

## **INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL**

Le droit du travail est la branche du droit qui régit les rapports individuels et collectifs entre employeurs et travailleurs. Il a pour objectifs de protéger les travailleurs contre les abus du patronat, de garantir leurs droits et d'affermir leur sécurité dans le travail.

### **I/ HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL**

Le Soudan français (l'actuel Mali), à l'instar des autres colonies françaises d'Afrique où sévirent d'abord l'esclavage ensuite le travail forcé, a connu le droit du travail avec la colonisation. En effet, la législation du travail dans les colonies française, commencée timidement, a abouti à l'adoption en 1952 d'une loi portant code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Après l'indépendance du Mali, ce texte a continué à être appliqué jusqu'à l'adoption le 09 août 1962 du 1er code du travail du Mali. Aujourd'hui, le droit du travail malien a sa source principale dans la loi N°92-020 du 23 septembre 1992 abrogeant et remplaçant celle de 1962.

### **II/LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL**

Le droit du travail a des sources nationales (ou internes) et des sources internationales (ou externes)

#### **A- Les sources nationales ou internes du droit du travail :**

Il s'agit de la constitution, des lois et règlements, de la jurisprudence et des usages professionnels.

1) **La constitution** : Elle est la loi fondamentale du pays, toutes les lois votées par l'Assemblée Nationale doivent y être conformes. La constitution de la 3e République, adoptée le 12 janvier 1992 par referendum, pose les principes fondamentaux du droit du travail à travers ses articles 17, 19, 20 et 21. Ainsi le droit au travail et au repos est reconnu et est égal pour tous. De même, la liberté syndicale et le droit de grève sont garantis.

2) **La loi** : c'est une règle écrite, générale et permanente votée par l'Assemblée Nationale, accordant des droits aux citoyens ou leur faisant des interdictions. Elle prévoit des sanctions à sa violation.

La Jurisprudence qui est l'ensemble des décisions rendues par les cours et tribunaux en matière du droit de travail

## **CHAPITRE I / : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL :**

### **SECTION I / : DEFINITION ET CARACTERES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

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

### **SECTION II / LES CRITERES DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

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

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

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

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

#### **A / LE LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE**

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

#### **B/ LA REMUNERATION :**

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

### **CHAP II / LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

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

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

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

## **D) LES CONDITIONS DE FORME :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II) LES CONDITIONS DE FOND :**

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

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

## **CHAP III / LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL. :**

Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée (CDD), soit pour une durée indéterminée (CDI).Le CDI est le principe, il est celui dont le terme n'est ni fixé, ni connu au moment de sa conclusion. Le CDD est celui dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties. Sont assimilés au CDD les contrats conclus pour l'exécution d'un ouvrage ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision ainsi que les contrats dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue.Le CDD ne peut dépasser 2 ans renouvelables deux fois, sauf pour le contrat conclu pour la réalisation d'un ouvrage, insusceptible de renouvellement. Toute reconduction tacite d'un CDD de 2 ans, fait de lui un CDI.Aussi d'après l'article L20 : « le travailleur ne peut renouveler plus de 2 fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise.

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

En règle générale, la durée du contrat correspond à la nature de l'emploi lorsqu'il revêt un caractère temporaire ou précaire il faut un CDD. Mais lorsque l'emploi est permanent il faut un CDI (article L22 du code).Sont considérés comme temporaires les emplois tenus par les travailleurs de l'une des catégories suivantes (art L20 al 3) :

- les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation n'excédant pas une journée.
- Les travailleurs saisonniers engagés pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, ou artisanale.

- Les travailleurs engagés en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'Entreprise.
- Les travailleurs recrutés pour assurer le remplacement d'autres salariés en suspension légale de contrat de travail ; les travailleurs des Entreprises qui ont recours au CDI en raison de la nature des activités exercées par ces travailleurs et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

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

## **SECTION II / CHANGEMENT DE LA NATURE DU CONTRAT :**

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

Ces cas sont constitués par :

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

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

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

## **2<sup>ème</sup> PARTIE : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

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

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

## **CHAP 1. LE POUVOIR REGLEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DU CHEF D'ENTREPRISE :**

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

### **SECT I / L'EMPLOYEUR:**

L'identification de l'employeur ne pose aucun problème lorsqu'il s'agit d'une personne physique. La difficulté apparaît lorsque l'entreprise a une forme complexe tel que les groupes de sociétés avec souvent des succursales et même avec des prêts de main d'œuvre (transfert, détachement, mise à disposition etc.).

La jurisprudence considère qu'il faut rechercher dans chaque cas, l'employeur réel. C'est à dire celui qui a effectivement l'autorité patronale. L'employeur serait alors la personne qui le pouvoir de direction, de réglementation et de sanction.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SECTION II. L'IDENTIFICATION DUTRAVAILLEUR :**

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

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

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

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

## **SECTION III / LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A ESSAI :**

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

Ainsi le contrat d'engagement a essai peut être défini comme la période d'observation réciproque pendant laquelle l'employeur apprécie la qualité du travail de l'employé et ce dernier la condition de travail de l'employeur. La période d'essai constitue une première phase du contrat de travail.Elle ne se présume pas. Son existence et sa durée doivent faire l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail faute de quoi, le contrat est conclu sans période d'essai. L'engagement essai est alors constaté par écrit et doit comporter la catégorie professionnelle du salarié. Sa durée est égale à celle du préavis. Elle ne peut cependant dépasser 3 mois renouvelable une fois, donc dans la limite de 6 mois maximum. Pendant cette période le salarié est payé au taux de sa catégorie professionnelle. A la fin de la période d'essai, si le salarié est engagé définitivement, cette période d'essai, le renouvellement y

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

#### **SECTION IV. LES OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT :**

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

#### **PARAG I / LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR :**

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

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

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

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

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

Il doit respect et obéissance à l'employeur.

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

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

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

## **PARAG II / LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :**

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

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

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

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

## **CHAP 2. LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il devrait normalement cesser d'exister à partir du moment où l'une des parties ne remplit ses obligations principales (prestations de Service pour le travailleur, salaire pour l'employeur). Mais le législateur a été préoccupé d'assurer la stabilité de l'emploi et il est intervenu dans certains cas pour protéger le travailleur en substituant la suspension à la résiliation. C'est là un exemple très net d'intervention des pouvoirs publics dans le contrat de travail

### **SECTION I / LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

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

#### **B/ Conditions de suspension**

- La maladie doit être constatée par un médecin agréé par l'Employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat et notifiée à l'Employeur. A défaut de

satisfaire ces prescriptions, l'Employeur peut valablement licencier le travailleur pour absence injustifiée.

- Une nouvelle maladie survenant tout de suite après la première nécessité les mêmes formalités car il est nécessaire que l'Employeur soit tenu informé de toute absence pour maladie.

### **C/ Effets de la suspension**

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

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

La suspension se dénoue de la manière suivante :

- a) - Si au bout de 6 mois le travailleur est inapte à reprendre son travail et s'il a été remplacé, le C.T. peut alors être rompu et l'Employeur n'est pas tenu au versement des indemnités de licenciement et de préavis. Si le travailleur n'a pas été remplacé, le délai de 6 mois est prorogé jusqu'à remplacement effectif.
- b) – Si le travailleur est en mesure de reprendre son service avant l'expiration de 6 mois, sa réintégration est faite ce droit au poste précédemment occupé, à moins qu'il n'y ait diminution de sa capacité de travail, auquel cas il est tenu d'accepter un emploi intérieur à sa catégorie professionnelle, mais correspondant à sa capacité constatée par le certificat médical de reprise du travail.

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

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

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

### **D/ L'indemnisation du travailleur**

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

- Certains Codes (Sénégal, Madagascar, Niger, Burkina, C.I., Congo, Tchad, Cameroun, R.C.A) ont précisé la situation du travailleur malade lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la limite du préavis à prendre en considération est celle fixée dans les conditions prévues dans les contrats à durée indéterminée.

- D'autres Codes indiquent qu'il faut se référer au préavis fixé par la convention collective.
- De nombreuses conventions collectives ont aménagé l'indemnisation des travailleurs malades suivant l'ancienneté du malade (c'est le cas du Togo). En général, c'est une indemnité de demi-salaire qui vient s'ajouter à celle légale, du salaire dans la limite du préavis.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **III / La détention préventive :**

Les Codes des pays africains sont partagés sur la question.

Certains (, Bénin, Burkina, Cameroun, Mali, Mauritanie, Rwanda, du Togo et du Zaïre) énumèrent la détention préventive parmi les causes de la suspension du contrat de travail.

Toutefois ; il faut distinguer si la détention a été motivée par des faits inhérents au contrat de travail ou, au contraire, étrangers au C.T.

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

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

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

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

**2) Détention pour faits étrangers au C.T :**

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

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

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

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

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

**SECTION II / LES EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT :**

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

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

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

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

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

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

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

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

La modification du contrat de travail ne va pas sans poser de problèmes.

Il peut s'agir d'une modification proposée soit par l'employeur, soit par le travailleur.

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

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

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

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

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

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

a) **les conditions de travail** :

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

b) **Les salaires** :

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

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

c) **Lieu de travail** :

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

2/ **CAS DE MODIFICATIONS NON SUBSTANTIELLES** :

Il s'agit de :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article en question produit les effets suivants :

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

### **3<sup>ème</sup> PARTIE : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAP I : GENERALITES SUR LA RUPTURE**

Au terme de l'article L<sub>39</sub> du code du travail : "la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut se faire avant terme par la volonté de l'une des parties dans les cas prévus ou dans celui de la faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. Toute rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit au paiement de dommages-intérêts.

Le contrat à durée indéterminée peut toujours prendre fin par la volonté de l'une des parties. Mais elle est subordonnée à un préavis par celle qui prend l'initiative de la rupture. (Art L<sub>40</sub>).

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

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

#### **Paragraphe II : Le Préavis :**

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

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

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

Pendant la durée du préavis l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de leurs obligations réciproques. L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour l'autre de verser une indemnité à l'autre (ind. De préavis) dont le montant est calculé en fonction du délai indiqué ci haut.

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

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

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

### **CHAP I. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **SECTION I. Le licenciement abusif :**

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

La rupture est abusive lorsqu'elle est motivée par :

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

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

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

#### **A. Le licenciement pour faute lourde**

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

- La création par le travailleur de sa propre entreprise pour faire concurrence déloyale à l'employeur,
- la divulgation de secret professionnel,
- porte la main sur l'employeur,

- vol et le détournement de fonds,
- l'insubordination,
- l'usage de stupéfiants sur les lieux de travail,
- les injures ou menaces,
- les violences et voies de fait,
- le refus d'obéissance et le manque de respect,
- le manque de conscience professionnelle.

Constitue des fautes lourdes de l'employeur :

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

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

### **B. Le licenciement pour faute grave**

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

### **C : La rupture pour force majeure**

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

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

## **CHAP 3 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

Selon l'article L<sub>46</sub> "Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat suite

à des difficultés économiques ou des mutations technologiques, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur, constitue un licenciement pour motif économique "

Ce licenciement doit suivre une certaine procédure :

**-Procédure de licenciement pour motif :**

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

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

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

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

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

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

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

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

Le travailleur licencié bénéficie de :

- l'indemnité de licenciement ;
- l'indemnité spéciale non imposable égale à un mois de salaire brut ;
- l'indemnité de préavis éventuellement ;
- l'indemnité de congés non jouis ;
- du certificat de travail

- la priorité d'embauche pendant deux ans dans la même entreprise.

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

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

#### **Pour le plan social :**

Le plan social n'est pas traité dans notre code du travail, il résulte de la pratique. Depuis 2003, la pratique des plans sociaux a fait rentrer au Mali, dans le cadre de la cession de certaines entreprises publiques, chemins de fer, CMDT, HUICOMA, SOTELMA.

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

#### **CHAP 4 : LA DEMISSION DU TRAVAILLEUR**

Il y a démission lorsque le salarié décide volontairement de quitter l'entreprise. Le salarié peut signifier sa démission de façon verbale ou écrite. La loi et les conventions imposent au salarié l'observation d'un délai de préavis.

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

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

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

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

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

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

## **CHAP 5 LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

La rupture entraîne :

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

## **LES CONFLITS DU TRAVAIL**

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

## **CHAP I : LE CONFLIT INDIVIDUEL DU TRAVAIL**

### **Définition :**

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

## **CHAP II : LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

### **I LA GREVE ET LE LOCK-OUT :**

#### **A LA GREVE :**

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

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

Jusqu'en 1946, elle est considérée comme une faute civile. Le préambule de la constitution de 1946 repris par la constitution de 1958 énonce que : « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlement »mais le législateur n'a pas donné d'autres précisions, si ce n'est pour l'interdire à certaines de personnels.

La jurisprudence a dû alors pallier à cette carence ; elle va distinguer, dès les années 1950 « l'exercice normale du droit de grève et les mouvements illicites, qui n'entrent pas dans le cadre de la grève et peuvent donc être sanctionnées. La grève est considérée, depuis 1990, par la cour de cassation française comme une liberté publique, fondatrice du droit du travail.

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

#### **Définition de la Grève :**

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

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

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

#### **1. l'exercice normal du droit de grève :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **3. L'exercice abusif du droit de grève :**

Lorsque la grève est menée en violation des règles de forme et de fond, elle peut entraîner l'application de sanctions pénales et disciplinaires. Si les grévistes commettent des infractions liées à leur mouvement, ils en répondront devant la juridiction répressive. Les violences, les menaces, les manœuvres frauduleuses les velléités destinées à pérenniser la grève (assimilées au délit d'entrave de la liberté de travail) sont constitutives d'infractions pénales. A cet égard la jurisprudence sociale considère ces faits comme une faute civile passible de mesures disciplinaires prises par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aux termes de *l'article 2 de la loi 87-47*, la grève doit être précédée d'un préavis motivé, présenté par un syndicat représentatif au Ministre de la fonction publique dans un délai de 15 jours avant son déclenchement. Le préavis de grève doit indiquer les motifs, le lieu, la date et l'heure du début de la grève. La cessation concertée du travail échappe donc aux salariés dans les services publics, seul un syndicat représentatif peut déposer un préavis de grève<sup>1</sup>.

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

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

#### **La médiation dans les conflits collectifs du secteur public :**

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

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

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

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

La commission de conciliation élit en son sein son président.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **B LE LOCK-OUT :**

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

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

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

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

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

Le lock-out est illicite :

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

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

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

#### **I LA CONCILIATION :**

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

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

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

#### **1. la conciliation dans les conflits individuels :**

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

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

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

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

Les plaintes portent généralement comme indiqué au début, sur des réclamations d'ordre individuel telles que le classement dans la convention collective de branche, promotion interne, l'augmentation de salaire, la mutation, l'intérim, les conditions d'exécution du travail, la qualité de service, les indemnités de rupture du contrat, les congés, les heures

supplémentaires, le repos hebdomadaire, la santé au travail(port d'équipements mais très rarement), la réintégration dans l'entreprise, certificat de travail etc.

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

**La conciliation a pour de rapprocher les points de vue.**

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

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

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

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

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