

# Mali

## Arrêté d'application du Code du travail

Arrêté n°1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996

[NB - Les numéros des articles de l'arrêté suivent la numérotation du Code du travail]

**Art.1.-** Le présent arrêté fixe les modalités d'application de certaines dispositions du Code du Travail.

**Art.2.-** Le Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, les Directeurs Régionaux de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté qui sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

### Titre 2 - Des relations de travail, de l'apprentissage et la formation

#### Section 1 - De l'apprentissage

**Art.A.8.-** L'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi est chargé de faire passer l'examen à l'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé conformément à l'article L.8 du Code du Travail.

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

##### *Sous-section 2 - Du contrat à durée déterminée*

**Art.A.20.-** En application de l'article L.20, les secteurs d'activité dans lesquels les contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois, sont les suivants :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;

- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration ;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- l'information ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'enseignement ;
- le sport professionnel ;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le bâtiment et les travaux publics ;
- les activités socio-sanitaires.

#### Section 2 - De la résiliation du contrat

##### *Sous-section 3 - Du licenciement pour motif économique*

**Art.A.48.1.-** Les licenciements pour motif économique doivent s'opérer suivant les règles ci-après :

- 1° la valeur professionnelle, l'ancienneté et les charges de famille sont les critères qui fondent l'ordre des licenciements établi par l'employeur.
- 2° Les travailleurs qui présentent une aptitude professionnelle moindre par rapport aux emplois maintenus sont inscrits sur la liste des travailleurs que l'employeur se propose de licencier.  
A égalité de valeur professionnelle, les travailleurs les plus anciens sont maintenus dans l'entreprise. L'ancienneté du travailleur est majorée d'un an si celui-ci est marié, et d'un an pour chaque enfant à charge au sens du Code de Prévoyance Sociale.
- 3° La liste des licenciements dressée par l'employeur est communiquée aux délégués du

personnel. A dater de cette communication, l'employeur convoque sous huitaine les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions consignées dans le procès-verbal de la réunion dûment signé par les deux parties.

- 4° Quel que soit le nombre des travailleurs que l'employeur se propose de licencier, il doit informer l'inspecteur régional du travail du ressort, en lui communiquant la liste des licenciements et le procès-verbal de la réunion. L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 15 jours pour émettre un avis sur la régularité de la procédure de consultation et de l'ordre des licenciements. Lorsque l'inspecteur du travail relève des irrégularités, l'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative et d'adresser aux délégués du personnel copies des correspondances échangées avec l'inspecteur du travail.
- 5° L'employeur est tenu de notifier aux travailleurs licenciés, la lettre qui met fin à leurs contrats. Cette lettre doit comporter les indications concernant le motif économique et les critères de licenciement retenus ainsi que la priorité d'embauché dont les salariés bénéficient pendant deux ans dans leur catégorie professionnelle de classement.

**Art.A.48.2.-** Le travailleur qui conteste l'ordre des licenciements ou le motif économique, peut se pourvoir devant le tribunal du travail et demander des dommages et intérêts.

**Art.A.48.3.-** L'inobservation par l'employeur des procédures et formalités ci-dessus entraîne le versement au salarié de l'indemnité prévue à l'article L52 du code du Travail.

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

### **Section 1 - De la nature et de la validité**

**Art.A.78.1.-** Les organisations et groupements prévus à l'article L78 du code désignent leurs représentants et en communiquent la liste au Ministre chargé du travail en vue de la formation de la commission mixte de négociation.

**Art.A.78.2.-** La commission mixte ci-dessus visée crée en son sein des sous commissions chargées, d'étudier des conventions annexes correspondant aux diverses catégories professionnelles.

**Art.A.78.3.-** Les représentants des organisations et groupements, membres de la commission mixte de négociation, doivent, dès l'ouverture des séances de la commission, produire la justification de leurs pouvoirs.

**Art.A.78.4.-** Les conventions annexes sont jointes à la convention générale conclue pour les diverses branches d'activité.

## **Titre 3 - Des conditions générales du travail**

### **Chapitre 1 - Du salaire**

#### **Section 3 - Des pièces justificatives du paiement**

**Art.A.109.1.-** A l'occasion du paiement des salaires aux travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, il est établi et remis à chacun des intéressés, une pièce justificative dite « bulletin de paye ».

**Art.A.109.2.-** Cette pièce justificative est délivrée dans la forme qu'il convient à l'employeur d'adopter. Elle peut consister en un bordereau, une fiche, une enveloppe contenant la paye ou un carnet de salaires. Dans ce dernier cas, le carnet doit se trouver constamment entre les mains du travailleur sauf pendant le temps nécessaire à l'inspection des comptes.

**Art.A.109.3.-** Le bulletin de paye indique le nom et l'adresse de l'employeur ou, à défaut, le timbre de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que ceux du travailleur et le numéro d'ordre de ce dernier.

Sur cette pièce justificative figurent la date du paiement et la période de travail correspondante, ainsi que :

- 1° l'emploi et la classification professionnelle du travailleur,
- 2° le salaire en espèces et, s'il y a lieu, en nature, cette dernière rubrique précise si le travailleur est nourri ou logé et s'il est tenu au remboursement de cessions consenties dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail,
- 3° les primes,
- 4° les indemnités,
- 5° les heures supplémentaires,
- 6° les retenues individualisées de toute nature,

- 7° le total de la rémunération nette.

Les taux minima de salaire, ainsi que la rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, doivent être affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

**Art.A.109.4.-** Ce bulletin est rédigé à l'encre ou à l'aide d'un procédé permettant d'obtenir une écriture indélébile.

Il n'est exigé aucune formalité de signature ou d'émargement sur le bulletin individuel de paye.

**Art.A.109.5.-** Sauf dérogation individuelle autorisée par l'inspecteur du travail, tout paiement de salaire doit être justifié par la remise au travailleur, au moment du paiement, d'un bulletin de paye, même dans le cas où le travailleur est engagé pour quelques heures ou pour une seule journée et payé au cours de cette journée. Le bulletin de paye est obligatoirement individuel. Il est interdit de porter sur le bulletin de paye, ainsi que sur le registre des paiements, des mentions collectives.

**Art.A.109.6.-** Les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reproduites à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit « registre de paiements ». Il contient également une comptabilité des absences suivant les causes (maladie, accident du travail, absences autorisées ou non).

**Art.A.109.7.-** Le registre de paiements est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles.

Il est mis sans déplacement à la disposition des inspecteurs du travail ou de leurs préposés et conservé pendant un délai de cinq ans suivant la dernière mention.

**Art.A.109.8.-** Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, le registre de paiement est tenu au siège de chaque établissement.

Toutefois, le chef d'entreprise ou son représentant pourra, avec l'accord de l'inspecteur du travail du ressort, tenir le registre pour l'ensemble des établissements cités dans une même localité ou région, lorsque leur importance ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun des établissements. Dans ce cas, le bulletin de paye sera établi en double exemplaire conformément aux dispositions de l'article A.109-10 du présent chapitre.

Un exemplaire sera remis au travailleur. Le second exemplaire sera conservé à l'établissement pour pouvoir être présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

**Art.A.109.9.-** Les entreprises qui dressent, à l'occasion de chaque paye, des états récapitulatifs sur feuilles séparées contenant toutes les indications figurant sur les bulletins de paye, sont autorisées à ne reporter sur le registre de paye, que l'indication de la référence aux dits états ou feuillets, à la condition qu'ils soient suffisamment individualisés pour permettre de s'y reporter en toute sécurité.

La même tolérance est admise, aux mêmes conditions, en faveur des entreprises qui établissent un double bulletin de paye, dont l'un est remis à l'intéressé et l'autre, conservé par l'employeur.

**Art.A.109-10.-** Lorsque le bulletin de paye est détaché d'un carnet à souches dont les feuillets fixes portent une numérotation continue et dont les premières et dernières pages ont été dûment paraphées, ce carnet à souches vaut registre de paiement.

**Art.A.109.11.-** Sur demande écrite adressée à l'inspecteur du travail du ressort, une autorisation écrite de dispense de tenue du registre de paiement et de délivrance du bulletin de paye est accordée à titre temporaire et révocable, aux entreprises agricoles occupant moins de dix travailleurs.

Lorsque, en raison des dérogations ou tolérances ci-dessus prévues, le registre de paiements ne contient pas une mention des absences, une comptabilité spéciale de celle-ci, suivant leurs causes telles que prévues à l'article A.109.6 doit être tenue sur un registre particulier présentable à toute réquisition de l'inspecteur du travail.

**Art.A.109-12.-** Toute personne utilisant les services d'un personnel domestique est dispensée de la tenue d'un registre de paiements. En revanche, elle doit délivrer à ce personnel, un bulletin de paye.

**Art.A.109-13.-** Les sanctions relatives à l'inobservation des dispositions précitées sont celles prévues à l'article L.319 alinéa 1 du Code du Travail.

## Chapitre 4 - De la durée du travail

### Section 1 - Généralités

**Art.A.131.1.-** Dans la limite de 2352 heures par an, la durée hebdomadaire du travail dans les exploitations agricoles est fixée selon les saisons comme suit :

- saison chaude : de Mars à Juin = 42 heures ;
- saison des pluies : de Juillet à Octobre = 46 heures ;
- saison froide : de Novembre à Février = 48 heures.

**Art.A.131.2.-** Les établissements ou parties d'établissements soumis à la semaine de quarante heures doivent choisir un des modes ci-après :

- le travail en horaire cyclique avec possibilité d'alterner dans le mois des semaines de plus de 40 heures et des semaines de moins de 40 heures,
- le travail posté avec succession d'équipes de travail,
- le travail en horaire individualisé de façon à offrir au travailleur une grande souplesse dans l'aménagement de son horaire de travail,
- le travail à temps partiel n'impliquant aucune limite inférieure,
- le partage de poste qui donne la possibilité de diviser un emploi à plein temps en deux emplois à mi-temps.

**Art.A.133.1.-** Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit.

Il doit indiquer le nombre de jours dans l'année, le mois ou la semaine, ou le nombre d'heures dans la journée qui, dans tous les cas, ne peut dépasser 4/5e de l'horaire légal.

**Art.A.133.2.-** Le contrat de travail à temps partiel est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée s'il n'est pas expressément établi pour une période déterminée.

**Art.A.133.3.-** Le travailleur à temps partiel bénéficie du même salaire et autres accessoires qu'un travailleur engagé à plein temps ainsi que de tous les droits compatibles avec la nature de son contrat, de telle sorte, toutefois, qu'ils soient proportionnels aux services assurés.

**Art.A.133.4.-** Les travailleurs à temps partiel jouissent du droit d'organisation, de négociation collective et de représentation ainsi que du droit à la sécurité et la santé au travail. Ils ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Art.A.133.5.-** Les cotisations à la sécurité sociale, versées au nom des travailleurs à temps partiel et tous autres paiements prélevés en même temps que ces cotisations, sont proportionnels aux heures et aux jours de travail effectif.

**Art.A.133.6.-** Les travailleurs à temps partiel bénéficient des dispositions légales et conventionnelles concernant la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, le congé annuel et les jours fériés et le congé de maladie. Toutefois, les prestations pécuniaires sont proportionnelles à la durée du travail et à la rémunération.

## Section 2 - De la récupération

**Art.A.134-1.-** En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, pénurie de matières premières, de 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 de travail pourra être pratiquée, à titre de récupération des heures ainsi perdues.

**Art.A.134-2.-** La récupération de ces heures s'effectue comme suit :

- dans la semaine ou la semaine suivante pour une demi-journée ou un jour à récupérer,
- dans la semaine et les deux semaines suivantes pour deux jours à récupérer,
- dans la semaine et les trois semaines suivantes pour trois jours à récupérer,
- dans la semaine et les quatre semaines suivantes pour quatre jours et plus à récupérer.

**Art.A.134-3.-** En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération n'est possible au-delà de la limite indiquée ci-dessus que sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

**Art.A.134-4.-** La récupération des interruptions collectives de travail pour causes accidentelles ou de force majeure ne peut avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée du travail journalier du personnel.

**Art.A.134-5.-** Dans les brasseries et les fabriques de glace artificielle, la récupération des heures de travail perdues par suite de mortes-saisons pourra être autorisée par l'inspecteur du travail, après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs

intéressées, dans la limite de cent heures par an et de deux heures par jour.

**Art.A.134-6.-** L'employeur qui veut faire usage des facultés de récupération prévues à l'article A.134-3 ci-dessus, doit adresser à l'inspecteur du travail, une demande indiquant la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues, ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'applique cette modification.

Au cas où l'interruption ne vaudrait pas une semaine, l'employeur est tenu d'informer l'inspecteur du travail du ressort en précisant les dispositions prévues ci-dessus.

**Art.A.134-7.-** Les heures de récupération effectuées sont rémunérées au tarif normal.

### Section 3 - Des prolongations

**Art.A.135-1.-** 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.

**Art.A.135-2.-** Les travaux qui peuvent être prolongés sont, par branche d'activité, fixés comme suit :

- 1)
  - travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, sécheries, autoclaves, chaudières, autres que les générateurs pour machines motrices, appareils frigorifiques, sous la condition que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas un travail fondamental de l'entreprise ;
  - travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'échange, du chauffage et du matériel de levage : une heure au maximum pouvant être portée à une heure et demie pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur ;
- 2) travail des ouvriers d'une façon courante ou exceptionnelle pendant l'arrêt de la production, à

l'entretien et au nettoyage des machines, fours et tous appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement : une heure au maximum. Dans les établissements où le régime du travail comporte normalement outre le repos hebdomadaire un jour ou une demi-journée de repos, ces ouvriers pourront travailler ce jour ou cette demi-journée à condition d'avoir un repos compensateur ;

3) travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une demi-heure au maximum ;

4) travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant : durée de l'absence du chef d'équipe dans la limite d'une amplitude journalière ;

5) travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement : une heure au maximum ;

6) travail des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires, par suite de circonstances exceptionnelles : deux heures au maximum ;

7) travaux exécutés pour assurer dans les délais de rigueur le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, avions ou camions dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre l'achèvement desdits travaux dans ledit délai : deux heures supplémentaires et majorées ;

8) travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, services d'incendie : quatre heures au maximum sans que la durée hebdomadaire du travail puissent excéder cinquante-six heures équivalant à quarante heures de travail effectif ;

9) travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau de chemin de fer d'intérêt général ou local : deux heures au maximum ;

10) travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs, magasiniers : une heure au maximum, une heure et demie au maximum pour les conducteurs de véhicules hippomobi-

les. Cette durée peut être augmentée d'une heure lorsque la durée du repos est comprise dans le temps du service ;

11) travail des préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles : une heure au maximum.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables au personnel adulte de l'un ou l'autre sexe, à l'exception des dérogations visées sous les numéros 1, 2 et 7 qui sont applicables exclusivement aux hommes adultes.

#### Section 4 - Des équivalences

**Art.A.136.1.-** Une durée de présence supérieure à la durée légale de 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.

**Art.A.136.2.-** Les cas d'équivalence sont les suivants :

- Pour le travail du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, service d'incendie, la durée hebdomadaire de travail sera de cinquante-six heures équivalent à quarante heures de travail effectif.
- Les gardiens concierges logés sur les lieux de surveillance sont astreints à une présence continue sous réserve d'un repos de vingt et quatre heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal.
- Une présence de quarante-deux heures par semaine, correspondant à une durée de quarante heures de travail effectif, pour le personnel affecté à la vente dans le commerce de gros et demi-gros, docks et magasins généraux ainsi que les établissements de vente au détail de marchandises diverses autre que les denrées alimentaires.
- Une présence de quarante-cinq heures par semaine pour les cuisiniers et de cinquante heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers dans les débits de boisson, cafés, restaurants et hôtels.
- Une présence de quarante-cinq heures par semaine, correspondant à la durée légale du travail, dans les hôpitaux, les hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé, maison d'accouchement et établissements similaires.

- Une présence de quarante-six heures par semaine correspondant à quarante heures de travail effectif pour le personnel affecté à la vente au détail des denrées alimentaires.
- Une présence de cinquante heures par semaine pour le personnel employé dans les magasins et salons de coiffure pour hommes, femmes et enfants.
- Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à leur profession la durée de service des domestiques et employés de maison est fixée à deux cent soixante heures par mois, correspondant à un travail effectif de cent soixante-treize heures un tiers.

#### Section 5 - Des heures supplémentaires

**Art.A.140.1.-** La durée du travail effectif à titre temporaire, est prolongé au-delà des limites assignées à l'établissement dans les conditions suivantes :

1) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir la perte inévitable d'un produit ou des accidents imminents, pour organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement. La durée maximum du travail effectif journalier pour lesdits travaux est fixée à 2 heures ;

2) travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail. Le nombre d'heures autorisées dans les limites d'un maximum annuel est fixé à 75 heures.

**Art.A.140.2.-** Des heures supplémentaires dans la limite d'un maximum de 18 heures par semaine, peuvent être effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production. L'autorisation nécessaire est accordée pour une durée de 3 mois renouvelable à chaque chef d'établissement par l'inspecteur du travail compétent. En cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser certaines entreprises à dépasser le plafond fixé à l'alinéa ci-dessus. Ce dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée à plus de 60 heures par semaine. En cas de chômage prolongé dans une branche d'activité ou une profession déterminée, l'inspecteur du travail peut suspendre le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage des travailleurs sans emploi.

## Chapitre 6 - Du repos hebdomadaire et des jours fériés

**Art.A.144.1.-** 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.A.144.2.-** La liste des établissements visés ci-dessus est fixée comme suit :

- les établissements hospitaliers, maternités et cliniques et autres établissements de soins ;
- les pharmacies ;
- les hôtels, restaurants, cafés, débits de boisson, cantines, réfectoires et établissements similaires ;
- les établissements de fabrication, de vente de produits alimentaires destinés à la consommation ;
- les musées et expositions ;
- les établissements de bains ;
- les entreprises de spectacles ;
- les entreprises de location de chaises et moyens de locomotion ;
- les établissements fournissant des combustibles et des lubrifiants ;
- les débits de tabacs et magasins de fleurs naturelles ;
- les services de télécommunications ;
- les services d'eau et d'électricité ;
- les services de radio et de télévision ;
- les entreprises de journaux ;
- les entreprises de transports publics et leurs infrastructures ;
- les industries utilisant des matières susceptibles d'altération rapide ;
- les postes frontières et établissements autorisés à fonctionner avec ceux-ci (banques, magasins de vente de journaux et magazines) ;
- les pompes funèbres ;
- les agences de presse ;
- les agences de voyage ;
- les garderies d'enfants.

Toutefois, l'inspecteur du travail du ressort, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées peut autoriser des entreprises autres que celles énumérées ci-dessus à faire usage de la faculté prévue ci-dessus.

## Titre 4 - Hygiène et sécurité

## Chapitre 1 - Généralités

**Art.A.174.1.-** Les délais minima d'exécution de la mise en demeure adressée par l'inspecteur du travail aux fins de remédier aux dangers constatés, sont fixés suivant les branches d'activité comme suit :

- commerce : 7 jours
- industrie : 30 jours
- transports : 15 jours
- banques et assurances : 7 jours.

**Art.A.174. 2.-** Si l'employeur estime que le délai d'exécution ne tient pas compte des difficultés de réalisation, il peut saisir le Directeur National du Travail d'une réclamation avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure.

**Art.A.174. 3.-** La réclamation formulée par l'employeur est suspensive du délai d'exécution fixé par la mise en demeure faite par l'inspecteur du travail.

Dans un délai de 15 jours à dater de la réception de la réclamation, le Directeur National du Travail fait connaître soit qu'il confirme ou infirme le délai fixé par l'inspecteur du travail.

En ce dernier cas, il assigne à l'employeur un autre délai d'exécution non susceptible de recours.

**Art.A.174.4.-** Le Directeur National du Travail peut requérir l'avis de médecins et de techniciens pour prendre sa décision.

**Art.A.174.5.-** Si à l'expiration de ce délai l'inspecteur constate que l'employeur n'a pas pris les mesures correctives nécessaires, il dresse un procès-verbal de constatation d'infraction.

## Titre 5 - Des différends du travail

### Chapitre 1 - Du différend individuel

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

**Art.A.190.-** Le montant de l'amende civile qui sanctionne la non-comparution des parties devant l'inspecteur du travail aux fins de conciliation, est fixée à 5.000 FCFA.

### Section 3 - De la composition du tribunal

**Art.A.196.-** Le tribunal du travail est subdivisé en Sections professionnelles correspondant aux branches d'activité ci-après :

- Commerce ;
- Industries ;
- Transport ;
- Banques et Assurances ;
- Professions libérales ;
- Services publics ;
- Services domestiques.

**Art.A.201.-** Il est alloué aux assesseurs siégeant au tribunal du travail une indemnité par vacation de 2.000 FCFA.

## Titre 6 - Des institutions professionnelles

### Chapitre 1 - Des syndicats professionnels

#### Section 9 - Des comités syndicaux

**Art.A.260.-** Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs = 5 délégués syndicaux
- de 26 à 50 travailleurs = 7 délégués syndicaux
- de 51 à 100 travailleurs = 12 délégués syndicaux
- de 101 à 250 travailleurs = 17 délégués syndicaux
- de 251 à 500 travailleurs = 21 délégués syndicaux
- de 501 à 1.000 travailleurs = 24 délégués syndicaux

Au-delà de 1.000 travailleurs, un délégué syndical par tranche supplémentaire de 500, sans que le nombre total des délégués syndicaux ne dépasse 26.

### Chapitre 2 - Des délégués du personnel

#### Section 1 - Des élections des délégués du personnel

**Art.A.267.1.-** Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements assujettis au Code du Travail et où sont groupés plus de 10 travailleurs. Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise sont situés dans une même localité ou dans un cercle d'un rayon de 20 Kilomètres et lorsqu'ils ne comportent pas, pris séparément, plus de dix travailleurs, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élit son ou ses délégués.

**Art.A.267.2.-** Le nombre des délégués du personnel est fixé par l'article L.266 du Code du Travail. L'effectif à prendre en considération est celui des travailleurs occupés habituellement dans l'établissement, qu'ils soient ou non obligatoirement inscrits au registre de l'employeur. Sont notamment assimilés aux travailleurs occupés dans l'établissement :

- les apprentis ;
- les travailleurs engagés à l'essai ;
- les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou à la journée mais de façon régulière pour totaliser, au cours d'une année, l'équivalent de 6 mois de travail au service de l'établissement ;
- les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant 6 mois au cours d'une même année ;
- les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait. Sont considérés comme appartenant au personnel de l'établissement auquel ils consacrent la plus grande partie de leur activité et, subsidiairement, de celui où ils perçoivent leur plus grand gain, les travailleurs collaborant à plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise.

Les règles ci-dessus sont applicables aux travailleurs à domicile effectuant des travaux pour un ou plusieurs établissements.

**Art.A.267.3.-** Les délégués sont élus d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentées, s'il en existe, au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existantes ou par des accords passés entre les organisations patronales et de travailleurs.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'établissement et les organisations syndicales intéressées ; dans le cas où cet accord n'est pas réalisé, l'inspecteur du travail tente la conciliation et à défaut, statue.

**Art.A.267.4.-** S'il n'existe pas d'organisation syndicale représentée au sein de l'établissement ou du collège électoral, cette carence est constatée par l'inspecteur du travail qui autorise le vote pour des listes de candidats non présentés par les organisations syndicales.

**Art.A.267.5.-** Sont électeurs les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas été frappés d'une condamnation privative des droits civiques.

**Art.A.267.6.-** Sont éligibles, les électeurs âgés de 21 ans accomplis, de nationalité malienne ou ressortissant d'un des Etats ayant souscrit avec le Mali des conventions bilatérales ou multilatérales stipulant l'égalité d'accès aux emplois salariés et l'égalité de traitement en matière de législation du travail et de prévoyance sociale, sachant s'exprimer en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 12 mois au moins, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise.

**Art.A.267.7.-** Ne sont éligibles, pour une catégorie de personnel que les travailleurs inscrits comme électeurs dans cette même catégorie.

**Art.A.267.8.-** L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués.

**Art.A.267.9.-** Le vote a lieu dans l'établissement.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'annoncer par lettre adressée aux organisations syndicales intéressées, son intention d'organiser les élections. Une ampliation de cette correspondance est adressée à l'inspection du travail du ressort. La date, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord des organisations syndicales. Si cet accord n'a pu être obtenu 3 semaines avant la date d'expiration des fonctions des délégués en poste, l'inspecteur du travail tente de concilier les parties, et, à défaut, statue.

Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou de son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Les listes de candidats établies par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement, sont déposées auprès du chef d'établissement 4 jours au moins avant la date du scrutin, à peine d'irrecevabilité : elles sont affichées par ses soins 3 jours au moins avant la date du scrutin aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin. Chaque liste comporte un nombre de candidats au plus égal au nombre de sièges à pourvoir.

Ces listes doivent faire connaître les prénoms et nom, l'âge, la durée des services des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent.

Au cas où l'inspecteur du travail accorde l'autorisation prévue à l'article A.265.4 ci-dessus, la date du scrutin est reculée d'une semaine ; les listes de candidats doivent être déposées 4 jours au moins avant la nouvelle date, et affichées 3 jours au moins avant celle-ci.

**Art.A.267.10.-** Les travailleurs dont l'occupation hors de rétablissement empêche de prendre part au scrutin, ceux qui sont en congé et ceux dont le contrat de travail est suspendu, sont autorisés à voter par correspondance. Le vote par procuration n'est pas valable.

**Art.A.267.11.-** L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant les collèges distincts. Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

**Art.A.267.12.-** Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentées au sein de l'établissement.

Les listes ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges. Le panachage est interdit.

Les électeurs conservent toutefois le droit de rayer simplement des noms ou d'intervertir l'ordre de présentation des candidats. Seuls sont valables les votes allant à l'une des listes en présence. Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres ne figurant pas sur la liste, est déclaré nul.

**Art.A.267.13.-** Si, au premier tour, le nombre de votants, déduction faite des bulletins blancs et nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour du scrutin, sans nécessité de quorum : en ce cas les électeurs votent pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

**Art.A.267.14.-** Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral ; celui-ci étant égal au nombre total de suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

**Art.A.267.15.-** Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où des listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Art.A.267.16.-** Le chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections, notamment de la constitution du bureau de vote, du secret de vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le chef d'établissement ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence.

Ces représentants des listes qui doivent être des travailleurs de l'établissement prennent place au bureau, assistent au vote et au dépouillement du scrutin et signent avec l'employeur ou son représentant un procès-verbal. Ce procès-verbal est déposé ou envoyé sous pli recommandé en trois exemplaires, à l'inspecteur du travail compétent,

sous huitaine. Il le tiendra à tout moment à la disposition des organisations syndicales intéressées.

**Art.A.275.1.-** Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois. Ils sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant en cas d'empêchement, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter ; dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. S'il s'agit d'une entreprise organisée en société anonyme, les délégués de personnel sont reçus par le conseil d'administration au cas où ils ont à présenter des réclamations ou des suggestions auxquelles il ne peut être donné suite qu'après délibération de celui-ci. Si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois au siège de l'établissement ou de l'entreprise (en cas d'établissements multiples installés au Mali), les délégués peuvent le saisir par les soins du chef d'établissement, le conseil d'administration étant tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de 15 jours à dater de sa prochaine réunion. La même procédure est applicable dans le cas où il ne peut être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par un chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

**Art.A.275.2.-** Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qui a présenté la liste, s'il en existe. Dans ce cas, ils sont obligatoirement reçus par le chef d'établissement.

**Art.A.275.3.-** Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou son représentant, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. Copie de cette note est transcrite à la diligence du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être obligatoirement mentionné dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse à cette note.

Ce registre spécial doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine, en dehors des heures de travail, à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail.

**Art.A.275.4.-** Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours

pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- soit de circonstances relatives à la réclamation, telle que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail, par exemple),
- soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleurs.

Dans tous les cas, la demande d'audience doit être compatible avec le respect des prérogatives du chef d'établissement.

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

### **Chapitre 1 - Du conseil supérieur du travail**

**Art.A.288.1.-** Il est alloué aux membres du Conseil Supérieur du Travail une indemnité de session de 22.500 FCFA par jour et une indemnité de déplacement de 2.500 FCFA par jour.

**Art.A.288.2.-** Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont dues pour toute journée ou fraction de journée, consacrée aux réunions du conseil en assemblée plénière, de sa commission paritaire ou de chacune de ses sous-commissions spécialisées. Elles sont mandatées sur production d'un état établi

par le secrétaire du Conseil Supérieur du Travail et signé par le Directeur National du Travail.

**Art.A.288.3.-** Les indemnités visées ci-dessus sont supportées par le budget national.

### **Chapitre 2 - Des organismes administratifs**

**Art.A.296.1.-** Les taux des amendes forfaitaires de simple police directement perçues par les inspecteurs du travail sont fixés comme suit :

- 1° Infractions aux dispositions des articles L-2 ; 7 ; 81 ; 91 ; 146 ; 232 ; 233 ; 234 ; 235 ; 245 ; 250 ; du Code du Travail : 7.500 FCFA
- 2° Infractions aux dispositions des articles L-1 ; 97 ; 131 ; 134 ; 135 ; 136 ; 137 ; 138 ; du Code du Travail : 10.000 FCFA
- 3° Infractions aux dispositions des articles L-96 ; 121 ; 142 ; 143 ; 144 ; 148 ; 149 ; 150 ; 151 ; 152 ; 154 ; 155 ; 156 ; 157 ; 158 ; 159 ; 161 ; 163 ; 164 ; 184 ; du Code du Travail : 13.000 FCFA
- 4° Infractions aux dispositions des articles L-31 ; 32 ; du Code du Travail : 15.000 FCFA ;
- 5° Infractions aux dispositions des articles L-40 ; 42 ; al 2 ; 53 ; 77 ; al 2 et 3 du Code du Travail : 17.000 FCFA. ;
- 6° Infractions aux dispositions des articles L-265 ; 305 du Code du Travail : 18.000 FCFA

**Art.A.296.2.-** Les ressources tirées de la perception des amendes sont réparties à raison de 60 % pour le trésor public et 40 % pour les services du travail.