SOMMAIRE

TITRE I
Dispositions générales
page 1

TITRE II
Des relations de travail
page 3

TITRE III
Des conditions générales de travail
page 19

TITRE IV
Hygiène et sécurité
page 30

TITRE V
Des différends du travail
page 33

TITRE VI
Des institutions professionnelles
page 39

TITRE VII
Des organismes publics et des moyens d'exécution
page 46

TITRE VIII
Dispositions finales
page 54

Décret n°96-178/P-RM du 16 juin 1996
portant application de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992
page 55

Code du travail

LOI N°92-020 DU 23 SEPTEMBRE 1992

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté
en sa séance du 18 août 1992;

Le président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Titre I

Dispositions générales

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

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

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

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

ART. L.2 Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats individuels en cours. Elles ne



peuvent être une cause de rupture du contrat ni entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis par les travailleurs en service à la date de leur publication.

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

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

ART. L.4 Le droit au travail et à la formation est reconnu à chaque citoyen.

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

ART. L.6 Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

1. Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire;
2. Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement;
3. Tout travail, service ou secours exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
4. Tous travaux décidés par une collectivité locale dans son ensemble visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité et pouvant être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux;
5. Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Titre II

Des relations de travail

CHAPITRE I

De l'apprentissage et de la formation

SECTION I

Du contrat d'apprentissage

ART. L.7 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 d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

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

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

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

ART. L.8 L'employeur délivre, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après arrêté conjoint du ministre chargé du Travail et de celui chargé de la Formation professionnelle.

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

SECTION II

De la formation et des stages

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.12 Lorsque le travailleur bénéficie d'une formation ou d'un perfectionnement professionnels entraînant des charges supportées par l'employeur, il peut être stipulé que le travailleur sera tenu de rester au service de l'employeur pendant un temps minimum en rapport avec le coût de la formation ou du perfectionnement professionnels, mais qui ne peut, en aucun cas, excéder quatre ans. Cette convention sera constatée par écrit et sera immédiatement déposée à l'inspection du travail. Le travailleur qui n'aura pas respecté cette obligation sera tenu au remboursement des frais engagés par l'employeur pour sa formation et son perfectionnement, en proportion de la période non travaillée par rapport à la totalité du temps minimum de service souscrit dans la convention.

CHAPITRE II

Du contrat de travail

SECTION I

Généralités

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

ART. L.14 Les contrats sont passés librement. Toutefois :

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois il peut être stipulé d'accord parties qu'en cas de rupture du contrat de son fait, ou de licenciement pour faute lourde, le travailleur ne pourra, pendant une durée de six mois maximum et dans un rayon de 15 kilomètres autour du lieu d'emploi, exercer une activité de nature à concurrencer l'employeur en s'inspirant de méthodes ou en utilisant toute information acquise dans l'établissement.

SECTION II

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

Sous-section I — De la nature du contrat

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

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

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

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

Sous-section II — Du contrat à durée déterminée

ART. L.20 Le travailleur ne peut renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise.

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

1. au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée;
2. au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle ou artisanale;
3. au travailleur engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise;
4. au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise en suspension légale de contrat de travail;
5. au travailleur des entreprises relevant d'un secteur d'activité dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée par le travailleur et du caractère par nature temporaire de cet emploi. La liste de ces secteurs d'activité ou de ces emplois est fixée par arrêté.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette indemnité n'est pas due :

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

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

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

Sous-section III — Du visa du contrat de travail

ART. L.26 Tout contrat de travail nécessitant, du fait de l'employeur, l'installation des travailleurs hors de la localité où ils résident au moment de la conclusion du contrat doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant l'inspection régionale du travail du ressort. Les contrats des travailleurs étrangers seront, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa de la Direction nationale du travail.

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

- les nom, prénom, sexe, date et lieu de naissance, filiation, résidence, profession et nationalité du travailleur;
- les nom, prénom, ou raison sociale et adresse de l'employeur.

Lorsque le lieu d'emploi est distinct du lieu de la résidence du travailleur :

a) le lieu de provenance d'où le travailleur se rend, aux frais de l'employeur, au lieu d'emploi;

b) le lieu où le travailleur a le droit de se rendre en congé réglementaire et d'être rapatrié en fin de contrat aux frais de l'employeur :
   - la nature et la durée du contrat;
   - le ou les emplois que le travailleur sera appelé à tenir, ainsi que le ou les lieux où il sera appelé à servir;
   - le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et ses accessoires de salaire;
   - la référence à la convention collective applicable aux parties ou, à défaut de convention collective, la référence au texte réglementaire régissant la profession;
   - les modalités d'application des dispositions légales concernant les voyages et les transports lorsque la convention collective applicable aux parties ne contient aucune disposition à ce sujet;

   Lorsque le travailleur est logé par l'employeur :

   - les dispositions relatives au logement, lequel devra répondre aux normes et conditions fixées par voie réglementaire;
   - la durée des congés payés et le mode de détermination de l'allocation afférente;
   - les clauses particulières éventuelles convenues entre les deux parties.

ART. L.28 L'autorité compétente vise le contrat après avoir notamment :

- constaté la conformité du contrat aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles;
- donné aux parties, éventuellement, lecture ou traduction du contrat;
- obtenu les signatures des deux parties contractantes ou, à défaut leur accord en présence et certifié par deux témoins.

ART. L.29 La demande de visa incombe à l'employeur. Le visa devra être obtenu avant tout commencement d'exécution du contrat.

Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. Si l'employeur omet, soit d'établir le contrat par écrit, soit de le soumettre au visa de l'autorité, le travailleur aura le droit de faire constater la nullité dudit contrat et réclamer s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

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

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

Le refus de visa doit être motivé.

Sous-section IV — De l'engagement à l'essai

ART. L.30 L'engagement à l'essai doit être expressément stipulé par écrit. Cet engagement comporte :

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

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

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

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

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

Section III

De la suspension du contrat

ART. L.34 Le contrat de travail est notamment suspendu :

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

    Cette suspension doit être demandée par écrit et être accompagnée d'une copie du certificat de décès du défunt et d'une copie du certificat de mariage.

    Elle ne peut excéder 4 mois et 10 jours;
13. pendant la période de pèlerinage aux lieux saints;
14. pendant la durée des autorisations d'absence du travailleur requis pour les manifestations culturelles et sportives organisées par l'Etat.

ART. L.35 Lorsque pour des raisons d'ordre économique, commandées par des nécessités de l'entreprise ou résultant d'évènements imprévisibles présentant le caractère de force majeure, l'employeur décide de mettre en chômage temporaire tout ou partie de son personnel, l'inspecteur du travail doit, au préalable, en être informé.

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

ART. L.36 Dans les cas visés à l'article L.34 (100 et 200) l'employeur est tenu de verser au travailleur, une indemnité assurant à

celui-ci le montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et ce, dans la limite du préavis.

ART. L.37 Dans le cas visé à l'article L.34–3, l'employeur doit indemniser le travailleur selon les modalités suivantes :

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

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

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

SECTION IV

De la résiliation du contrat

Sous-section I — Généralités

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

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

ART. L.40 Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

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

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

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

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

Sous-section II — Du préavis

ART. L.41 En l'absence de conventions collectives ou de décrets en tenant lieu, la durée du préavis est :

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

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

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

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

ART. L.43 La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit. Le préavis commence à courir à compter de la date de cette

notification. S'il s'agit d'un licenciement, la lettre de préavis doit en mentionner le motif.

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

ART. L.44 Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé, après en avoir avisé son employeur, à s'absenter un jour par semaine, pris globalement ou heure par heure, pour rechercher un nouvel emploi.

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

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

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

Sous-section III — Du licenciement pour motif économique

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

ART. L.47 Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique l'employeur, qui envisage un tel licenciement, doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel.

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

ART. L.48 Si, après l'échéance de ce délai de quinze jours, certains licenciements pour motif économique étaient nécessaires, ceux-ci sont soumis aux règles suivantes :

1. L'employeur établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte, en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté dans l'entreprise est majorée, pour établir cet ordre des licenciements, d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales;
2. L'employeur doit communiquer, par écrit, aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères qu'il a retenus.

   Il convoque, dans les huit jours de la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le procès-verbal de la réunion;
3. Si l'employeur envisage de licencier pour motif économique un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs;
4. Pour les autres travailleurs l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel visée à l'alinéa 2,

procéder au licenciement. Dans tous les cas la liste des travailleurs licenciés et le procès-verbal de la réunion susvisée sont immédiatement communiqués à l'inspecteur du travail pour information;

5. Le travailleur licencié bénéficie, en dehors du préavis et de l'éventuelle indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égal à un mois de son salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie;
6. En cas de litige la charge de la preuve du motif économique et du respect de l'ordre des licenciements incombe à l'employeur.

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

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe les modalités d'application du présent article.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.53 En cas de licenciement et de rupture de contrat pour cas de force majeure, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égale à un an, a droit à une indemnité distincte du préavis.

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

- 20 % pour chacune des cinq premières années de travail;
- 25 % pour chaque année de la 6e à la 10e incluse;
- 30 % pour chaque année au-delà de la 10e.

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

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

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

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

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

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

Sous-section VI — Du débauchage abusif

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

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

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

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

ART. L.57 S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

La cessation de l'entreprise, notamment en cas de faillite ou de liquidation judiciaire, ne dispense pas l'employeur

d'observer les règles établies en matière de licenciement aux articles L.40, 41, 42 et 53 ci-dessus.

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

Sous-section VIII — De la modification du contrat

ART. L.58 L'employeur et le travailleur peuvent, au cours de l'exécution du contrat de travail, en proposer la modification.

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

Si la proposition de modification du contrat présentée par l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, l'employeur peut rompre le contrat de travail mais cette rupture lui est imputable et doit être opérée dans le respect des règles de procédure du licenciement. Le licenciement, à la suite du refus de l'offre de modification, n'est abusif que si cette offre procède de l'intention de nuire ou d'une légèreté blâmable.

Si le travailleur accepte la modification celle-ci ne peut devenir effective qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée du préavis, dans la limite maximale d'un mois.

Sous-section IX — De la disponibilité

ART. L.59 Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

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

La mise en disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Sous-section X — De la retraite

ART. L.60 L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans. Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante ans du travailleur.

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

Sous-section XI — Du certificat de travail

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

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

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

A peine de dommages-intérêts : l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

CHAPITRE III

Du règlement intérieur

ART. L.62 Un règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise industrielle, commerciale et agricole employant au moins dix (10) salariés.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.67 Le règlement intérieur, après visa, est communiqué aux délégués du personnel qui en portent la teneur à la connaissance des travailleurs de l'entreprise. Il est affiché dans les locaux d'embauche et sur les lieux de travail, à une place convenable, aisément accessible, il doit être tenu constamment en bon état de lisibilité.

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

ART. L.69 Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

CHAPITRE IV

De la convention collective et des accords collectifs de travail

Section I

De la nature et de la validité

ART. L.70 La convocation collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats des travailleurs et, d'autre part, d'une ou plusieurs organisations syndicales

d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

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

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.

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

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

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

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

A défaut de stipulations contraires, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire des effets comme une convention à durée indéterminée.

La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties.

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

ART. L.73 La convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes.

Elle est soumise au visa du ministre chargé du Travail qui exigera le retrait des dispositions contraires à la législation et à la réglementation en vigueur.

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

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

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

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

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

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

ART. L.76 Toute adhésion et toute modification à une convention, toute démission et toute dénonciation d'une convention sont portées à la connaissance du ministre chargé du

Travail par les soins du greffier du Tribunal du travail compétent.

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

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

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

Section II

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

ART. L. 78 A la demande de l'une des organisations syndicales, les plus représentatives d'employeurs ou de travailleurs intéressés ou, de sa propre initiative, le ministre chargé du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports des employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminée.

Un arrêté du ministre chargé du Travail détermine la composition de cette commission mixte, qui comprendra, sous la présidence de l'inspecteur du travail, un nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

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

Le caractère représentatif d'un syndicat est déterminé par le ministre chargé du Travail. Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

1. le nombre de voix et sièges remportés par ses adhérents aux élections des délégués du personnel;
2. l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

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

1. le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion;
2. la détermination des classifications des catégories professionnelles;
3. les salaires applicables par catégorie professionnelle et éventuellement par région;
4. les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires;
5. les modalités d'application du principe : « à travail égal salaire égal », pour les femmes et les enfants;
6. les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement;
7. les conditions d'embauchage et de licenciement et notamment la durée de la période d'essai et celle du préavis;

8. les délégués du personnel;
9. les conditions particulières du travail des femmes et des enfants;
10. les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation dans l'entreprise, dans le cadre de la branche d'activité considérée;
11. l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires de classement;
12. la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective.

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

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

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

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

ART. L.82 A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, ou sur proposition du ministre chargé du Travail, un décret peut rendre obligatoire, pour tous les employeurs et travailleurs situés dans son champ d'application, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par la présente section.

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

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

ART. L.83 A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, ou sur proposition du ministre chargé du Travail tout décret d'extension peut être rapporté en totalité ou en partie lorsqu'il apparaît que la convention, ou certaines de ces dispositions ne répondent plus à la situation de la branche d'activité ou du groupe de branches d'activité dans le champ d'application considéré.

ART. L.84 Tout projet d'extension d'une convention collective fait l'objet d'un avis qui est communiqué aux organisations professionnelles intéressées et publié, ainsi que le texte in extenso de la convention au Journal officiel.

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

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

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

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

Section III

Des conventions collectives dans les services et entreprises publics

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

Section IV

Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

ART. L.88 Des accords, concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou plusieurs employeurs, et, d'autre part, les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés.

Ces accords ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions des conventions collectives interprofessionnelles, des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des arrêtés prévus à l'article L.86 et, notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les clauses salariales de ces accords collectifs peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branches d'activité ou interprofessionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les travailleurs concernés.

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

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

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

Section V

De l'exécution de la convention

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

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

CHAPITRE V

Du tâcheronnat

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

Ce contrat est obligatoirement constaté par écrit.

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

ART. L.92 Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs. Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

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

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

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

Titre III

Des conditions générales de travail

CHAPITRE I

Du salaire

Section I

De la détermination du salaire

ART. L.95 A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent chapitre.

ART. L.96 Des décrets fixent :

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

ART. L.97 Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il compte au moins trois ans de présence continue dans la même entreprise.

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

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

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois;
- congés payés et, dans la limite de dix jours par an, permissions exceptionnelles visées aux articles L.146 et 147;
- congés de maternité;
- maladies dans la limite de six mois;
- période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- congé d'éducation ouvrière et stages de formation.

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

Ce pourcentage est fixé ainsi :

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

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

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

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

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

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

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

Section II

Du mode de paiement du salaire

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

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

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Elle ne peut être faite, ni dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

ART. L.103 Le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder :

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

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

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

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

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

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

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

Section III

Des pièces justificatives du paiement

ART. L.104 L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont les mentions doivent être reproduites sur un registre dit « registre des paiements ».

ART. L.105 Le bulletin de paye porte :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ou le timbre de l'entreprise;
- le nom, l'adresse et le numéro d'ordre du travailleur au registre d'employeur;
- la date de paiement et la période correspondante;
- l'emploi et la catégorie professionnelle;
- la rémunération brute avec tous les éléments qui la composent, notamment salaire de base, primes, indemnités, heures supplémentaires, avantages en nature;
- les retenues individualisées, telles que les saisies-arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite;
- la rémunération nette.

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

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

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

ART. L.107 Les mentions portées sur le bulletin de paye délivré à chaque travailleur sont reproduites à l'occasion de chaque paiement sur le registre de paiement.

Ce registre contient également une comptabilité des absences ventilées selon leur cause (maladies ou accidents de travail, absences autorisées ou non).

ART. L.108 Le registre de paiement est constitué d'un ensemble de feuilles fixes portant une numérotation continue sous reliure cartonnée.

Il est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ni surcharges; les ratures doivent être approuvées par le travailleur.

Il est conservé pendant un délai de cinq ans suivant la dernière mention et tenu à la disposition des inspecteurs du travail.

ART. L.109 Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe la contexture de ces documents et les dérogations à leur tenue.

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

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

Section IV

Des privilèges et garanties de la créance du salaire

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

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

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

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

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

ART. L.116 Outre les privilèges ci-dessus :

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

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

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

Section V

De la prescription de l'action en paiement du salaire

ART. L.118 L'action en paiement du salaire se prescrit par trois ans.

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

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

ART. L.120 La prescription a lieu quoi qu'il y ait eu continuation de services ou travaux. Elle est seulement interrompue par :

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

Section VI

Des retenues sur salaire

ART. L.121 Aucune retenue ne peut être faite sur la rémunération du travailleur en dehors de celles prévues à la présente section.

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

On entend :

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

ART. L.123 Sont possibles dans certaines limites, les retenues nées de saisie-arrêt ou de cession volontaire souscrite dans les formes définies par la réglementation.

ART. L.124 Le remboursement des avances s'effectue par les moyens de droit de la cession volontaire ou de la saisie-arrêt.

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

CHAPITRE II

Du cautionnement

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

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

ART. L.127 Ce livret spécial porte l'empreinte d'un timbre particulier : « Livret de cautionnement (Code du travail art. L.127) ».

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

Le dépôt des fonds est effectué directement par le travailleur qui, après avoir retiré le livret, le dépose obligatoirement entre les mains de l'employeur. Celui-ci délivre

au travailleur un certificat de dépôt et fait mention du cautionnement avec référence au numéro du livret, sur le registre d'employeur.

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

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

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

CHAPITRE III

Du registre d'employeur

ART. L.130 L'employeur doit tenir constamment à jour, dans les mêmes conditions que celles fixées à propos du registre des paiements, un registre dit « registre d'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du Travail.

Ce registre comprend trois fascicules :

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

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

Le registre d'employeur doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

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

CHAPITRE IV

De la durée du travail

Section I

Généralités

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section II

De la récupération

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

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

Les heures de récupération effectuées seront rémunérées au tarif normal.

Section III

Des prolongations

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

Ces travaux, leur détail par branche d'activité, et leur durée maximale journalière seront fixés par arrêté du ministre chargé du Travail.

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

Section IV

Des équivalences

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

Les cas d'équivalence sont fixés par arrêté du ministre chargé du Travail.

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

Section V

Des heures supplémentaires

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

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

b) jours non ouvrables :
- 50 % lorsqu'elle est effectuée de jour;
- 100 % lorsqu'elle se situe de nuit.

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

Les heures accomplies au-delà de cette durée hebdomadaire donneront lieu à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise ou d'établissement aux majorations minima suivantes :
- 10 % pendant les heures supplémentaires de travail de jour effectuées au-delà de 48 heures;
- 50 % pendant les heures supplémentaires de nuit.

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

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

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

CHAPITRE V

Du travail de nuit

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

CHAPITRE VI

Du repos hebdomadaire et des jours fériés

ART. L.142 Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu, en principe, le dimanche.

Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatrice.

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

ART. L.144 Un arrêté du ministre chargé du Travail fixera la liste de ces établissements ou d'une partie de ces établissements ainsi que les dispositions de contrôle dans les cas de dérogation au repos dominical.

ART. L.145 Les jours fériés sont ceux fixés par la loi, un décret précisera les modalités pratiques de rémunération des travailleurs au regard de la législation sur les jours fériés.

CHAPITRE VII

Des congés

Section I

Des congés spéciaux

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

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

Section II

Du congé annuel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.156 Le congé payé ne dépassant pas quinze jours doit être continu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

du travail pratiqué dans l'établissement pendant lesdites périodes.

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

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

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

ART. L.161 Le paiement de l'allocation de congé s'effectue au plus tard le dernier jour précédent la date de départ en congé.

ART. L.162 Est nulle toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieu et place du congé.

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

ART. L.163 Le travailleur est libre de prendre son congé dans la localité de son choix. Lorsque le travailleur a été recruté dans une localité autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route.

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

CHAPITRE VIII

Des voyages et des transports

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

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

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le travailleur, à cette date, est en état de reprendre son service.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.169 Le travailleur qui a cessé son service peut exiger la délivrance de ses titres de voyage et de transport, auprès de son ancien employeur dans un délai maximum de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

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

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

Titre IV

Hygiène et sécurité

CHAPITRE I

Généralités

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

ART. L.171 Des décrets déterminent notamment :

1. les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent;

2. les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs;
3. les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs;
4. les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

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

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

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

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

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

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

ART. L.175 Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article L.171 l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent.

L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

Les heures chômées de ce fait donneront lieu à une rémunération au même titre que des heures de travail effectif.

L'employeur qui conteste le bien-fondé des mesures prises par l'inspecteur du travail a la possibilité d'effectuer un recours administratif auprès du ministre chargé du Travail.

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

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

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

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

CHAPITRE II

Du travail des femmes et des enfants

ART. L.178 Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat après avoir informé son employeur vingt-quatre heures à l'avance, sauf cas de force

majeure, et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis.

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

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

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

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

Elle conserve en outre le droit aux prestations en nature.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. L.186 Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie est interdit.

ART. L.187 Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du ministre chargé du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.

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

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

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

Titre V

Des différends du travail

CHAPITRE I

Du différend individuel

Section I

De la conciliation de l'inspecteur du travail et de la saisie du tribunal

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

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

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

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixe le montant de cette amende.

ART. L.191 En cas de règlement amiable du différend, la formule exécutoire est apposée sur le procès-verbal de conciliation par ordonnance du président du Tribunal du travail prise à la requête de la partie la plus diligente.

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

Section II

De la compétence

ART. L.192 Les Tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

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

Leur compétence s'étend également :

- aux différends nés entre les travailleurs ou employeurs à l'occasion du travail;
- aux litiges relatifs à l'application des dispositions du Code de prévoyance sociale.

ART. L.193 Le tribunal compétent est celui du lieu d'exécution du contrat de travail.

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

Section III

De la composition

ART. L.194 Les Tribunaux du travail sont créés par décret sur proposition du ministre de la Justice, après avis du ministre du

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

ART. L.195 Les Tribunaux du travail dépendent administrativement du ministre de la Justice.

ART. L.196 Le tribunal est composé d'un magistrat, président, d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur, d'un greffier.

Le Tribunal du travail est subdivisé en sections professionnelles fixées par arrêté du ministre de la Justice après avis du ministre chargé du Travail.

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

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

ART. L.197 Chaque Tribunal du travail comporte une formation de référé commune à toutes les éventuelles sections. La formation de référé est composée du président du Tribunal du travail et d'un greffier. Elle est saisie par simple requête adressée au président du Tribunal du travail.

ART. L.198 Le président du Tribunal du travail est nommé par décret sur proposition du ministre de la Justice.

Ces fonctions ne sont pas exclusives de toute autre pouvant être confiée à ce magistrat au sein de l'organisation judiciaire.

ART. L.199 Les assesseurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives et nommés par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de la Justice.

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

Le nombre des assesseurs est triple des postes à pourvoir. Les assesseurs siègent dans l'ordre de préférence indiqué par l'arrêté de nomination.

Les assesseurs, dont le mandat est venu à expiration, continuent à siéger jusqu'à la date d'effet du nouvel arrêté de nomination.

Les assesseurs doivent justifier de la possession de leurs droits civiques et n'avoir subi aucune des condamnations prévues par les lois électorales en vigueur.

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

ART. L.200 Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions, sauf en cas de réhabilitation ou d'amnistie.

ART. L.201 Pour compenser les frais de sujétion qu'entraîne l'exercice de leurs fonctions, il sera alloué aux assesseurs une indemnité par vacation dont le montant sera fixé par arrêté du ministre chargé du Travail après avis du ministre de la Justice.

Section IV

De la procédure

ART. L.202 La procédure devant les Tribunaux du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

ART. L.203 Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanches et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majorés, s'il y a lieu, des délais de distance qui seront fixés par décret.

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

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

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

ART. L.204 Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

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

ART. L.205 Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle; elle ne peut être reprise qu'une seule fois, et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas et ne justice pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

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

ART. L.206 L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article L.203.

Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

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

ART. L.207 Les assesseurs du Tribunal du travail peuvent être récusés :

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

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

ART. L.208 Lorsque les parties comparaissent devant le Tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

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

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

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

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

Section V

Du jugement

ART. L.209 Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré, lequel ne peut excéder la date de la prochaine audience de la même section, le jugement qui doit être motivé est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture.

ART. L.210 Les minutes du jugement sont signées par le président et le greffier. La minute du jugement est transcrite sur le registre des délibérations. Copie en est remise aux parties sur leur demande.

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

ART. L.211 Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate jusqu'à concurrence d'un taux de 50 % des sommes portant sur les réclamations des salaires et accessoires, indemnités diverses, droits et avantages à l'exclusion des dommages-intérêts nonobstant appel et par provision avec dispense de caution.

ART. L.212 En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes fixées par l'article L.203, sans frais, à la partie défaillante, par le greffier du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le président.

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

ART. L.213 Les jugements du tribunal sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 12 fois le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti.

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

ART. L.214 Le Tribunal du travail connaît de toutes demandes reconventionnelles, ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence.

ART. L.215 Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, le Tribunal du travail se prononcera sans qu'il y ait lieu à l'appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le Tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort.

Il statue également sans appel en cas de défaut du défendeur si seules les demandes reconventionnelles formées

par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quels que soient la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Section VI

Des voies de recours

ART. L.216 L'appel doit être interjeté dans les 15 jours délai légal du prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'article L.191 paragraphe 2.

En ce qui concerne les jugements rendus par défaut ce délai prend effet du jour de la signification.

L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel à la Cour d'appel avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents déposés par les parties.

L'appel est jugé sur pièces.

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

ART. L.217 La Cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort et les arrêts de la Cour d'appel.

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

CHAPITRE II

Du différend collectif

Section I

De la conciliation

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

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

ART. L.219 Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

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

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

ART. L.220 Les parties peuvent se faire assister ou représenter par une personne dûment mandatée.

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

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

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

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

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

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

ART. L.224 En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au ministre chargé du Travail.

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

Section II

De l'arbitrage

ART. L. 225 Dès réception du rapport de non conciliation, le ministre chargé du Travail saisit le conseil d'arbitrage du différend.

ART. L. 226 Le conseil d'arbitrage est composé :

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

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

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

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

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

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

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

ART. L. 229 La décision du conseil d'arbitrage est immédiatement notifiée et commentée aux parties par le président du conseil d'arbitrage. Si dans les 8 jours francs suivant cette notification aux parties, aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition, la décision acquiert force exécutoire.

Pour les conflits intéressant les services essentiels dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes, de compromettre le déroulement normal de l'économie nationale, ou intéressant un secteur vital des professions, le ministre chargé du Travail en cas de désaccord de l'une ou des deux parties, porte le conflit devant le Conseil des ministres qui peut rendre exécutoire la décision du conseil d'arbitrage.



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

ART. L 231 La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde des travailleurs. Le lock-out et la grève sont illicites pendant la procédure de conciliation et dès qu'une décision arbitrale a acquis force exécutoire.

Le lock-out ou la grève pratiquée en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraînent :

a) pour les employeurs :
- le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait;
- l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membres des chambres de commerce;
- l'interdiction de faire partie du conseil supérieur du travail et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique;

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

Titre VI

Des institutions professionnelles

CHAPITRE I

Des syndicats professionnels

Section I

De l'objet des syndicats professionnels

ART. L 232 Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, sociaux et moraux des travailleurs.

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

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

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

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition de la direction ou de l'administration du syndicat, doivent être portés, dans les mêmes

formes, à la connaissance des mêmes autorités et appréciés dans les conditions.

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

ART. L. 236 Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.

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

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

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

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

Section II

De la capacité civile des syndicats professionnels

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

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

ART. L.242 Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvre d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours, publications intéressant la profession.

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

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

ART. L.243 Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

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

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

1. acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils,

instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail;

2. prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupements de commandes et d'expédition, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

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

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

Section III

Des marques syndicales

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

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

Section IV

Des caisses spéciales de secours mutuels et des retraites

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

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

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

Section V

Des unions de syndicats

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

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

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

ART. L.251 Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les sections II, III et IV du présent chapitre.

ART. L.252 Des locaux seront mis sur leur demande à la disposition des unions de syndicats, pour l'exercice de leur activité, par décret.

Section VI

Des associations professionnelles

ART. L.253 Les associations professionnelles reconnues par arrêté du ministre chargé du Travail sont assimilées aux syndicats professionnels et jouissent des mêmes droits.

Section VII

Des absences pour activités syndicales

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

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

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

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

Section VIII

De la liberté syndicale

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

ART. L.257 Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

Section IX

Des comités syndicaux

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

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

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

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

ART. L.260 Le nombre des délégués syndicaux, de 5 à 26 en fonction de l'effectif de l'établissement, sera déterminé par un arrêté du ministre chargé du Travail.

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

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

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

ART. L.262 Le comité syndical jouit des prérogatives suivantes :

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

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

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

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

CHAPITRE II

Des délégués du personnel

Section I

Des élections des délégués du personnel

ART. L.265 Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix travailleurs. La durée de leur mandat est d'un an. Ils peuvent être réélus.

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

ART. L.266 Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et un suppléant;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants;
- de 501 à 1 000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants;
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

ART. L.267 Les modalités de l'élection des délégués du personnel seront fixées par un arrêté du ministre chargé du Travail.

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

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

Ces représentants des listes assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent le procès-verbal des électeurs avec l'employeur.

Celui-ci est tenu d'établir ce procès-verbal en triple exemplaire et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du travail du ressort, dans les trois jours francs, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

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

ART. L.270 Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation de contrat de travail perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Section II

Du statut des délégués du personnel

ART. L.271 Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du personnel telles qu'elles sont définies à la section III ci-après.

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

ART. L.273 Les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout document de quelque sorte que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission.

L'affichage doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

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

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

ART. L.275 Les modalités de la réception des délégués du personnel par l'employeur sont fixées par arrêté du ministre chargé du Travail.

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

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

ART. L.277 L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, avant tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant.

L'autorisation de licenciement, ou le refus de cette autorisation, doit être notifié à l'employeur et au délégué du personnel concerné.

Le défaut de réponse de l'inspecteur du travail dans les quinze jours du dépôt de la demande vaut autorisation de licenciement.

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

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

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

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

Section III

Des attributions des délégués du personnel

ART. L.278 Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

CHAPITRE III

Des comités d'hygiène et de sécurité

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

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

Toutefois, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements ne comptant pas les effectifs requis, mais qui effectuent des travaux présentant une insécurité particulière du point de vue des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

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

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

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

Titre VII

Des organismes publics et des moyens d'exécution

CHAPITRE I

Du conseil supérieur du travail

ART. L.283 Un Conseil supérieur du travail est institué auprès du ministre chargé du Travail.

Il est présidé par le ministre ou son représentant. Il comprend :

- six représentants des travailleurs et six représentants des employeurs, ayant voix délibérative;
- deux membres de l'Assemblée nationale;
- le Directeur national du travail, les directeurs de l'Office national de la main-d'œuvre et de l'emploi et de l'Institut de prévoyance sociale, ainsi que des représentants des ministres intéressés, avec voix consultative.

Un fonctionnaire, nommé par le ministre chargé du Travail, assure les fonctions de secrétaire du conseil. Les membres du Conseil supérieur du travail sont nommés pour deux ans par décret. Leur mandat est renouvelable indéfiniment.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives de la profession. Ils doivent posséder leurs droits civiques et n'avoir subi aucune condamnation entraînant la radiation des listes électorales.

Il est désigné dans les mêmes conditions, simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires.

A défaut d'organisation pouvant être considérée comme la plus représentative, la désignation des membres au conseil est faite directement par le ministre chargé du Travail. Il peut être mis fin au mandat d'un membre par le ministre chargé du Travail sur la demande de l'organisation qui l'a désigné.

A la demande du président ou de la majorité du conseil, peuvent être convoqués des experts et des techniciens, qui participent aux débats avec voix consultative.

ART. L.284 L'avis du Conseil supérieur du travail est obligatoirement requis dans tous les cas où les règlements doivent être pris en application des dispositions de la présente loi.

Il a pour mission permanente :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

Il peut notamment :

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

Il est chargé également d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs. Il peut demander aux administrations compétentes tous les documents utiles à l'accomplissement de sa mission.

ART. L.285 Le conseil supérieur du travail siège sous la présidence du ministre chargé du Travail ou de son représentant.

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

ART. L.286 Le conseil supérieur du travail comprend :

- une assemblée plénière;
- une commission permanente.

La commission permanente est présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant.

Elle comprend deux membres employeurs et deux membres travailleurs élus respectivement par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs du conseil.

Relèvent de la commission permanente :

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

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

ART. L.287 Il est tenu un registre des avis émis par le Conseil supérieur du travail. Ce registre est déposé à la Direction nationale du travail et tenu à la disposition du public.

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

Les frais de fonctionnement du Conseil supérieur du travail sont supportés par le budget national.

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

CHAPITRE II

Des organismes administratifs

ART. L.290 Il est créé un service public central dénommé Direction nationale de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale en abrégé : D.N.E.T.S.S.

ART. L.291 Un décret fixe l'organisation et les modalités de fonctionnement de la Direction nationale de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale.

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

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

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



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

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

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

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

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

Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

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

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

ART. L.296 Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de :

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

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

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

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

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

e) procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :
   - interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur activité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire;
   - requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application;
   - prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Les frais résultant de ces expertises et enquêtes seront supportés par le budget de l'Etat. Les inspecteurs du travail ont l'initiative de leurs tournées et visites;

f) procéder en matière de simple police à la perception directe des amendes. En cas d'opposition du contrevenant les dispositions des articles 435 à 458 du Code de procédure pénale sont applicables. Un arrêté fixe les taux forfaitaires et les modalités de perception afférentes aux différentes contraventions.

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

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

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

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

Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet.

Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente, elle est soumise à l'approbation du chef du Gouvernement.

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

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

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

CHAPITRE III

Du placement

ART. L.301 Le placement est assuré par l'Office national de la main-d'œuvre et de l'emploi et des bureaux de placement payant.

Section I

De l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi

ART. L.302 Le service public du placement est assuré par l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi.

Le placement effectué par l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi est gratuit.

Section II

Des bureaux de placement payant

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

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

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

ART. L.305 Il est interdit aux gérants de bureaux de placement payant et à leurs préposés de percevoir ou d'accepter à l'occasion des opérations faites par eux, des dépôts de cautionnement de quelque nature que ce soit.

Les bureaux de placement payant exercent leurs activités sous le contrôle de la Direction nationale du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Les bureaux de placement payant sont tenus de communiquer à l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi les informations relatives aux placements effectués, et ainsi qu'un exemplaire de déclaration d'ouverture d'établissement ou de chantier.

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

Le refus de communiquer à l'office les informations contenues dans le présent article est puni des peines sanctionnant le refus de répondre aux enquêtes statistiques.

Section III

Des règles de placement

ART. L.306 Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription auprès de l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi ou d'un bureau de placement payant.

Toute personne qui ouvre un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration à l'Office, ou à un bureau de placement payant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section IV

Du placement temporaire

ART. L.313 Si une main-d'œuvre provisoire doit être employée dans une entreprise par le truchement d'une entreprise de travail temporaire, le contrat est passé entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire, laquelle doit être agréée par le ministre chargé du Travail.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur.

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

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour ce placement.

Un décret fixera le régime des entreprises de travail temporaire.

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

CHAPITRE IV

Des pénalités

Section I

Des infractions aux dispositions du titre I

ART. L.314 Seront punis d'une amende de 20 000 à 100 000 francs et d'un emprisonnement de 15 jours à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.6.

En cas de récidive, l'amende sera de 40 000 à 200 000 francs et l'emprisonnement de 1 à 12 mois.

Section II

Des infractions aux dispositions du titre II

ART. L.315 Seront punis d'une amende de 5 000 à 15 000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 10 000 à 50 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.7 et 9.

ART. L.316 Seront punis d'une amende de 10 000 à 50 000 et en cas de récidive, d'une amende de 20 000 à 100 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.20, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 31, 32, 40, 42, par. 2, 53, 77 par. 2 et 3.

ART. L.317 Seront punis d'une amende de 5 000 à 15 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 10 000 à 100.000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.81 et 91.

ART. L. 318 Seront punis d'une amende de 50 000 à 200 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.36, 37, 39, 42, 48, 51, 61, 62, 63, 65, 93.

En cas de récidive, l'amende sera de 100 000 à 400 000 francs.

Seront punis d'une amende de 20 000 à 100 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 40 000 à 200 000 et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois ou d'une de ces deux peines seulement, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.69.

Seront punis d'une amende de 50 000 à 300 000 francs et d'un emprisonnement de 1 à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement :

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

En cas de récidive, l'amende pourra être portée à 500 000 francs et l'emprisonnement de 15 jours à 6 mois.

Section III

Des infractions aux dispositions du titre III

ART. L.319 Seront punis d'une amende de 20 000 à 50 000 francs et de 15 jours à 3 mois d'emprisonnement ou de l'une de ces deux peines seulement les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.95, 98, 99, 102, 103, 104 et 130.

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

ART. L.320 Seront punis d'une amende de 5 000 à 18 000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 20 000 à 50 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.97.

ART. L.321 Seront punis d'une amende de 10 000 à 18 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 20 000 à 50 000 francs et d'un emprisonnement de 6 jours à 10 jours, ou de l'une de ces deux peines seulement :

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

ART. L.322 Sera punie d'une amende de 50 000 à 500 000 francs et, d'un emprisonnement de 1 à 4 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature.

ART. L.323 Seront punis d'une amende de 5 000 à 15 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.146.

ART. L.324 Seront punis d'une amende de 10 000 à 18 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 100 000 francs :

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

ART. L.325 Seront punis d'une amende de 5 000 à 18 000 francs et, en cas de récidive, de 15 000 à 50 000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138.

Section IV

Des infractions aux dispositions du titre IV

ART. L.326 Seront punis d'une amende de 10 000 à 18 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 20 000 à 50 000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.184.

Seront punis d'une amende de 20 000 à 50 000 francs et, en cas de récidive d'une amende de 50 000 à 200 000 francs, les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.176, 178, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 188, 189.

Seront punis d'une amende de 20 000 à 100 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 100 000 à 200 000 francs et d'un emprisonnement de 6 à 12 mois les auteurs d'infractions aux dispositions des décrets d'application de l'article L.171.

Seront punies d'une amende de 20 000 à 100 000 francs et d'un emprisonnement de 3 à 12 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, les personnes qui auront fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Section V

Des infractions aux dispositions du titre V

ART. L.327 Sera puni d'une amende de 5 000 francs tout assesseur du Tribunal du travail qui ne se sera pas rendu à son poste sur la citation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive, l'amende sera portée de 5 000 à 10 000 francs et le ministre de la Justice pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseurs du Tribunal du travail.

Le jugement sera imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes seront prononcées par le tribunal.

Section VI

Des infractions aux dispositions du titre VI

ART. L.328 Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.232 à 235 inclus, 245 et 250 par. 3, seront poursuivis et punis d'une amende de 5 000 à 15 000 francs.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs, l'amende pourra être portée à 180 000 francs.

ART. L.329 Seront punis d'une amende de 50 000 à 250 000 francs et d'un emprisonnement de 1 à 4 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, et en cas de récidive, d'une amende de 500 000 à 1 000 000 francs et d'un emprisonnement de 8 mois, les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.257.

ART. L.330 Seront punis d'une amende de 10 000 à 18 000 francs et en cas de récidive, d'une amende de 100 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article L.265.

ART. L.331 Sera puni d'une amende de 100 000 à 500 000 francs et d'un emprisonnement d'un mois à un an, ou de l'une de

ces deux peines seulement quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

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

Section VII

Des infractions aux dispositions du titre VII

ART. L. 332 Seront punis d'une amende de 20 000 à 50 000 francs et, en cas de récidive de 50 000 à 250 000 francs les auteurs d'infractions aux dispositions des articles L.303 par. 1 et 2, 304, 308, 309, 312, 313.

ART. L.333 Toute personne qui aura employé un travailleur de nationalité étrangère démuni du carnet prévu à l'article L.305 du présent Code, sera punie d'une amende de 5 000 à 18 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 100 000 francs.

ART. L.334 Sera punie d'une amende de 20 000 à 120 000 francs et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs, aux contrôleurs du travail et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'inspecteur du travail.

En cas de récidive, l'amende est de 120 000 à 250 000 francs et l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

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

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

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

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

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

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

Titre VIII

Dispositions finales

ART. L.338 La présente loi est applicable aux travailleurs étrangers.

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

ART. L.339 En l'attente de la signature de ces accords, la législation, la réglementation et les conventions antérieures au présent Code resteront en vigueur dans celles de leurs dispositions

qui visent les travailleurs venus d'autres pays pour exécuter un contrat de travail.

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

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

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

ART. L.343 Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente.

Bamako, le 23 septembre 1992
Le président de la République
Alpha Oumar KONARE

DECRET N°96-178/P-RM DU 16 JUIN 1996 PORTANT APPLICATION DE LA LOI N°92-020 DU 23 SEPTEMBRE 1992

Le président de la République

Vu la Constitution;

Vu la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali;

Vu le décret n°94-065/P-RM du 4 février 1994 portant nomination d'un premier ministre;

Vu le décret n°94-333/P-RM du 25 octobre 1994 portant nomination des membres du Gouvernement modifié par le décret n°95-097/P-RM du 27 février 1995;

Vu l'avis du Conseil supérieur du travail en sa séance du 27 février 1995;

Statuant en Conseil des ministres,

Décrète :

ART. 1er 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

DE L'APPRENTISSAGE (APPLICATION DE L'ARTICLE L.7)

ART. D.7-1 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 d'apprentis, à un jeune travailleur 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 :

- Pour les entreprises de bâtiments et travaux publics : entre 1 % et 3 %;
- Pour les entreprises minières, industries de transformation et manufactures : entre 1 % et 4 %;
- 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 Les entreprises doivent fournir à l'inspection du travail, avant le 31 janvier de chaque année, un état donnant au 31 décembre de l'année précédente :

- le nombre moyen mensuel de travailleurs servant d'assiette au pourcentage;
- le nombre réel des apprentis.

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'Office national de la main-d'œuvre et de l'emploi 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 Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 14 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.

ART. D.7-6 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 d'apprentis 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 :

- Des nom, prénom, âge, domicile et profession de l'employeur;
- Des nom, prénom, âge et domicile de l'apprenti;
- Des nom, prénom, profession et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur;
- De la date et de la durée du contrat qui ne peut excéder trois ans;
- Des conditions de rémunération et, éventuellement de nourriture et de logement;
- L'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti;
- L'indication, éventuellement, des cours professionnels que l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti.

ART. D.7-8 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.

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

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti, à ia fin de l'apprentissage, à l'examen organisé pour délivrer, éventuellement, le certificat d'aptitude 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

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, selon un taux fixé par arrêté du ministre chargé du Travail et de la Prévoyance sociale, les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou réglementaire.

DE LA FORMATION ET DES 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, groupe 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.

DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE (APPLICATION DES ARTICLES L.20 ET L.24)

ART. D.20-1

Le contrat de travail conclu en application de l'article L.20 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

A défaut de fixation par voie de convention ou d'accord collectif, l'indemnité minimale de fin de contrat prévue dans les conditions fixées par l'article L.24 est égale à 2,5 % du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE REMUNERATION 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 4e 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

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 précédent :

TAUX MENSUEL*	
Catégorie I	21.936
Catégorie II	23.338
Catégorie III	25.641
Catégorie IV	28.947
Catégorie V	32.346
Catégorie VI	33.646
Catégorie VII	35.049

* Indemnités spéciales, de cherté de vie et majorations légales incluses.

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 reparties 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 60e 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 61e à la 68e heure : 1/173,33 du salaire mensuel, majoré de 25 % pour chaque heure,
- au-delà de la 68e 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 de congé par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

L'indemnité de congé est égale au 12e 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 évènements 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 minimale 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.

DES CONDITIONS GENERALES 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 (6) 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 détritus doit être assurée par incinération ou par enfouis.

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 km 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 kg 500
- maïs ..... 1 kg
- mil ..... 1 kg
- manioc ..... 2 kg
- haricot 150g
- farine de manioc ..... 1 kg 250
- patates ..... 2 kg 250
- blé ..... 1 kg
- igname ..... 2 kg 850
- fonio ..... 1 kg
- sucre 50g

2. une ration d'albuminoïdes de l'un des éléments ci-après (ou aliments d'origine animale) :
   - viande fraîche 250g
   - poisson frais 400g
   - poisson sec ou fumé 300g
   - 1 boîte de lait concentré sucré (250g) par semaine
   - œufs frais 02 unités
3. une ration de matière grasse composée de l'un des éléments ci-après :
   - huile d'arachide 50g
   - huile de palme 50g
   - arachides décortiquées sèches 100g
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 (2 fois) 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 maximale 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.

DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE 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 rendue 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'œuvrer 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 des professionnels à façon. Les professionnels qui travaillent dans les établissements publics ou privés, les chantiers, les usines, les sociétés d'Etat, ne peuvent prétendre retenir des objets sur lesquels ils ont travaillé.

DES RETENUES SUR SALAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE L.123)

ART. D.123-1

Les salaires des travailleurs au sens de l'article L.1 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 francs à 62.880 francs;
2. du 1/3 pour les salaires de 62.881 francs à 125.760 francs;
3. de la 1/2 pour les salaires de 125.761 francs à 251.520 francs;
4. des 3/4 pour les salaires supérieurs à 251.521 francs.

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 francs et à la moitié pour les salaires inférieurs à 125.760 francs.

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.

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE (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 tout 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, conduites, 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'embarillage 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 irritants ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnu 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 3500 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 côtés 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 cents 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 journellement 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, laminer, 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.

DU 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

Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, notamment de routes et de bâtiments et ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit.

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. transport 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, annexé 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 :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
b) 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;

c) 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;

d) 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

Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très 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.189-17 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 devront 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 :

a) 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;

b) 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 au tableaux A et B annexés;

c) 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;

d) 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

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 14 à 16 ans..... 15 kg
   - garçons de 16 à 18 ans..... 20 kg
   - filles de 14 à 16 ans ..... 8 kg
   - filles de 16 à 18 ans ..... 10 kg
2. transports par wagonnets circulant sur voie ferrée :
   - garçons de 14, 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 14, 15, 16 ou 17 ans : 40 kg, véhicule compris.
4. transports sur véhicules de 3 ou 4 roues :
   - garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans : 60 kg, véhicule compris;
   - filles au-dessous de 16 ans : 35 kg, véhicule compris;
   - filles de 17 ou 18 ans : 60 kg, véhicule compris.
5. transports sur charrettes à bras :
   - garçons de 14, 15, 16 ou 17 ans : 130 kg, véhicule compris.
6. transports sur tricycles-porteurs :
   - garçons de 14 ou 15 ans : 50 kg, véhicule compris;
   - garçons de 16 ou 17 ans : 75 kg, véhicule compris.

Les modes de transport énoncés sous les n°s 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, séparés 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

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'Office national de la main-d'œuvre chargé de la transmettre à l'inspecteur du travail.

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.189-33 et des photographies de l'intéressé.

A la réception de la déclaration d'embauchage, l'Office de la main-d'œuvre ouvre le dossier du jeune travailleur, dans lequel seront classés tous les documents et renseignements parvenus à l'Office au nom de l'enfant.

Il est délivré à l'enfant par l'Office de la main-d'œuvre, 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 minium 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 3e 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 2e 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.

DES DIFFERENDS 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.

DES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE (APPLICATION DE L'ARTICLE L.282)

ART. D.282-1

Le comité d'hygiène et de sécurité institué dans chaque établissement doit comprendre :

a) le chef d'établissement ou son représentant;
b) 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;
c) 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;
d) 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.27l 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 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 1 du Code du travail.

DES BUREAUX DE PLACEMENT PAYANT (APPLICATION DES ARTICLES L.303 ET L.305)

ART. D. 303-1

L'autorisation d'ouverture d'un bureau de placement payant est délivrée par les autorités administratives suivantes :

- le Directeur national de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale lorsque l'activité du bureau ou de l'office s'exerce sur l'ensemble du territoire national ou sur plusieurs régions;
- le Directeur régional du travail et de la sécurité sociale 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

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 un recours hiérarchique, selon le cas, au Directeur national de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale ou au ministre chargé du Travail.

L'autorité administrative devant laquelle est porté le recours hiérarchique est tenu de faire connaître sa décision dans un délai de 15 jours.

Le silence gardé au-delà, vaut décision de rejet.

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

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;
- 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

L'agrément peut être retiré après mise en demeure lorsque l'une quelconque des conditions fixées ci-dessus n'est pas satisfaite.

DU PLACEMENT TEMPORAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE L.313 DU CODE)

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.313-7

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.313-8

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

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 sociales.
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 calculée 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 8 % du chiffre d'affaires ni, en tous cas, à un minimum fixé chaque année par arrêté du ministre chargé du Travail.
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 quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées au 1 du présent article ou lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

   La mise en demeure peut émaner du travailleur ou d'une institution sociale. 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 nom, prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale, agence ou bureau;
- les domaines géographiques et professionnels 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.

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 et Garde des sceaux sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal officiel.

Bamako, le 16 juin 1996

Le président de la République
Alpha Oumar KONARE

Le premier ministre
Ibrahim Boubacar KEITA

Le ministre de la Santé, de la Solidarité
et des Personnes âgées
Modibo SIDIBE

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et du Travail
Boubacar Gaoussou DIARRA

Le ministre de la Justice, Garde des sceaux
Cheickna Detteba KAMISSOKO



ANNEXE AU DECRET N°96-178/P-RM DU 16 JUIN 1996 PORTANT APPLICATION DE LA LOI N°92-020 DU 23 SEPTEMBRE 1992

TABLEAU A — TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES

Nature des travaux	*Raisons de l'interdiction*
Céruse ou blanc de plomb (fabrication de la)	Maladies spéciales dues aux émanations
Céruse sulfate de plomb et produits contenant ces pigments (travaux de peinture à base de)	Maladies spéciales dues aux émanations
Chairs, débris et issues (dépôt de) provenant de l'abattage des animaux	Emanations nuisibles, danger d'infection
Chlorures alcalins, eaux de Javel (fabrication des)	Emanations nuisibles
Désinsectisation des fruits au trichlorure d'azote (travaux effectués dans le local d'entreposage des bouteilles de chlore liquide et de production de trichlorure d'azote et travaux effectués dans les chambres de désinsectisation)	Emanations nuisibles, danger d'incendie et d'explosion
Déverdisation des fruits par l'acétylène ou l'éthylène (travaux de)	Expositions nuisibles, danger d'incendie et d'explosion
Efniochage et déchiquétage des chiffons	Poussières nuisibles
Engrais (dépôts et fabriques d') au moyen de matières animales	Emanations nuisibles
Equarissage des animaux d'atelier	Emanations nuisibles
Etamage des glaces par le mercure (ateliers d')	Maladies spéciales dues aux émanations
Fonte et laminage du plomb	Emanations nuisibles
Glaces (étamage des) (V. Etamage)	Emanations nuisibles
Grillage des minerais sulfureux (sauf le cas prévu au tableau B)	Maladies spéciales dues aux émanations
Huile et autres corps gras extraits des débris de matières animales	Maladies spéciales dues aux émanations
Litharge (fabrication de la)	
Massicot (fabrication du)	Poussières dangereuses
Métaux (aiguisage et polissage des)	Poussières dangereuses
Meulières et meules (extraction et fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Minium (fabrication du)	
Pulvérisation de peinture ou de vernis renfermant des mélanges toxiques ou inflammables, sauf lorsqu'ils sont effectués dans les conditions qui seront fixées par l'arrêté relatif aux mesures de vernissage par pulvérisation (travaux d'application par)	Mélanges toxiques ou inflammables
Traitement des minerais de plomb et cuivre pour l'obtention des métaux bruts	Emanations nuisibles

TABLEAU A — TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS

Les enfants ne seront employés

Grillage des minerais sulfureux quand les gaz sont condensés et que le minerais ne renferme pas d'arsenic	Dans les ateliers où l'on produit le grillage	Emanations nuisibles
Régisserie	A l'épilation des peaux	Danger d'empoisonnement
Superphosphates de chaux et de potasse (fabrication des)	Dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides et des poussières	Emanations nuisibles
Teintureries des matières	Dans les ateliers où l'on emploie des matières toxiques	Danger d'empoisonnement

TABLEAU A — TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS 18 ANS

Nature des travaux	*Raisons de l'interdiction*
Accumulateurs électriques (fusion de plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la réparation des)	Danger de saturnisme
Acide arsénique (fabrication de 1') au moyen de l'acide arséniure et de l'acide azotique	Danger d'empoisonnement
Acide fluorhydrique (fabrication de 1')	Vapeurs délétères
Acide nitrique (fabrication de 1')	Vapeurs délétères
Acide oxalique (fabrication de 1')	Danger d'empoisonnement
Acide picrique (fabrication de 1')	Danger d'empoisonnement
Acide salicylique (fabrication de 1') au moyen de l'acide phénique	Emanations nuisibles
Air comprimé (travaux dans 1')	Travaux dangereux
Alliages et soudures contenant plus de 10 pour cent de plomb (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Aniline (voir nitrobenzine)	
Arachides (décorticage d')	Poussières et sons nuisibles
Erséniate de potasse (fabrication de 1') au moyen du salpêtre	
Benzine (dérivé de la) (voir nitrobenzine)	
Blanc de plomb (voir céruse)	
Bleu de prusse (fabrication du) (voir cyanure de potassium)	
Celluloïd et produits nutrés et analogues (fabrication de)	Nécessité d'un travail prudent et attentif
Cendres d'orfèvre (traitement des) par le plomb	Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles
Césure ou blanc de plomb (fabrication de la)	Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles
Chairs, débris et issues (dépôt de) provenant de l'abattage des animaux	Emanations nuisibles, danger d'infection
Chiens (infirmerie de)	Danger de morsure
Chromolithographie céramique (poudrage à sec et époussetage des couleurs)	Poussières nuisibles
Chlore (fabrication du)	Emanations nuisibles
Chlorure de chaux (fabrication du)	Emanations nuisibles
Chlorures alcalins, eau de javel (fabrication des)	Emanations nuisibles
Chlorure de plomb (fonderie de)	Emanations nuisibles
Chlorures de soufre (fabrication des)	Emanations nuisibles
Coton (égrainage du)	Poussières nuisibles
Chromate de potasse (fabrication du)	Maladies spéciales dues émanations
Cristalleries et émailleries (démolition des fours et nettoyage des matériaux qui en proviennent dans les)	Poussières dangereuses
Cristaux (polissage à sec des)	
Chrysalides (extraction des parties soyeuses des)	Emanations nuisibles
Cyanure de potassium et bleu de prusse (fabrication de)	Danger d'empoisonnement
Cyanure rouge de potassium ou prussiate rouge de potasse (fabrication de)	Danger d'empoisonnement
Débris d'animaux (dépôt de) (voir chairs, etc)	
Dentelles (blanchissage à la céruse des)	Poussières dangereuses
Désargentage du plomb	Emanations nuisibles
Eau de javel (fabrication d') (voir chlorures alcalins)	Poussières nuisibles
Eau forte (voir acide nitrique)	
Effilochage et déchiquetage des chiffons	Poussières nuisibles
Emaux plombeux (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Engrais (dépôt et fabrications d') au moyen de matières animales	Emanations nuisibles
Equarrissage des animaux (ateliers d')	Emanations nuisibles
Etamage des glaces par le mercure (ateliers d')	Maladies spéciales dues aux émanations

Fonte et laminage du plomb	Maladies spéciales dues aux émanations
Fusion des vieux zincs	Emanations nuisibles
Glaces (étamage des) (voir étamage)	
Grattage et ponçage des peintures à la céruse et au sulfate de plomb	Emanations nuisibles Danger de saturnisme
Grillage des minerais sulfureux	Emanations nuisibles
Huile et autres corps gras extraits des débris de matières animales	Emanations nuisibles
Kapock (triage et traitement du)	Risques de byssinose imputables aux poussières de fibres végétales
Litharge (fabrication de la)	Maladies spéciales dues aux émanations
Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb	Maladies spéciales dues aux émanations
Massicot (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Matières colorantes (fabrication) au moyen de laniline et de la nitrobenzine	Emanations nuisibles
Matières explosives (fabrication et manipulation des)	Nécessités d'un travail prudent et attentif
Matières explosives (manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des)	Nécessités d'un travail prudent et attentif
Métaux (aiguisage et polissage des)	Poussières dangereuses
Meulières et meules (extraction et fabrication des)	Poussières dangereuses
Linium (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Nitrate de méthyle (fabrication du)	Vapeurs délétères
Nitrobenzine, aniline et matières dérivant de la benzine (fabrication de)	Vapeurs nuisibles
Oxydes de plomb (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Peaux de lièvre et de lapin (voir secrétage)	
Peinture de toute nature comportant l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments	Danger de saturnisme
Phosphore (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Plomb (fonte et laminage du) (voir fonte)	
Poils de lièvre et de lapin (voir secrétage)	
Prussiate de potasse (voir cyanure de potassium)	
Réduction des minerais de zinc et de plomb (travail au four où s'opère la)	Emanations nuisibles
Rouge de prusse et d'angleterre (fabrication du)	Vapeurs délétères
Secrétage des peaux et poils de lièvre ou de lapin	Poussières nuisibles ou venimeuses
Sulfate de mercure (fabrication du)	
Sulfate de plomb (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Sulfate d'arsenic (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Sulfate de sodium (fabrication du)	Danger d'empoisonnement
Traitement des minerais de cuivre pour l'obtention des métaux bruts	Gaz délétères
Verreries (démolition des fours des)	Emanations nuisibles
Verre (décoration à l'enlevé du)	Poussières nuisibles
Verre (polissage à sec du)	Poussières nuisibles
Verre et cristal (gravure et dépolissage à l'acide chlorhydrique du)	Dégagement des vapeurs dangereuses et nécessités d'un travail prudent et attentif
Verre (égrésillage du)	Poussières nuisibles dangereuses

ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS AGES DE MOINS DE 18 ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

Etablissements	*Conditions*	*Motifs*
Abattoirs publics et abattoirs privés (tueries particulières d'animaux de boucherie et de charcuterie)	Les enfants âgés de moins de 17 ans ne peuvent être employés aux opérations d'abattage des animaux.	Dangers d'accidents et de blessures
Acide chlorhydrique (production 1 % par la décomposition des chlorures de magnésium, d'aluminium et autres	Les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés aux autres travaux de ces établissements.	Danger de saturnisme
Acide muriatique (voir acide chlorhydrique)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans des ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Dangers d'accidents
Acide sulfurique (fabrication de l')	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Dangers d'accidents
Affinage de l'or et de l'argent par les acides	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Dangers d'accidents
Albâtre (sciage à sec de l')	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Allumettes chimiques (dépôts d')	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les magasins.	Dangers d'incendie
Allumettes chimiques (fabrication des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés à la fusion des pâtes et au trempage.	Maladies spéciales dues à des émanations
Argenture sur métaux (voir dorure et argenture)		
Battage, cardage et épuration des laines, crins et plumes	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des poussières.	Poussières nuisibles
Battage des tapis en grand	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des poussières.	Poussières nuisibles
Battoir à écorces dans les villes	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des poussières.	Poussières nuisibles
Benzine (fabrication et dépôt de) (voir huile de pétrole, de shiste, etc.)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans des ateliers de combution et condensation.	Vapeurs nuisibles
Blancs de zinc (fabrication de) par la combustion de métal	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent le chlore et l'acide sulfureux.	Vapeurs nuisibles
Blanchiment (toile, paille, papier)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on manipule du linge sale non désinfecté ou non lessivé.	Dangers de maladies contagieuses
Blanchisseries de linge Boîtes de conserves (soudures des)	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés à la soudure des boîtes.	Gaz délétères

Boutonniers et autres aboutisseurs de métaux par moyens mécaniques	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des poussières.	Poussières nuisibles
Boyauderies	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés au soufflage.	Danger d'affection pulmonaire
Caoutchouc (application des enduits du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine.	Vapeurs nuisibles
Caoutchouc (travail du) avec l'emploi d'huile essentielle ou de sulfure de carbone.	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone.	Vapeurs nuisibles
Cardage des laines (voir battage)		
Chanvre (teillage du) en grand (voir teillage)		
Chanvre imperméable (voir feutre goudronné)		
Chapeaux de soie ou autres préparés au moyen (fabrication d'un vernis de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on fabrique et applique le vernis.	Vapeurs nuisibles
Chapeaux de feutre	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégagent librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Chaux (fours à)	Les enfants de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières.	Vapeurs nuisibles
Chiffons (dépôts de)	Les enfants âges de moins de 18 ans ne seront pas employés au triage et à la manipulation des chiffons.	Poussières nuisibles
Chiffons (traitement des) par la vapeur de l'acide chlorhydrique	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les acides.	Poussières nuisibles
Chromolithographies	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés au bronzage à la machine.	Vapeurs nuisibles
Ciments (fours à)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les poussières.	Poussières nuisibles
Collodion (fabrication du)	Les enfants âgés de moins de seize ans ne seront pas occupés dans les ateliers où l'on manipule les matières premières et les dissolvants.	Danger d'incendie
Cotons et cotons gras (blanchisseries des déchets de)	Les enfants âgés de moins de dix-huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on manipule le sulfure de carbone.	Vapeurs nuisibles
Cordes d'instruments en boyaux (voir boyauderies)		
Corne, os et nacre (travail à sec des)	Les enfants âgés de moins de dix-huit ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers	Vapeurs nuisibles
Crins (teintures des) (voir teintureries)		
Crins et soies de porcs (voir soies et porcs)		

Cuir verni (fabrication de) (voir feutre et visières vernies)		
Cuivre (trituration des composés du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où les poussières se dégagent librement.	Poussières nuisibles
Cuivre (dérochage du) par les acides	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides	Vapeurs nuisibles.
Déchets de laine (dégraissage des) (voir peaux, étoffes)		
Déchets de soie (cardage des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où les poussières se dégagent librement.	Poussières nuisibles
Dorure et argenture	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se produisent les vapeurs acides ou mercurielles.	Vapeurs nuisibles
Eaux grasses (extraction pour la fabrication des savons et autres usages des huiles contenues dans les)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on emploie le sulfure de carbone.	Emanations nuisibles
Ecorces (battoir à) (voir battoir)		
Email (application de 1') sur les métaux	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on broie et blute les matières.	Emanations nuisibles
Epaillage des laines et draps par la voie humide	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	Emanations nuisibles
Etoupes (transformation en) des cordages hors de service goudronnés ou non	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Emanations nuisibles
Faïence (fabrique de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où)'on pratique, le broyage, le bluyage.	Emanations nuisibles
Fer (dérochage du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Vapeurs nuisibles
Fer (galvanisation du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides.	Vapeurs nuisibles
Feuilles d'étain	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés au bronzage à la main des feuilles.	Poussières nuisibles
Feutre goudronné (fabrication du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés à la préparation et à l'emploi des vernis	Dangers d'incendies et nuisibles

Filature de lin	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque l'écoulement des eaux ne sera pas assuré.	Humidité nuisible
Fonderies en 2e fusion de fer, de zinc et de cuivre	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés à la coulée du métal	Danger de brûlure
Fourneaux (hauts)	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés à la coulée du métal.	Danger de brûlure
Fours à plâtre et fours à chaux (voir plâtre, chaux)		
Grès (extraction et piquage des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Grillage et gazage des tissus	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on produit le grillage.	Emanations nuisibles
Hauts tourneaux (voir fourneaux)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les produits de combustion se dégageront librement dans les ateliers.	Emanations nuisibles
Huiles de pétrole, de schiste de goudron, essences et autres hydrocarbures employés pour l'éclairage, le chauffage, la fabrication des couleurs et vernis, le dégraissage des étoffes et autres usages (fabrication, distillation, travail en grand d')	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers de distribution et dans les magasins.	
Huiles essentielles ou essence de térébenthine, d'aspic et autres (voir huiles de pétrole, de schiste, etc)		
Huiles extraites des schistes bitumineux (voir huiles de pétrole, de schiste, etc.)		
Jute (teillage du) (voir teillage)		
Liège (usine pour la trituration du)		
Liquides pour l'éclairage (dépôt de) au moyen de l'alcool et des huiles essentielles	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les magasins.	Danger d'incendie
Marbres (sciage ou polissage à sec des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Matières minérales (broyage à sec des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Mégisseries	Les enfants âgés de moins de 18 ans se seront pas employés à l'épilage des peaux.	Danger d'empoisonnement
Ménageries	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés quand la ménagerie renferme des bêtes féroces ou venimeuses.	Danger d'accidents
Moulins à broyer le plâtre, la chaux, les cailloux et les pouzzolanes	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés quand les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles

Noir minéral (fabrication du) par le broyage des résidus de la distillation des chistes bitumineux	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs et où se manipulent les acides.	Vapeurs nuisibles
Nitrates métalliques obtenus par l'action directe des acides (fabrication des)		
Olives (tourteaux d') (voir tourteaux)		
Ouates (fabrication des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégagent dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Papiers peints (voir toiles peintes)		
Papier (fabrication du).	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés au triage et à la préparation des chiffons.	Poussières nuisibles
Peaux, étoffes et déchets de laine (dégraissage des) par les huiles de pétrole et autres hydrocarbures	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on traite par les dissolvants où l'on trie, coupe et manipule les déchets.	Danger d'incendie
Peaux (lustrage et apprêtage	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Peaux de lapin ou de lièvre (éjarrage et coupage des poils)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Peaux (lustrage et apprêtage des)		
Pétrole (voir huiles de pétrole etc.)		
Pierre (sciage et polissage de la)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Pileries mécaniques de drogues	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Pipes à fumer (fabrication des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Plâtres (fours à)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Poêliers, formalistes, poêles et fourneaux en faïence et terre cuite (voir faïence)		
Porcelaine (fabrication de la)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Poteries de terre (fabrication de) avec fours non fumivores	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles

Pouzzolane artificielle (fours à)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Réfrigération (appareils de) l'acide sulfureux	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	Emanations nuisibles
Sel de soude (fabrication du) avec le sulfate de soude	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	Emanations nuisibles
Sinapismes (fabrication des) à l'aide des hydrocarbures	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se manipulent les dissolvants.	Vapeurs nuisibles
Soies de porc(préparation des)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers	
Soude (voir sulfate de)		Danger d'incendie
Souffre (pulvérisation et blutage du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers	Emanations nuisibles
Sulfate de peroxyde de fer (fabrication du) par le sulfate de protoxyde de fer et acide nitrique (nitrosulfate de fer)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.	Vapeurs nuisibles
Sulfate de protoxyde de fer ou coupe-rose verte par l'action de l'acide sulfurique sur la ferraille (fabrication du)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.	Vapeurs nuisibles
Sulfate de soude (fabrication du) par la décomposition du sel marin par l'acide sulfurique	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	Vapeurs nuisibles
Sulfure de carbone (manufactures dans lesquelles on emploie en grand le)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.	Vapeurs délétères
Sulfure de carbone (dépôt de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.	Vapeurs délétères
Superphosphate de chaux et de potasse (fabrication de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides et des poussières.	Emanations nuisibles
Tabacs (manufactures de)	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on démolit les masses	Emanations nuisibles
Taffetas et toiles vernies ou cirées (fabrication des)	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers où on prépare et applique les vernis.	Danger d'incendie
Tan (moulins à)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés quand les poussières se dégageront librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles

Tanneries	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés quant les poussières se dégagent librement dans les ateliers.	Poussières nuisibles
Tapis (battage en grand des) (voir battage)		
Teillage du lin, du chanvre et du jute en grand	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés quand les poussières se dégagent librement	Poussières nuisibles
Teintureries	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on emploie des matières toxiques.	Danger d'empoisonnement
Térébenthine (distillation et travail en grand de la) (voir huiles de pétrole de schiste)		
Toiles cirées (voir taffetas et toiles vernis)		
Toiles peintes (fabrication de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on emploie des matières toxiques	Danger d'empoisonnement
Toiles vernies (fabrication de) (voir taffetas et toiles vernies)		
Tôles et métaux vernis	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on emploie des matières toxiques.	Danger d'empoisonnement
Tourteaux d'olives (traitement des) par le sulfure de carbone	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où l'on manipule les sulfures de carbone.	Emanations nuisibles
Tueries particulières (voir abattoirs)		
Vernis (ateliers où l'on applique le) sur les cuirs, feutres, taffetas, toiles, chapeaux (voir ces mots)		
Vernis à l'esprit de vin (fabriques de)	Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront employés dans les ateliers où l'on prépare et manipule les vernis	Danger d'incendie
Verreries, cristalleries et manufactures de glaces	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où les poussières se dégagent librement et ou il est fait usage des matières toxiques.	Poussières nuisibles
Vessies nettoyées et débarrassées de toutes substances membraneuses (atelier pour le gonflement et le séchage de)	Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés au travail de soufflage.	Danger affections pulmonaires
Visières vernis (fabrique de) (voir feutres et visières)		

TABLEAU B — ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS L'EMPLOI DES FEMMES EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

Etablissements	*Travaux*	*Motifs*
Acide sulfurique (fabrication de)	dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule les acides	Dangers d'accidents
Blanchiment (toile, paille, papier)	dans les ateliers où se dégagent le chlorure et l'acide sulfureux	Vapeurs nuisibles
Boyauderies	au soufflage	Danger d'affection pulmonaires
Caoutchouc (application des enduits du)	dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine	Vapeurs nuisibles
Caoutchouc (travail du) avec emploi d'huiles essentiels ou du sulfure de carbone	dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone	Vapeurs nuisibles
Chiffons (traitement des) par la vapeur de l'acide chlorhydrique	dans les ateliers où se dégagent les acides	Vapeurs nuisibles
Cuivre (dérochage du) par les acides	dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides	Vapeurs nuisibles
Dorure et argenture	dans les ateliers où se produisent des vapeurs acides ou mercurielles	Emanations nuisibles
Eaux grasses (extraction pour la fabrication des savons et autres usages des huiles contenues dans les)	dans les ateliers où l'on emploie le sulfure de carbone	Emanations nuisibles
Fer (dérochage du)	dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides	Vapeurs nuisibles
Fer (galvanisation du)	dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule des acides	Vapeurs nuisibles

TABLE DES MATIERES

Code du travail

Loi n°92-020 du 23 septembre 1992

TITRE I

Dispositions générales 1

TITRE II

Des relations de travail 3

CHAPITRE I

De l'apprentissage et de la formation 3

Section I

Du contrat d'apprentissage 3

Section II

De la formation et des stages 3

CHAPITRE II

Du contrat de travail 4

Section I

Généralités 4

Section II

De la nature, de la conclusion et de l'exécution du contrat 5

Sous-section I — De la nature du contrat 5

Sous-section II — Du contrat à durée déterminée 5

Sous-section III — Du visa du contrat de travail 6

Sous-section IV — De l'engagement à l'essai 7

Section III

De la suspension du contrat 8

Section IV

De la résiliation du contrat 9

Sous-section I — Généralités 9

Sous-section II — Du préavis 9

Sous-section III — Du licenciement pour motif économique 10

Sous-section IV — De la rupture abusive et du non respect des formes du licenciement 11

Sous-section V — De l'indemnité de licenciement et de services rendus 12

Sous-section VI — Du débauchage abusif 12

Sous-section VII — De la modification de la situation juridique de l'employeur 12

Sous-section VIII — De la modification du contrat 13

Sous-section IX — De la disponibilité 13

Sous-section X — De la retraite 13

Sous-section XI — Du certificat de travail 13

CHAPITRE III

Du règlement intérieur 14

CHAPITRE IV

De la convention collective et des accords collectifs de travail 14

Section I

De la nature et de la validité 14

Section II

Des conventions collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension 16

Section III

Des conventions collectives dans les services et entreprises publics 18

Section IV

Des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement 18

Section V

De l'exécution de la convention 18

CHAPITRE V
Du tâcheronnat 19

TITRE III
Des conditions générales de travail 19

CHAPITRE I
Du salaire 19

Section I
De la détermination du salaire 19

Section II
Du mode de paiement du salaire 20

Section III
Des pièces justificatives du paiement 21

Section IV
Des privilèges et garanties de la créance du salaire 22

Section V
De la prescription de l'action en paiement du salaire 23

Section VI
Des retenues sur salaire 23

CHAPITRE II
Du cautionnement 23

CHAPITRE III
Du registre d'employeur 24

CHAPITRE IV
De la durée du travail 24

Section I
Généralités 24

Section II
De la récupération 25

Section III
Des prolongations 25

Section IV
Des équivalences 26

Section V
Des heures supplémentaires 26

CHAPITRE V
Du travail de nuit 26

CHAPITRE VI
Du repos hebdomadaire et des jours fériés 26

CHAPITRE VII
Des congés 27

Section I
Des congés spéciaux 27

Section II
Du congé annuel 27

CHAPITRE VIII
Des voyages et des transports 29

TITRE IV
Hygiène et sécurité 30

CHAPITRE I
Généralités 30

CHAPITRE II
Du travail des femmes et des enfants 31

TITRE V
Des différends du travail 33

CHAPITRE I
Du différend individuel 33

Section I
De la conciliation de l'inspecteur du travail et de la saisie du tribunal 33

Section II
De la compétence 33

Section III
De la composition 33

Section IV
De la procédure 34

Section V
Du jugement 36

Section VI
Des voies de recours 37

CHAPITRE II
Du différend collectif 37

Section I
De la conciliation 37

Section II
De l'arbitrage 38

TITRE VI

Des institutions professionnelles 39

CHAPITRE I
Des syndicats professionnels 39

Section I
De l'objet des syndicats professionnels 39

Section II
De la capacité civile des syndicats professionnels 40

Section III
Des marques syndicales 41

Section IV
Des caisses spéciales de secours mutuels et des retraites 41

Section V
Des unions de syndicats 41

Section VI
Des associations professionnelles 42

Section VII
Des absences pour activités syndicales 42

Section VIII
De la liberté syndicale 42

Section IX
Des comités syndicaux 42

CHAPITRE II
Des délégués du personnel 43

Section I
Des élections des délégués du personnel 43

Section II
Du statut des délégués du personnel 44

Section III
Des attributions des délégués du personnel 45

CHAPITRE III
Des comités d'hygiène et de sécurité 45

TITRE VII

Des organismes publics et des moyens d'exécution 46

CHAPITRE I
Du conseil supérieur du travail 46

CHAPITRE II
Des organismes administratifs 47

CHAPITRE III
Du placement 49

Section I
De l'Office national de la main-d'oeuvre et de l'emploi 49



Section II
Des bureaux de placement payant 50

Section III
Des règles de placement 50

Section IV
Du placement temporaire 51

CHAPITRE IV
Des pénalités 51

Section I
Des infractions aux dispositions du titre I 51

Section II
Des infractions aux dispositions du titre II 51

Section III
Des infractions aux dispositions du titre III 52

Section IV
Des infractions aux dispositions du titre IV 53

Section V
Des infractions aux dispositions du titre V 53

Section VI
Des infractions aux dispositions du titre VI 53

Section VII
Des infractions aux dispositions du titre VII 54

TITRE VIII

Dispositions finales 54

Décret n°96-178/P-RM du 16 juin 1996 portant application de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 55

De l'apprentissage (Application de l'article L.7) 55

De la formation et des stages (Application de l'article L.9) 57

Du contrat à durée déterminée (Application des articles L.20 et L.24) 59

Des conditions générales d'emploi et de rémunération du personnel de maison (Application de l'article L.86) 60

Des conditions générales de travail (Application de l'article L.96) ... 67

Des privilèges et garanties de la créance de salaire (Application de l'article L.117) 70

Des retenues sur salaire (Application de l'article L.123) 70

De l'hygiène et de la sécurité (Application de l'article L.170) 71

Du travail des femmes et des enfants (Application de l'article L.189) 80

Des différends du travail (Application de l'article L.203) 87

Des comités d'hygiène et de sécurité (Application de l'article L.282) 88

Des bureaux de placement payant (Application des articles L.303 et L.305) 90

Du placement temporaire (Application de l'article L.313 du Code) 91

Tableau A — Travaux interdits aux femmes 94

Tableau A — Travaux interdits aux enfants 94

Tableau A — Travaux interdits aux enfants de moins 18 ans 95

Etablissements dans lesquels l'emploi des enfants âgés de moins de 18 ans est autorisé sous certaines conditions 97

Tableau B — Etablissements dans lesquels l'emploi des femmes est autorisé sous certaines conditions 104