Art.D.189-36.- L'autorisation individuelle accordée conformément aux dispositions du 3^e alinéa de l'article D.189-36, en faveur des enfants fréquentant l'école ne peut avoir pour effet de porter à plus de deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, la durée des travaux visés à l'article D.189-36 et à plus de sept heures le nombre quotidien des heures consacrées à l'école et à ces travaux.

Sous réserve de l'observation des prescriptions du 2^e alinéa de l'article D.189-36, l'emploi des enfants de 12 à 14 ans ne peut excéder quatre heures et demie par jour.

Dans tous les cas d'emploi des enfants de 12 à 14 ans, les travaux visés à l'article D.189-36 alinéa 1, sont prohibés les dimanches et jours de fêtes légales. Ces mêmes travaux sont également interdits la nuit pendant un intervalle d'au moins douze heures consécutives compris obligatoirement entre 20 heures et 8 heures.

Art.D.189-37.- L'inspecteur du travail a qualité pour retirer l'autorisation d'emploi accordée en vertu des dispositions du présent chapitre, pour tout établissement où il sera prouvé que les enfants de moins de quatorze ans employés dans l'établissement sont affectés à des travaux non proportionnés à leurs forces.

Le retrait d'autorisation peut être total ou partiel ; il devra être porté à la connaissance du chef de l'établissement intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les différends du travail (Application de l'article L.203)

Art.D.203-1.- Lorsqu'en raison de la distance, il y aura lieu à augmentation du délai ordinaire pour l'exécution des actes de procédure des tribunaux du travail, les délais prescrits pour tous les actes faits à personne ou à domicile seront augmentés de délais égaux à ceux prévus ci-après.

Art.D.203-2.- Le délai sera :

- 1° de six jours, si la localité où demeure la partie intéressée est reliée au siège du tribunal par la voie ferrée ou par une ligne aérienne de transport ;
- 2° de dix jours, si la circonscription administrative dans laquelle demeure la partie intéressée est celle du siège du tribunal ou si elle est reliée au siège du tribunal par la voie ferrée ou par une ligne aérienne de transport ;
- 3° de vingt jours si la partie intéressée demeure dans une circonscription administrative différente de celle du siège du tribunal, mais non à ce siège par la voie ferrée ou par la voie aérienne ;
- 4° d'un mois dans tous les autres cas.

Art.D.203-3.- Il n'y aura pas de délai de distance si la partie intéressée demeure :

- 1° sur le territoire de la localité où siège le tribunal du travail ;
- 2° dans une localité située dans un rayon de quarante kilomètres dudit siège.

Art.D.203-4.- Dans les cas urgents ou lorsque la partie intéressée se trouvera au siège du tribunal saisi, le président pourra, sur requête, abréger les délais ci-dessus, sauf au tribunal à prolonger les délais s'il y a lieu.

Art.D.203-5.- Les délais fixés par jour se comptent de jour à jour et ceux fixés par mois de quantième à quantième. Ils sont prorogés au lendemain lorsque le dernier jour est férié, au surlendemain si deux jours fériés se suivent.

Les comités d'hygiène et de sécurité (Application de l'article L.282)

Art.D.282-1.- Le comité d'hygiène et de sécurité institué dans chaque établissement doit comprendre :

- 1° le chef d'établissement ou son représentant ;
- 2° le chef du service ou l'agent chargé des questions de sécurité ; à défaut le chef du service compétent dans le domaine social ou un ingénieur qualifié désigné par l'employeur ;
- 3° le médecin de l'établissement si celui-ci possède un service médical interentreprises ou un médecin inspecteur du travail nommé par décret conformément aux dispositions du Code du travail ;
- 4° trois représentants du personnel dont un du personnel de maîtrise dans les établissements occupant jusqu'à 500 salariés.

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

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

Art.D.282-2.- Les représentants du personnel au comité sont élus tous les trois ans dans les mêmes conditions que les délégués du personnel en tenant compte des connaissances techniques ou des aptitudes nécessaires en matière d'hygiène ou de sécurité du travail. Leur mandat est renouvelable. Les représentants du personnel du comité bénéficient de la protection légale instituée par l'article L.277 du Code du travail en faveur des délégués du personnel.

Art.D.282-3.- Les membres du comité d'hygiène et de sécurité sont astreints au secret professionnel en ce qui concerne les faits dont ils ont connaissance en raison de leur mission tant en ce qui a trait aux renseignements d'ordre médical ou autre concernant la victime que pour les secrets de fabrique.

Art.D.282-4.- Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Les fonctions de secrétaire du comité seront remplies par l'agent chargé des questions de sécurité ou le chef de service compétent dans le domaine social ou l'ingénieur désigné par l'employeur pour faire partie du comité.

Art.D.282-5.- Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni au moins une fois par trimestre, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail et en outre, obligatoirement à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

L'initiative de ces réunions appartient au chef d'établissement.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et chaque fois que possible, pendant les heures de travail ; le temps de présence aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité, sont rémunérées comme temps de travail.

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

Après réunion, il sera établi un procès-verbal de séance, lui-même transcrit sur un registre spécial qui devra être constamment tenu à la disposition des inspecteurs et des contrôleurs du travail, ainsi que des contrôleurs de sécurité de l'institut national de prévoyance sociale.

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

Art.D.282-6.- Le comité d'hygiène et de sécurité a pour mission :

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

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

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

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

c) de procéder à de fréquentes inspections de l'établissement l en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, ainsi que du bon entretien des dispositifs de protection.

Le résultat de ces inspections doit faire l'objet d'un rapport qui est consigné sur le registre du comité et doit être mentionné sur le rapport annuel prévu à l'article D.282-8.

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

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

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

Art.D.282-7.- Le comité d'hygiène et de sécurité est soumis à l'obligation :

1) de remplir une fiche de renseignements à l'occasion de tout accident grave entraînant la mort ou une incapacité permanente, ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées. Cette fiche dûment signée par les membres du comité qui ont procédé à l'enquête, sera établie en quatre exemplaires.

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

2) d'établir, en quatre exemplaires, un rapport annuel sur l'activité du comité et de transmettre deux exemplaires de ce rapport à la Direction Nationale du Travail, un troisième exemplaire à l'institut National de Prévoyance Sociale.

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

Art.D.282-8.- Les renseignements demandés à l'article D.282-8 seront fournis conformément aux modèles ci-annexés.

Art.D.282-9.- Les infractions aux dispositions des articles D.282 sont passibles des peines prévues à l'article L.328 alinéa I du Code du travail.

Les bureaux de placement payant (Application des articles L.303 et L.305)

Art.D.303-1.- (*Décret n°2022-125*) L'autorisation d'ouverture d'un bureau de placement payant est délivrée par les autorités administratives suivantes :

Le Directeur national de l'Emploi lorsque l'activité du bureau ou de l'office s'exerce sur l'ensemble du territoire national ou sur plusieurs régions ;

Le Directeur régional de l'Emploi et de la Formation professionnelle lorsque l'activité du bureau ou de l'Office ne s'exerce que sur tout ou partie d'une Région.

La zone d'activité est précisée dans l'acte d'agrément.

Art.D.303-2.- Toute personne physique ou morale désireuse d'obtenir l'autorisation visée à l'article précédent doit adresser à cet effet à l'autorité administrative compétente une demande indiquant la zone d'activité du bureau accompagnée des pièces suivantes :

- un extrait d'acte de naissance ou une copie des statuts s'il s'agit d'une personne morale ;
- un certificat de nationalité malienne ;
- un extrait du casier judiciaire ;
- un certificat de bonne vie et mœurs ;
- une copie certifiée conforme du diplôme exigé ;
- le reçu du versement de cautionnement.

Art.D.303-3.- (*Décret n°2022-125*) L'autorité administrative est tenue de faire connaître sa décision au postulant dans les 15 jours suivant la date du dépôt de la demande.

A défaut, ou lorsque l'autorisation est refusée, le postulant peut adresser, selon le cas, un recours hiérarchique, au Directeur national de l'Emploi ou au Ministre chargé de l'Emploi.

Art.D.303-4.- L'autorisation d'ouvrir un bureau de placement payant est délivrée aux personnes remplissant les conditions suivantes :

1) Pour les personnes physiques :

- être âgé d'au moins 21 ans ;

- être de nationalité malienne ou ressortissant d'un pays accordant la réciprocité aux Maliens ;
- être de bonne moralité ;
- être titulaire au moins d'un diplôme d'enseignement secondaire.

2) Pour les personnes morales :

- avoir parmi le personnel de Direction, au moins une personne possédant un diplôme d'enseignement supérieur ;
- avoir son siège social au Mali.

3) Toute personne doit :

- disposer d'un local et d'un équipement appropriés ;
- verser le cautionnement exigé.

Art.D.305-1.- (Décret n°2022-125) Toute personne physique ou morale ayant obtenu l'autorisation d'ouvrir un bureau de placement payant est tenue au respect des dispositions législatives et réglementaires régissant la matière et aux obligations suivantes :

- être immatriculée au registre du commerce et du crédit mobilier ;
- être titulaire d'un Numéro d'Identification fiscale ;
- être titulaire d'une patente ;
- être immatriculée au service de la statistique ;
- être immatriculée à l'Institut national de Prévoyance sociale.

Art.D.305-2.- (Décret n°2022-125) L'agrément peut être retiré après mise en demeure faite par les services de la Direction nationale de l'Emploi, lorsque l'une quelconque des conditions fixées ci-dessus n'est pas satisfaite.

Le placement temporaire (Application de l'article L.313)

Art.D.313-1.- Est un entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère en fonction d'une qualification convenue.

Art.D.313-2.- Un utilisateur peut faire appel aux travailleurs des entreprises de travail temporaire pour l'exécution d'une tâche non durable dénommée « mission ».

Art.D.313-3.- La mission doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition sauf dans les cas prévus à l'article L 20 du Code du travail,

Art.D.313-4.- La durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, des renouvellements, ne peut excéder vingt-quatre mois.

Art.D.313-5.- Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met à la disposition d'un utilisateur un travailleur, le contrat de mise à disposition, liant l'utilisateur à l'entreprise

de travail temporaire, doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat, établi pour chaque travailleur, doit :

- mentionner le motif pour lequel il est fait appel au travailleur temporaire ;
- fixer le terme de la mission ou la mention d'un des cas visés à l'article L.20 du Code du travail.

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'utilisateur du travailleur temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Art.D.313-6.- Le contrat, liant l'entreprise de travail temporaire à chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être établi par écrit et adressé au travailleur dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter, outre les mentions prévues à l'article précédent :

- la qualification du travailleur ;
- la rémunération laquelle ne peut être inférieure à celle perçue dans l'entreprise utilisatrice par un travailleur de qualification égale occupant le même poste de travail ;
- la période d'essai éventuelle ;
- la mention que l'embauche du travailleur par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Art.D.313-6-1.- (*Décret n°2022-125*) L'activité d'externalisation fait l'objet d'un contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice. Le contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice doit comporter les mentions suivantes :

- le nom, le siège et la raison sociale de l'agence d'externalisation ;
- le nom, le siège et le statut juridique de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, la localisation du bureau annexe ;
- la date d'effet de l'opération envisagée ;
- la durée de l'opération envisagée qui ne peut dépasser deux ans ;
- les nom et prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise qui externalise ;
- le nombre de travailleurs permanents que l'agence d'externalisation envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses services ;
- les modalités de paiement de la prestation et de la responsabilité des deux parties.

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

Art.D.313-7.- Le travailleur lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi qui constitue un complément de salaire et qui est égale à celle prévue par l'article L.24 du Code du travail.

Cette indemnité n'est pas due si le contrat est rompu à l'initiative du travailleur ou par sa faute lourde.

Art.D.313-7-1.- (Décret n°2022-125) Avant d'entamer la procédure d'externalisation, l'entreprise qui compte procéder à cette pratique doit consulter le comité syndical ou à défaut les délégués du personnel.

Le procès-verbal de cette réunion doit être communiqué à l'inspecteur du travail du ressort de l'entreprise.

Art.D.313-7-2.- (Décret n°2022-125) Les contrats de travail suivent l'agence d'externalisation dans leur totalité, que ce soit des contrats à durée indéterminée, des contrats à durée déterminée, des contrats d'apprentissage et tous les contrats suspendus.

Art.D.313-7-3.- (Décret n°2022-125) L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est pas requise pour le transfert des salariés protégés si l'activité transférée est totale. Si le transfert de l'activité est partiel, l'autorisation de l'Inspecteur du Travail reste obligatoire afin d'éviter toute discrimination à leur encontre.

Art.D.313-8.- Si l'utilisateur continue à faire travailler, après la fin de sa mission, un travailleur temporaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce travailleur est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Art.D.313-9.- (Décret n°2022-125) 1) Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu de justifier auprès de l'inspection du travail d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et de leurs accessoires ;
- des cotisations obligatoires dues aux institutions de sécurité sociale.

2) Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

3) La garantie financière est d'un million de francs CFA à la création de l'entreprise de travail temporaire et calculée, après le premier exercice, en pourcentage du chiffre d'affaires annuel hors taxes, certifié par un expert-comptable, de l'entreprise considérée.

Le montant de la garantie qui peut être révisé à tout moment, doit faire l'objet d'un réexamen chaque année et ne doit pas être inférieur à 9 % du chiffre d'affaires.

4) L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.

Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise temporaire, au bénéfice de discussion.

5) L'entrepreneur de travail temporaire est considéré comme défaillant lorsqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception d'une mise en demeure il n'a

pas payé tout ou partie des dettes énumérées au point 1 du présent article ou lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

La mise en demeure émane du Directeur national du Travail. Elle est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entrepreneur de travail temporaire et au garant.

6) Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous documents concernant leur entreprise, et notamment sur les contrats de mise à disposition de l'utilisateur d'un travailleur et les contrats les liant à chacun des travailleurs mis à disposition de l'utilisateur, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence au présent article.

Art.D.313-10.- Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de travail unissant l'entrepreneur de travail temporaire à des travailleurs.

Art.D.313-11.- L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite en trois exemplaires au Ministre chargé du travail et obtention de la garantie financière prévue à l'article D.313-9.

Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont tenus aux obligations définies à l'alinéa précédent.

Art.D.313-12.- La déclaration susvisée doit mentionner :

- le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise et, le cas échéant, la localisation de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe ;
- la date d'effet de l'opération envisagée ;
- les noms, prénoms domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale, agence ou bureau ;
- les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre les travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs ;
- le nombre de travailleurs permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses services.

Art.D.313-13.- Le Ministre chargé du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions légales et réglementaires, en retourne un exemplaire, revêtu de son visa, à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception et un autre exemplaire à l'inspection du travail compétente sur le plan géographique.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence, ou du bureau annexe ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa ci-dessus ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

Art.D.313-14.- Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenu d'en faire déclaration au Ministre chargé du travail.

Art.D.313-15.- Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait la déclaration prévue à l'article D.313-11 ci-dessus ou sans avoir obtenu la garantie financière, le Ministre chargé du travail, après une mise en demeure restée infructueuse, peut prescrire la fermeture de l'entreprise.