

REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple – Un But – Une Foi



Abdoulaye SIDIBE

AVANT PROPOS

« Ne te plains pas de la neige qui se trouve sur le toit du voisin quand ton seuil est mal propre »¹.

Toute œuvre humaine est perfectible, la nôtre n'en fait pas exception.

Par la présente, nous entendons proposer aux étudiants en droit, voire aux professionnels, un support d'initiation au droit du travail. Actuellement inspirés par les enseignements reçus dans notre pays et d'ailleurs, nous ne prétendons pas donner un cours complet de la matière car nous ne sommes que dépositaires d'un héritage à charge pour nous d'en restituer à ceux de droit.

Donc le choix du titre « Initiation au droit du travail » n'a rien de prétentieux. Dans ce support vous trouverez des informations nécessaires sur le droit du travail dans un langage simple et accessible.

¹ CONFUCIUS

INTRODUCTION GENERALE

Aly vit seul sur une île, il n'a que faire du droit. Un jour, il rencontre Oumar, ainsi se nouent entre eux des rapports d'échanges, bilatéraux. La nécessité de régir ces rapports fait appel au droit. Cette situation est l'illustration parfaite, suivant les anciens Grecs, de la maxime : « Ubi societatis Ibi jus »². Tant qu'il y a la société, il y aura le droit.

Le Droit du travail s'inscrit dans la logique de cette anecdote. Considéré comme **une composante du droit social, le Droit du travail est l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles régissant les rapports dépendants à caractère individuel ou collectif.**

La matière est souvent appelée de diverses façons, législation du travail, législation industrielle, législation ouvrière, législation sociale. Toutes ces dénominations sont inappropriées à plusieurs égards. D'une part, l'expression « législation » fait référence à la loi qui émane du pouvoir législatif. Or, cette dernière en tant qu'acte s'inspire des normes juridiques supérieures telles que la constitution et les conventions internationales du travail régulièrement ratifiées. D'autre part, l'application de la loi est assurée par voie réglementaire (décret, arrêté), de négociation collective (convention et accord d'entreprise ou d'établissement), de règlement patronal (règlement intérieur).

Seule l'expression « droit du travail » traduit la réalité complexe de l'arsenal juridique applicable aux travailleurs du monde du travail.

Pour donc bien appréhender le Droit du travail, on définira dans un premier temps **son objet**, ensuite il faudra le replacer dans son **contexte historique et évolutif** avant d'en présenter les **sources**.

² Cette vieille maxime exprime clairement que le droit donne l'être à la société en la dotant de l'ossature nécessaire à la vie de groupe. Autrement dit, elle met en exergue l'utilité de la règle de droit, entendue comme une « règle de conduite sociale dont le respect est assuré par l'autorité publique » (Mazeaud), dans le fonctionnement des sociétés humaines.

CHAPITRE 1 : L'OBJET DU DROIT DU TRAVAIL

Le Droit du travail, qui est une composante du droit social, est l'ensemble des règles législatives, réglementaires et conventionnelles régissant les rapports dépendants à caractère individuel ou collectif.

Cette définition nous permet de relever que le Droit du travail régit non seulement les rapports individuels mais aussi les rapports collectifs. Mais ces rapports sont des rapports de travail dépendants.

Les rapports individuels de travail sont ceux qui dérivent du contrat de travail liant de manière bilatérale l'employeur et le salarié.

Les rapports collectifs naissent et se justifient par la présence d'une multitude de travailleurs au service du même employeur. Cette situation de fait engendre des intérêts communs qui sont défendus grâce à des moyens d'organisation et d'expression consacrés par les textes. C'est ainsi que le code du travail a largement consacré l'institution des délégués du personnel, l'institution des syndicats ainsi que la négociation collective.

Le travail dépendant est défini par opposition au travail indépendant. **Le travailleur indépendant exerce ses activités pour son propre compte et ne subit aucune autorité.** C'est le cas des **commerçants**, des **artisans** et des **membres des professions libérales**. Par contre **le travailleur dépendant travaille pour le compte et sous l'autorité d'autrui.**

Le Droit du travail ne régit en principe que l'emploi dans le cadre du secteur privé. Il ne régit pas le secteur public qui relève d'une réglementation particulière en raison des sujétions propres à l'administration. Les travailleurs de l'administration sont considérés comme des **agents relevant du Droit de la fonction publique** ou de **statuts particuliers**. Il faut cependant relever qu'il arrive que l'Etat ait parfois recours au **contrat de travail** pour **recruter du personnel**, c'est à ce titre qu'on parle de **travailleurs contractuels** ou **vacataires**.

Donc, le droit du travail s'applique au seul travailleur défini à l'article L. 1 alinéa 2 du code du travail dans les termes ci – après, « Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre

personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur ».

Le droit du travail a connu une évolution historique.

CHAPITRE 2 : L'HISTOIRE ET L'EVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL

Le Droit du travail est né dans un **contexte difficile caractérisé par l'exploitation de l'homme au travail**. Le Droit du travail est la **conséquence des rapports de force entre les propriétaires des moyens de production et la main d'œuvre ouvrière**.

L'histoire de l'Afrique est celle d'une négation des Droits de l'homme avec successivement l'esclavage et la colonisation. La colonisation avait permis de développer la pratique du travail forcé. Ce n'est qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale que le principe de la liberté du travail a été posé sans pour autant qu'il ait été effectif.

Et c'est véritablement en 1952 qu'on peut parler de naissance du Droit du travail en Afrique avec l'adoption des codes de territoires d'outre-mer. Ce code d'inspiration métropolitaine contenait toutes les grandes réglementations relatives au travail. Il a été appliqué jusqu'au moment des indépendances.

Au lendemain de son accession à l'indépendance, la République du Mali a adopté le 09 aout 1962 la loi n° 62-67 ANRM instituant un code du travail et la loi n° 62-68 du 09 aout 1962 portant code de prévoyance social. Inspiré du CTOM de 1952 et des conventions collectives en vigueur, il était cité comme un code contraignant pour l'employeur et protecteur pour le travailleur. Ce code de 1962 a subi de nombreuses modifications par : l'ordonnance n° 24 du 25 février 1977, la loi n° 84-57 ANRM du 29 décembre 1984, la loi n° 88-35 ANRM du 8 février 1988. Ce dernier code a été considéré comme un obstacle à l'investissement et à la création d'emplois dans le secteur privé à cause de sa rigidité.

A la faveur des évènements du 26 mars 1991 et avec l'option de libéralisme économique à laquelle le Mali a souscrit ont favorisé la refonte du code de 1988 par l'adoption de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 qui est toujours en vigueur. Ce nouveau code a pour objet d'offrir un cadre juridique approprié à l'exécution d'un programme de réforme économique du Mali et à l'exercice des droits sociaux constitutionnellement reconnus : droit au travail, liberté du travail, liberté d'entreprise, droit de grève.

CHAPITRE 3 : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est constitué par une multitude de sources et c'est à ce titre qu'on parle d'**hétéronomie**. **Cette diversité des sources en constitue un trait caractéristique**. On classe les sources en : sources internationales et sources nationales.

SECTION 1 : LES SOURCES INTERNATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit international du travail est essentiellement constitué par : les **normes de l'OIT**. Toutefois, on peut évoquer les traités africains, surtout le projet d'harmonisation dans le cadre de l'**OHADA**.

PARAGRAPHE 1 : LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

L'**OIT** est dotée d'une **Constitution** dont le **Préambule** affirme **qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base d'une justice sociale**. Et pour concrétiser cette idéologie de l'OIT, plusieurs conventions internationales ont été adoptées et ont été jugées **fondamentales** dans chaque Etat.

On distingue cependant, les **conventions internationales** qui ont une **force obligatoire**, des **recommandations et résolutions** qui n'ont **qu'une vocation à orienter la politique des Etats**.

Nous pouvons citer trois **conventions** de l'OIT :

- **La convention n° 111** sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi
- **La convention n°138** sur l'abolition du travail des enfants et la fixation d'un âge minimum d'admission à l'emploi.
- **La convention n°182** sur l'interdiction de l'emploi des enfants à toute activité jugée dangereuse ou nuisible.

PARAGRAPHE 2 : LES TRAITES AFRICAINS

On peut relever quelques principes qui sont relatifs à l'emploi ou au droit social dans les différentes conventions qui lient les Etats africains de manière multilatérale ou bilatérale. A ce titre, on parle des **Traités CEDEAO** ainsi que le **Traité de l'UEMOA** qui contiennent des dispositions relatives à la situation des personnes et aux conditions de leur établissement.

➤ Le **Traité de l'UEMOA**, en particulier, instaure : **la liberté de circulation des personnes, la liberté de circulation des services, des capitaux et des marchandises.**

Ce même Traité

- **prohibe toute discrimination fondée sur la nationalité dans la recherche et l'exercice d'un emploi.** Et ce principe est d'autant plus important qu'il avait été énoncé dans un contexte où les Etats avaient commencés à initier des **politiques discriminatoires fondées sur la nationalité.**

S'agissant de **l'OHADA**, elle avait commencé d'entreprendre des travaux d'uniformisation du droit du travail, mais elle a fini par y renoncer.

SECTION 2 : LES SOURCES INTERNES OU NATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL

Ces sources nationales sont elles-mêmes subdivisées en **sources étatiques** et **sources professionnelles.** C'est là une manifestation de la présence de l'Etat mais aussi de la participation des acteurs sociaux à l'élaboration des normes.

PARAGRAPHE 1 : LES SOURCES ETATIQUES

Les sources étatiques sont multiples, elles comportent d'abord : **la constitution**, ensuite **les lois et règlements** et enfin **la jurisprudence**

A – LA CONSTITUTION

Considérée comme la Charte suprême, la constitution malienne du 25 février 1992 dans son Préambule et corps consacre un certain nombre de **principes fondamentaux relativement à la liberté et aux droits des travailleurs.** Nous pouvons citer entre autres : les droits au travail, au repos et à la liberté du travail (article 19), la liberté syndicale (article 20), et le droit de grève (article 21). Elle renvoie à la loi et aux règlements le soin de fixer les conditions d'exercice de ces droits (articles 70 et 73).

B – LA LOI ET LES REGLEMENTS

Le code du travail constitue la pièce maîtresse du droit du travail législatif. Le code lui-même **nécessite d'être précisé par des règlements** qui en **permettent l'application.**

Toutefois, en la matière, outre sa **fonction d'application de la loi**, le règlement permet **d'étendre les sources professionnelles**.

On dit qu'en droit du travail, **les lois et règlements sont d'ordre public** en ce sens qu'il crée un **statut minimum** auquel tout salarié a droit.

Toutefois, **l'ordre public en droit du travail est particulier** car **il s'agit d'un ordre public social ; un ordre public social qui permet des dérogations mais en faveur du salarié. Ces dérogations sont apportées par la voie conventionnelle** notamment par **la convention collective** ou **le contrat de travail**.

Cette **conception de l'ordre public social** est cependant de plus en plus **discutée**, on considère que **le droit du travail ne doit pas avoir unique objet de protéger le salarié**. Le **principe de faveur** est de plus en plus remis en question dans un contexte où **l'on réclame une plus grande flexibilité des normes**.

C – LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence, qui est considérée comme **l'ensemble des décisions des cours et tribunaux**, n'est traditionnellement pas considérée comme une **source de droit**.

Toutefois, en matière sociale, la jurisprudence **contribue largement à l'élaboration du droit positif**. Et ce fait peut être illustré sur **certaines questions sur lesquelles le code du travail est resté muet pendant longtemps**.

Il en est ainsi en matière de : **révision du contrat de travail**, en matière de **chômage technique** mais aussi en matière de **départ ou de rupture négociée**. Sur ces questions, c'est le juge qui a ouvert la voie au législateur.

PARAGRAPHE 2 : LES SOURCES PROFESSIONNELLES

Les sources professionnelles sont celles qui émergent du milieu du travail, qui sont donc générées par le milieu même et on peut citer à cet égard : **la convention collective**, **le règlement intérieur** et **les usages**.

La convention collective est un **accord** portant sur les **conditions de travail** conclu d'une part par les **employeurs** ou leurs **représentants**, d'autre part les **organisations représentatives des salariés**. La convention collective est la résultante d'un **droit à la négociation collective**.

Quant au règlement intérieur, c'est une source de normes **émanant du chef d'entreprise**.

Le règlement intérieur obéit à un **régime juridique rigoureux**. Il n'est cependant **obligatoire qu'à partir de 20 salariés**.

Enfin, s'agissant des usages, ce sont des **pratiques en vigueur dans l'entreprise qui naissent dans l'entreprise elle-même ou dans la profession**.

Les usages constituent une source de droit mais **à valeur supplétive**, autrement dit, **l'usage ne s'impose qu'en l'absence de sources écrites**. Et il n'y a usage que s'il y a une **pratique générale, constante et fixe**.

PREMIERE PARTIE

LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL : LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'application du Droit du travail est subordonnée à **l'existence d'un contrat de travail qui peut être écrit ou verbal. Ce contrat de travail est réglementé depuis sa formation jusqu'à sa rupture créant ainsi des droits et obligations réciproques.** Mais encore faut-il qu'il s'agisse bien d'un contrat de travail, d'où le préalable indispensable de la définition.

CHAPITRE 1 : LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A la différence d'autres législations, par exemple celle sénégalaise, le code du travail malien donne une définition du contrat de travail (autrefois appelé contrat de louage de services). Selon l'article L. 13 « Le contrat individuel de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur ». Cette définition a été inspirée de la jurisprudence.

Par ailleurs, C'est **la jurisprudence**, appuyée par **la doctrine**³, qui a permis de **dégager les critères du contrat de travail**⁴. L'importance de ces éléments distinctifs se justifie par le fait qu'en cas de contestation sur l'existence d'un contrat de travail ou sur sa qualification, les juges sont obligés de rechercher l'existence de ces éléments.

SECTION 1 : LES CRITERES DISTINCTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Trois critères ont été dégagés par la jurisprudence et la doctrine à savoir : la **prestation de travail**, la **rémunération** et le **lien de subordination juridique**. Ce dernier est cependant le critère prépondérant.

³ « Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. » (C. Lyon-Caen)

⁴ LEMETTRE Aurélie, Les critères du contrat de travail, Mémoire, Université Panthéon-Assas Laboratoire de droit social Paris II, 2009-2010.

I - LA PRESTATION DE TRAVAIL

Le travailleur s'engage à exécuter une prestation de travail qui peut revêtir différentes formes ou natures. Il peut s'agir de prestations : **manuelles, intellectuelles ou physiques, sportives.**

L'obligation du salarié est : **volontaire, individuelle et personnelle.**

La prestation de travail ne pose habituellement problème que par rapport à son caractère loyal et consciencieux, autrement dit, le travailleur doit exécuter la prestation de travail de manière loyale et consciencieuse. La détermination de la prestation de travail permet de déterminer la **qualification professionnelle** et le **classement du salarié**. En effet, **le travail à fournir doit être conforme à celui convenu mais aussi à la qualification professionnelle du salarié.**

II - LA REMUNERATION

La rémunération est la **contrepartie indispensable de la prestation de travail.** **L'existence de cette contrepartie financière fait présumer de l'existence de rapports de travail subordonné.** C'est ainsi qu'on distingue le contrat de travail de **l'entre-aide** et du **bénévolat**. Ces deux formes constituent un **travail gratuit** alors que le contrat de travail est un **contrat à titre onéreux**. Toutefois, **l'existence de liens familiaux, d'alliance ou d'amitié n'exclut pas l'existence du contrat de travail.**

Relativement au salaire ou à la rémunération, il existe une **réglementation très stricte** dans un **souci de protection du salarié**. Le salaire peut être payé **au temps, à la commission ou aux rendements**. Mais en tout état de cause, l'employeur doit respecter le **salaire minimum légal réglementaire ou conventionnel.**

III - LE LIEN DE SUBORDINATION

C'est le critère prépondérant dans la qualification du contrat de travail. Le contrat de travail est caractérisé en effet par la **subordination du salarié qui subit l'autorité du chef d'entreprise ou de l'employeur.**

Cette subordination implique la **reconnaissance de pouvoirs importants au chef d'entreprise** quant à la **direction** et à la **sanction**. Elle est cependant plus ou moins forte

selon la **catégorie professionnelle** ou la **qualification du salarié**. C'est ainsi que **certains salariés ont une autonomie plus grande en raison de leurs qualifications techniques** ou en **raison de la complexité de la profession**.

Il existe une volonté des autorités de libéraliser le contrat de travail à durée déterminée.

SECTION II : LA TYPOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Il existe deux principales catégories de contrat de travail : le **contrat à durée déterminée** et le **contrat à durée indéterminée**. Toutefois, la loi a aussi consacré un **contrat de type particulier** à savoir : **l'engagement à l'essai, l'apprentissage** voire **le stage**.

I - LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Aux termes de l'article L. 18 alinéa 1 « Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties ». **Le contrat à durée déterminée est un contrat qui a un terme**. Il s'agit là : **du contrat de date à date, d'un contrat qui est destiné à prendre fin avec la survenance d'un événement** ou enfin **d'un contrat conclu pour la réalisation d'un ouvrage déterminé**.

Le contrat à durée déterminée est **l'exemple type de l'emploi précaire** et c'est la raison pour laquelle il est strictement encadré. C'est l'objet des articles L. 20 et suivants du code du travail :

- un tel contrat **ne peut en principe excéder deux ans** (article L.21 alinéa 2),
- il **ne peut être renouvelé plus d'une fois**. Ainsi, entre les mêmes parties, on ne peut avoir plus de deux contrats à durée déterminée (article L.20 alinéa 1^{er}).

La sanction de la règle est très rigoureuse puisque le troisième contrat est considéré comme un contrat à durée indéterminée. Il s'agit de la **conversion par majoration** (article L.20 alinéa 2).

- Par ailleurs **la loi interdit d'utiliser un tel contrat pour pourvoir un emploi de nature permanente** (article L.23).

- Il est **interdit d'y recourir après un licenciement pour motif économique dans le délai de 6 mois sauf pour une très courte durée inférieure à 3 mois** (article L.23).

Cependant, la restriction concernant la durée et le nombre de contrat ne s'applique pas dans certains cas notamment s'agissant : des **journaliers**, des **saisonniers**, s'agissant également des **dockers**, **en cas de surcroît d'activités** et **en matière d'intérim**. A ces exceptions traditionnelles, s'ajoute le **contrat de travail à durée déterminée d'usage** (article L.20 al. 3). Ainsi, **certaines entreprises** comme celles de **divertissement** ou de **spectacles**, sont considérées comme ne pouvant recourir qu'à des contrats à durée déterminée (exception tirée du droit français).

II - LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

De façon laconique, le contrat à durée indéterminée est, par opposition au contrat à durée déterminée, **un contrat destiné à être exécuté sans terme prévu ou prévisible**. Le CDI constitue le droit commun des relations de travail. Toutefois, cette conception est aujourd'hui en recul en raison de la flexibilité et d'ailleurs, il existe une volonté des autorités de libéraliser le contrat à durée déterminée.

Selon l'article L 20 alinéa 2 du code de travail « La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat à durée indéterminée ». Et partant d'une interprétation de l'article L. 21 al. 1, tout contrat à durée déterminée est présumé être à durée indéterminée à l'absence d'écrit.

III - LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI

L'essai constitue une **forme d'embauche conditionnelle**. Autrement dit, les parties s'engagent seulement à l'essai. **L'employeur entend alors apprécier les qualités professionnelles du salarié** de même **celui-ci apprécie les conditions de travail**.

A la différence du stage, **l'essai n'a pas pour objet la formation ou l'adaptation professionnelle**. **L'essai ne se distingue du contrat définitif que par rapport à la rupture**. En effet, en **période d'essai, le contrat peut être librement rompu**. C'est ainsi que les parties sont tenus de respecter certaines obligations c'est-à-dire les obligations habituellement mises à la charge de l'employeur et du salarié.

L'essai a cependant une **durée limitée, il ne peut excéder 6 mois, renouvellement compris** (art. L. 30).

L'**essai** doit faire l'objet d'une **mention dans le contrat**, à défaut, on considère qu'il s'agit d'une **embauche définitive**. Et à l'expiration de la période d'essai, dans l'hypothèse où le salarié est confirmé à son poste, on considère que l'embauche remonte au **premier jour de l'essai** (article L. 32).

IV - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une pratique courante dans les secteurs les plus diversifiés. Elle fait l'objet d'une réglementation dans le but d'empêcher les pratiques abusives. L'article L. 7 du code du travail définit l'apprentissage comme **un contrat de travail de type particulier**. La particularité réside dans son objet et son **recopier**. Par un tel contrat, **l'employeur s'engage à dispenser une formation professionnelle à une jeune personne qui, en contrepartie, doit travailler pour cette entreprise pendant la durée du contrat**. L'apprenti est donc un travailleur et le régime de son contrat est clairement défini par la loi.

En la forme : le contrat doit être passé par **écrit** et doit faire l'objet d'un **dépôt à l'inspection du travail** (article L. 7 al. 2). En cas de violation de cette formalité, on considère qu'il y a un **contrat à durée indéterminée** entre les parties (art L.7 al.3).

Quant **au fond**, le contrat emporte à la charge de l'entreprise **le paiement d'une allocation d'apprentissage** (art. L. 7 al. 1^{er}). Toutefois, la loi n'en fixe ni le montant, ni les modalités.

Par ailleurs, pour les autres conditions de forme et de fond, les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation ..., le code du travail renvoie à un décret (article L.7 al. 4). En tout état de cause, l'apprentissage est sanctionné par un **certificat** (article L. 8).

V - LE CONTRAT DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Aux termes de l'article L. 9 « Le contrat de travail, ou ultérieurement un avenant à ce contrat, peut prévoir une formation professionnelle en alternance ou en formation continue ou un stage. Le contrat ou l'avenant doit être constaté par écrit. Les objectifs et la durée de la formation ou du stage ainsi que la rémunération doivent être expressément indiqués ». En la matière, la réglementation n'est pas assez précise ni rigoureuse.

Autrement dit, c'est la reconnaissance de l'**autonomie des parties**.

VI - LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le contrat de travail temporaire ou contrat d'intérim est celui par lequel une entreprise de travail temporaire (ETT) ou agence « d'intérim » embauche et rémunère un salarié (salarié temporaire ou intérimaire) afin de le mettre à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice.

Il nécessite la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise d'accueil d'une part et un contrat de mission entre l'ETT et le salarié d'autre part.

L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur des salariés temporaires ou intérimaires par l'article L. 313 du code du travail qui renvoie à un décret leur protection.

VII - LE CONTRAT DE TÂCHERONNAT

Le contrat de tâcheronnat est une convention par laquelle un tâcheron (maître ouvrier) s'engage à réaliser un ouvrage déterminé directement pour le compte du maître de l'ouvrage (contrat d'entreprises) avec des ouvriers qu'il recrute à titre occasionnel et auxquels il fournit l'outillage et les matières premières (contrat de travail). Il est régi par les articles L. 91 à L. 94 du CT).

CHAPITRE 2 : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme disait **Michel Rocard** : « **Il n'y a pas d'employés sans employeurs** ». Mais pour employer quelqu'un, encore faut-il rédiger un contrat de travail. Or, la jurisprudence montre que cela n'est pas si simple de savoir si l'on rédige bel et bien un contrat de travail ou un autre acte juridique.

En matière de formation du contrat de travail, les règles de fond sont plus nombreuses que les règles de forme.

SECTION 1 : LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En principe la formation du contrat de travail n'est soumise qu'à des conditions de fond, les conditions de forme n'étant requises qu'exceptionnellement.

I - LES CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ces conditions de fond revêtent une certaine spécificité en raison de la nature de la relation salariée. Ce ne sont donc pas purement et simplement les conditions du droit commun applicables à tous contrat.

L'âge d'admission minimum à l'emploi est fixé à **15 ans** par la **convention n° 138** de l'OIT ratifiée par le Mali. Cette fixation de l'âge professionnel obéit au **souci de protéger l'enfant** et de **favoriser son éducation** en ce sens qu'en deçà de l'âge professionnel, l'enfant est censé être à l'école. Le législateur malien a eu le **souci de se conformer à la réglementation internationale**, toutefois, **cette conformité n'est pas totale** puisque certaines **dérogations** sont prévues en matière de **travaux champêtres** et pour les **activités dans le cadre familial** (article L.187 et suivant du code du travail).

La loi a prévu certaines interdictions. Le débauchage est interdit pour des **raisons morales**. Le débauchage est le procédé qui consiste à offrir un emploi à un salarié qui était encore lié à un autre employeur. En effet, très souvent, c'est par ce biais qu'une entreprise verse de la **concurrence déloyale** à une autre entreprise. Par ailleurs, **le débauchage peut être nuisible au premier employeur**.

La loi interdit également le cumul d'emploi, la **justification étant sociale et économique puisqu'il s'agit de favoriser le plein emploi**. Mais c'est une interdiction qui connaît des **dérogations** concernant les professions **littéraires, scientifiques et artistiques**.

Pour la protection des femmes, des femmes enceintes et des enfants la loi interdit certains **travaux jugés pénibles, considérés au-dessus de leurs forces**. Elle concerne également des **travaux nuisibles pour leur intégrité morale**. Ce sont des décrets qui fixent la liste des travaux interdits. Il s'y ajoute d'ailleurs **l'interdiction du travail de nuit**.

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir une durée supérieure à 2 ans sous réserve des dérogations prévues.

Pendant la vie du contrat, le salarié est tenu d'une **exclusivité professionnelle** vis-à-vis de l'entreprise. Il s'agit **de l'obligation de non concurrence de plein droit**. A l'expiration du contrat, il retrouve en principe sa **liberté**. Toutefois, cette liberté peut être réduite s'il existe une **clause de non concurrence** dans son contrat.

Ainsi, **la clause de non concurrence est licite** mais elle est strictement encadrée :

- **Par rapport à son objet, elle doit viser une activité réellement concurrentielle.**
- Dans le temps, l'efficacité de la clause de non concurrence est **limitée à 1 an**. Et
- dans l'espace, la clause ne s'applique que dans un **rayon de 50 kilomètres autour du lieu de travail**.
- Enfin, la clause ne s'applique qu'en cas de **démission** ou de **licenciement pour faute lourde**.

II - LES CONDITIONS DE FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vertu de l'article L.15 al. 2 du code du travail, les parties sont libres de s'engager dans la forme qui leur convient. C'est donc l'énoncé du principe de la liberté des formes. Toutefois, dans certains cas, des **règles de forme** doivent être respectées. Il en est ainsi en matière d'**apprentissage**, en matière d'**essai** et de **contrat à durée déterminée**. **Lorsque l'écrit est exigé, la sanction résulte dans la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée**. Toutefois, s'agissant de l'essai, c'est essentiellement la clause stipulant cet essai qui est censée ne pas exister.

L'écrit est le seul moyen dont dispose l'employeur pour prouver l'existence de ces contrats à la différence du salarié qui peut les prouver par tout moyen. La langue et la forme de cet écrit ne sont pas précisées par le code du travail. Ce sont plutôt les règlements et les conventions qui imposent généralement une rédaction en français et en quatre exemplaires. La loi ne prévoit donc pas l'obligation d'un écrit pour les contrats de travail à durée indéterminée à temps complet ou plein temps ne nécessitant pas l'installation du salarié hors de sa résidence habituelle. Mais, il est préférable pour les parties de rédiger un écrit afin de se ménager une preuve de la convention. La plupart des conventions collectives imposent que le contrat à durée indéterminée soit conclu par écrit.

Outre l'écrit, le **visa** est parfois exigé. Ce visa est requis pour tous **contrat nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle** (article L. 26). Ce visa est délivré par l'autorité compétente, l'exigence est sanctionnée par la nullité (article L. 29).

SECTION 2 : LA SANCTION DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La formation du contrat de travail peut être sanctionnée par la nullité et/ou la requalification.

I - LA NULLITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La nullité est la sanction de droit commun de la formation du contrat. Elle sanctionne les vices de fond (absence ou vice de consentement, incapacité, illicéité ou immoralité de l'objet ou de la cause, violation des interdictions ou des obligations de contracter, le défaut de titre de travail) et exceptionnellement les vices de forme (refus de visa, omission de visa, défaut d'écrit de l'essai) du contrat de travail.

Un contrat déclaré nul cesse de produire ses effets. Cependant, cette nullité n'entraîne pas l'anéantissement rétroactif du contrat. Le salarié conserve la rémunération qu'il a reçue, et peut réclamer les salaires qui ne lui ont pas été payés et l'indemnité de rupture. L'annulation d'un contrat de travail n'est rien d'autre qu'une résiliation.

Quand une clause simplement du contrat de travail est illicite, la clause est déclarée nulle, et, si elle n'est pas déterminante, impulsive dans la conclusion du contrat, le contrat ne sera pas annulé. La nullité est alors partielle et non totale.

II - LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La nullité du contrat de travail est dans certains cas suivie de sa transformation en contrat de travail de droit commun. Il en est ainsi des contrats annulés pour défaut d'écrit ou de visa. Ils sont requalifiés, transformés, convertis en contrat à durée indéterminée (article L. 21). On parle de conversion par majoration.

Mais dans la plupart des cas, la requalification constitue l'unique sanction prévue par la loi. Ainsi, est purement et simplement requalifié ou réputé à durée indéterminée, le contrat particulier conclu en violation de son interdiction, en dépassement de la durée, du nombre de conclusions ou de renouvellements successifs autorisés, en cas de prolongation des services à l'expiration de la durée prévue ou sans être déposé.

Le salarié est affecté par la précarité injustifiée de son contrat, c'est donc à sa demande que le contrat sera réputé à durée indéterminée.

CHAPITRE 3 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et à exécution successive.

SECTION 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT SYNALLAGMATIQUE

Le contrat met à la charge de l'employeur et du salarié des obligations réciproques et interdépendantes que nous allons successivement étudier.

I - LES OBLIGATIONS DU SALARIE : L'EXECUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL

L'exécution du travail, de la prestation pour laquelle il s'est engagé au service de l'employeur est l'obligation principale du salarié. Elle doit revêtir certains caractères et avoir lieu dans un temps déterminé et distinct du temps de repos.

A - LES CARACTERISTIQUES DE L'EXECUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL

La prestation de travail due par le salarié est personnelle, consciencieuse, exclusive et loyale.

Le caractère personnel du travail signifie que chaque salarié doit lui-même faire le travail et seulement le travail qui lui est imparti sauf cas de révision du contrat, d'intérim, d'usages et de demande raisonnable acceptée. Il ne peut pas demander à un tiers de se substituer à lui dans l'exécution du travail promis. Pour se faire aider par un tiers, il lui faut le consentement de l'employeur, sans quoi il y'aurait faute constitutive d'un motif légitime de licenciement.

Le caractère exclusif, consciencieux et loyal de la prestation de travail a d'abord été dégagé par la jurisprudence à partir de la notion d'exécution de bonne foi avant d'être consacrée par le législateur. Il signifie que le travailleur doit toute son activité professionnelle, avec tous les bons soins du « père de famille », toute la diligence et la prudence d'un bon père de famille, à l'entreprise et ne peut, pendant le contrat même en cours de suspension, la concurrencer sauf dérogation stipulée au contrat. Le salarié qui fait concurrence à l'employeur en travaillant pour son propre compte ou pour une entreprise concurrente commet une faute que la jurisprudence considère lourde.

Mais à l'expiration du contrat de travail, le salarié n'est exceptionnellement tenu de ne pas concurrencer son ex employeur que si le contrat contenait une clause de non concurrence

valable c'est à dire limitée dans son objet, dans le temps, un an au maximum, et dans l'espace, dans un rayon de 15 km autour de l'entreprise et avait été rompu par le salarié ou par sa faute lourde (article L. 17).

Le salarié est tenu également à une obligation de discrétion et de réserve. En particulier, il ne doit pas divulguer au public les informations confidentielles sur l'entreprise dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions. Il est tenu de ne pas révéler les secrets de fabrique de l'entreprise, sous peine de sanctions pénales.

Enfin, pour assurer le plein emploi, le code du travail interdit en principe le cumul d'emplois.

L'obligation de loyauté n'est, cependant pas synonyme d'obligation de fidélité du salarié à l'employeur. Le salarié garde le droit de travailler pour une autre entreprise, à condition de ne pas faire concurrence au premier employeur et de respecter la réglementation sur le plein emploi et la durée maximale du travail.

Certaines entreprises incluent cependant dans le contrat des clauses d'exclusivité interdisant au salarié de travailler pour un autre employeur. Ces clauses ne sont valables que si elles sont indispensables à la protection des intérêts légitimes de l'employeur et proportionnées au but à atteindre.

B - LE TEMPS DE TRAVAIL

C'est le moment et la durée du travail.

Le travail peut en principe se faire soit la nuit (entre 22 heures et 05 heures du matin) soit le jour (au-delà de cet intervalle).

La durée du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Elle est fixée à quarante heures (40 h) par semaine dans les Etablissements non agricoles et à deux milles trois cent cinquante-deux heures (2352 h) par an dans les Etablissements agricoles (article L. 131 et suivants). A partir de cette règle, on peut retenir que pour les travailleurs dont la durée légale de travail est appréciée dans le cadre de la journée, les rapports sont de 6 h 40 mn par jour pour les établissements non agricoles et de 8h par jour pour établissements agricoles.

En tout état de cause, l'employeur jouit d'une grande liberté pour organiser le travail dans le cadre de la journée. Il doit simplement veiller à respecter du nombre d'heures comprises entre le début et la fin d'une même journée de travail (y compris les heures de pause). Ce nombre est fixé à 12 heures au maximum entre le début et la fin d'une même journée dans les entreprises non agricoles et 11 heures dans les entreprises agricoles.

L'horaire de travail doit donc être fixé par l'employeur dans le respect de cette norme. Celui-ci est également tenu de fixer de manière claire et précise l'horaire de travail dans l'entreprise et de le mettre à la disposition des travailleurs par voie d'affichage. Toute modification de l'horaire doit être communiquée au préalable aux travailleurs avant son application (il est ainsi recommandé à l'employeur de recueillir les suggestions des travailleurs ou leurs représentants pour la détermination de l'horaire de travail).

La durée légale de travail de 40 heures par semaine admet des dérogations ou dépassements qui sont soit permanentes (prévues par la loi et constituées des travaux permanents, complémentaires ou préparatoires qui obligent les salariés à venir avant et à repartir après l'heure de travail), soit temporaires (autorisées par l'inspecteur du travail pour l'exécution des travaux urgents, la récupération des heures normales de travail perdues et le maintien ou l'accroissement de la production).

Ainsi, la durée légale peut varier en fonction des emplois et des professions. Le régime des équivalences permet en effet d'avoir une durée de présence supérieure à la durée légale de 40 h, mais réputée correspondante à celle-ci.

En dehors de ces dérogations, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de celle jugée équivalente constituent des heures supplémentaires. Elles sont autorisées par l'inspecteur du travail après avis favorable des organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise et obligatoires pour tous les salariés.

Les heures supplémentaires sont payées par application d'un système variable de majoration du salaire horaire de base (pour les jours ordinaires : 10% de 41 h à 48 h, 25% au-delà, 50% pendant la nuit ; pour les jours fériés ou de repos hebdomadaire 50% le jour et 100% la nuit).

Les conventions collectives prévoient ainsi une majoration de la rémunération du travail de nuit du fait qu'il est plus pénible.

C - LE TEMPS DE REPOS

Le contrat de travail implique plus ou moins une large disponibilité des travailleurs vis-à-vis de l'employeur. Toutefois, ce contrat connaît des périodes. Il faut d'abord noter une **limitation de la durée quotidienne de travail** qui est de **8 heures**. En conséquence, **la durée hebdomadaire de travail** est de **40 heures** (article précité).

Ainsi, après chaque semaine de travail, le salarié a droit à **un repos hebdomadaire** qui est de **24 heures consécutives** : il s'agit du **repos dominical** (article L. 142). Toutefois, certaines entreprises bénéficient de **dérogations** en raison de la nature de leurs activités, ou du service qu'elles exécutent. Il s'agit des **entreprises à feu continu**, entreprises **qui traitent des produits périssables** ou **assurent des services essentielles pour les populations** notamment **l'eau, l'électricité et les télécommunications**. **Dans ces entreprises, la suppression du repos dominical donne droit à un repos compensateur, à défaut, à des heures supplémentaires.**

En sus du repos dominical, le salarié bénéficie des **jours fériés chômés et payés**. Ces jours fériés sont définis par les lois, règlements et conventions collectives en vigueur. On compte ainsi différents événements : la fête nationale, la fête du travail, également la Fête de Ramadan, Pacque, Tabaski,

Pour ces jours fériés, les **salariés ne travaillent pas en principe**, il n'y a **aucune réduction de salaire** et si exceptionnellement ils sont dans l'entreprise, ils ont droit à des **heures supplémentaires**.

Le salarié bénéficie aussi périodiquement d'un **congé annuel** qui constitue une période de repos légalement rémunérée par l'employeur. **Le droit au congé annuel est acquis après une période de service effectif qui est généralement de 12 mois**. Cette période de référence **intègre certaines causes de suspension** du contrat de travail notamment : la maladie, la grève, la mise à pied et la maternité.

La durée du congé est variable en fonction des : catégories professionnelles, de l'ancienneté ou de l'existence d'enfants à charge.

Le congé qui est d'une **durée moyenne d'un mois (1 mois)**, (article L. 151), doit être effectivement pris et **donne droit à une allocation d'un montant équivalent ou correspondant à cette période** c'est-à-dire 1/12 de la rémunération annuelle (article L. 157). **Le report est possible mais sans excéder 2 ans. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié qui n'a pas bénéficié de son congé annuel a droit à une indemnité compensatrice.**

II - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'obligation fondamentale de l'employeur est le paiement du salaire dont il convient d'étudier successivement la composition, les modalités et la protection.

A - LA COMPOSITION DU SALAIRE

La rémunération comporte deux éléments essentiels, le salaire de base et les accessoires :

Le salaire de base peut être calculé selon le temps de travail ou la quantité de travail. Et dans ce dernier cas, il s'agit d'un salaire au rendement ou à la tâche. Le salaire au temps qui constitue le principal mode de rémunération, est calculé selon l'unité horaire sur la base d'un travail journalier ou sur la base d'un travail mensuel.

C'est ainsi que le salaire légal autrement appelé le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti), est calculé sur la base de l'heure de travail, ce qui permettra de déterminer un salaire global en tenant compte de la durée légale du travail. Ce salaire de base est défini pour chaque catégorie professionnelle par les conventions collectives, qui constituent ici un complément nécessaire de la loi.

S'agissant de la deuxième composante essentielle du salaire à savoir les accessoires du salaire, ils englobent les compléments de salaire et les indemnités :

Les compléments de salaire comprennent le sursalaire et différentes primes. Ces éléments de rémunération ne sont obligatoires que s'ils constituent des usages.

S'agissant des indemnités, elles consistent en des sommes d'argent versées à titre de remboursement de frais ou en guise de compensation d'un dommage subi par le salarié. L'indemnité a un caractère obligatoire tant que sa cause juridique existe. On notera que le code du travail a instauré une indemnité dite de précarité qui n'est versée qu'en matière de contrat à durée déterminée à certaines conditions.

B - LES MODALITES DU SALAIRE

Le salaire doit en principe être payé directement au salarié, en monnaie ayant cours légal au Mali ou par tout autre mode équivalent, pendant les heures et au lieu de travail, au bureau du travailleur ou suivant les modalités prévues par le règlement intérieur (article L. 102).

Les travailleurs journaliers sont payés à la fin de chaque journée s'ils sont engagés pour une durée de moins d'une semaine et à la fin de chaque semaine ou de chaque quinzaine soit au plus tard dans les 2 ou 4 jours qui suivent la fin de la semaine ou de la quinzaine s'ils sont engagés pour une durée de plusieurs semaines.

Les travailleurs mensualisés sont payés, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la fin du mois.

Des formes particulières de paiement de la rémunération sont prévues. Ainsi le travail à la tâche est rémunéré par quinzaine, la commission doit être liquidée par trimestre et la participation aux bénéfices est partagée tous les 6 mois (article L. 103).

C - LA PROTECTION DU SALAIRE

Dans un souci de protection du salarié, le législateur a encadré la détermination du montant du salaire. Le salaire est d'abord protégé contre l'employeur. Celui-ci ne peut y opérer que les prélèvements et retenues prévus par la loi.

En cas de contestation sur le paiement du salaire, l'employeur ne peut prouver le paiement que par le bulletin de paie, le registre de paiement dûment émargé par le salarié ou ses témoins ou par certification postale ou bancaire. A défaut de tels moyens de preuve, le non-paiement est présumé de manière irréfutable.

Le salaire est aussi protégé contre les tiers créanciers du travailleur qui ne peuvent saisir que la quotité cessible et saisissable du salaire.

Ensuite, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux jusqu'à concurrence de la fraction incessible et insaisissable du salaire. Ce privilège porte aussi bien sur les meubles que sur les immeubles de l'employeur.

L'employeur a également d'autres obligations à sa charge. Il est en effet tenu de fournir du travail au salarié (sauf recours au chômage technique), de respecter les conditions de travail (notamment les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé), l'égalité et la non-discrimination entre les salariés (Convention n° 111 de l'OIT).

SECTION II : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT A EXECUTION SUCCESSIVE

La force obligatoire du contrat de travail est atténuée en cas de modification unilatérale du contrat de travail et de modification de la situation juridique de l'employeur.

I - LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aux termes de l'article L. 58 « L'employeur et le travailleur peuvent, au cours de l'exécution du contrat de travail, en proposer la modification ». La modification du contrat de travail est soumise à certaines conditions.

Elle doit d'abord être notifiée par écrit. Ensuite, s'il s'agit d'une modification qui n'est pas substantielle, c'est-à-dire si la modification est légère ou porte sur les conditions de travail, elle peut être effectuée de manière unilatérale par l'employeur qui peut l'imposer au salarié. Le salarié qui la refuse commet une faute susceptible d'être sanctionnée notamment par la rupture du contrat.

Par contre si la modification envisagée est substantielle, c'est-à-dire qu'elle porte sur les éléments essentiels du contrat ou sur le contrat proprement dit et emporte réduction, suppression des avantages contractuels du salarié ou expose celui-ci à plus de pénibilité, la modification nécessite le consentement de l'autre partie et une durée équivalente à la période de préavis pour sa mise en œuvre. Ce caractère substantiel de la modification est confirmé par deux **arrêts** ; il doit porter sur **les conditions de travail, le salaire⁵, et le lieu du travail et même la qualification du salarié⁶**.

Le refus de cette modification est légitime. Il offre cependant à l'auteur de la modification la possibilité d'y renoncer ou de poursuivre la rupture du contrat qui n'est pas nécessairement abusive. Elle sera légitime si la modification est légitime. Celle-ci est légitime chaque fois

⁵ Cass. Soc. 6 février 1997

⁶ Cass. Soc. 12 mars 1997

qu'elle est prévue par un texte ou motivée par l'intérêt de l'entreprise ou du travailleur (article L. 58 al. 2 et 3).

Ainsi, en cas de nécessité de service ou pour éviter le chômage technique, l'employeur peut affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à son classement habituel sous réserve que le salarié conserve le bénéfice du salaire perçu pendant la période de mutation et que celle-ci n'excède pas 6 mois.

Lorsque le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité, le travailleur ne peut être muté dans un autre établissement situé dans une commune ou une localité différente de celle de son lieu de travail habituel, sans son consentement.

II - LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Il n'est pas rare qu'il survienne des changements dans la personne de l'employeur suite à des **circonstances de nature économique, sociale ou familiale**. Dans ces circonstances la question est de savoir **quel est le sort des salariés qui avaient été recrutés par le premier employeur**. Le législateur social a apporté une réponse dérogatoire au droit commun et c'est ainsi qu'en la matière, le principe de l'effet relatif des contrats est écarté pour permettre la survie des contrats de travail en cours d'exécution.

Elle est prévue par l'article L. 57 du Code de Travail qui dispose que « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise ».

La modification de la situation juridique de l'employeur ou le changement d'employeurs ne constitue pas un motif légitime de rupture des contrats de travail lorsque les conditions suivantes sont réunies : l'existence d'un lien de droit ou d'une relation juridique entre les employeurs successifs, la continuité de l'entreprise c'est à dire la continuation de la même activité ou d'une activité connexe avec le même matériel et l'existence des contrats en cours qui sont exclusivement maintenus. Ces contrats sont maintenus et ne peuvent être rompus qu'en application des règles de droit commun de la cessation des contrats de travail.

CHAPITRE 4 : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail même à durée indéterminée peut être rompu. Mais cette rupture est soumise à des conditions qui protègent essentiellement le salarié. Elle varie en fonction de son auteur, de sa cause mais aussi et surtout de la nature du contrat. Aussi convient-il d'étudier successivement la rupture du contrat de droit commun et la rupture des contrats particuliers.

SECTION 1 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT COMMUN (le licenciement)

Selon l'article L. 40 « Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties ». Cette cessation intervient normalement par démission ou par licenciement.

La démission est la rupture du contrat à durée indéterminée par la volonté unilatérale du salarié. Elle n'est pas réglementée par le législateur. Mais la jurisprudence la soumet aux mêmes conditions que le licenciement de droit commun. Elle peut être justifiée par une simple convenance personnelle.

Le licenciement est le droit pour l'employeur de rompre unilatéralement un contrat à durée indéterminée. Il constitue le principal mode de rupture du contrat à durée indéterminée. Le licenciement peut avoir un motif personnel ou économique. Il peut également concerner les délégués du personnel.

I - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Partant d'une interprétation a contrario de l'article L. 46, **le licenciement pour motif personnel ou licenciement ordinaire ou de droit commun est celui fondé sur un motif inhérent à la personne du salarié tel que l'inaptitude physique ou professionnelle, la perte de confiance, la faute ou encore toute autre circonstance pouvant se rattacher à la personne du salarié.** Il s'agit de tout comportement ou défaut du travailleur incompatible avec le maintien du contrat de travail.

Ainsi, toute faute du travailleur, quelle que soit sa gravité, constitue un motif légitime de licenciement. L'employeur n'est pas obligé d'appliquer des sanctions disciplinaires moins graves que la rupture du contrat.

Les juges doivent cependant rechercher si la faute alléguée est établie et a un lien de causalité avec le licenciement. **La faute, d'après Planiol, consiste dans le manquement à une obligation préexistante, de quelque nature qu'elle soit.** En droit du travail, trois catégories de fautes sont retenues : la faute simple (dépourvue d'intention de nuire et de gravité), la faute grave (caractérisée par l'absence d'intention de nuire et de la conscience du danger que représente l'acte. Cette faute rend intolérable le maintien du contrat en raison de l'incapacité du travailleur) et la faute lourde (elle se situe au sommet de la hiérarchie des fautes. Elle se définit comme celle qui cause un tel préjudice à l'entreprise qu'elle justifie la cessation immédiate des rapports de travail, afin d'éviter de prolonger les effets de la perturbation occasionnée).

Le licenciement suppose donc un motif légitime notifié par écrit et l'observation d'un délai de préavis qui commence à courir à partir de la date de la notification. **Une exception est prévue par l'article 41 al. 2, qui exclut le préavis en cas de faute lourde sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.**

Le licenciement opéré sans notification, sans préavis ou sans indication du motif est irrégulier en la forme et expose l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis ou d'une indemnité sanctionnant l'observation des règles de forme. Le montant de l'indemnité de préavis correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté (article L.42 al. 2 du CT).

Par contre, le licenciement effectué sans motif légitime de même que le licenciement motivé par les opinions du salarié, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs. Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages et intérêts. Le juge constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. La preuve de l'existence d'un motif légitime incombe à l'employeur (article L. 51).

Le salarié licencié a droit à un certificat de travail. Il a également droit à une indemnité de licenciement s'il a accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à 12 mois (article L. 53). Il peut aussi avoir droit à une indemnité de congé payé.

Le salarié licencié pour cause de maladie et ayant au moins un an de service dans l'entreprise a droit au versement de l'indemnité de préavis, de licenciement et de congé payé. Il conserve pendant un délai de deux ans un droit de priorité au réembauchage (Article 28 CCNI du Sénégal).

Toutes les indemnités ainsi que les dommages et intérêts ne sont pas dus en cas de licenciement résultant d'une faute lourde du salarié.

II - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique est constitué par "tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure" (article L. 46 CT).

L'employeur qui l'envisage doit convoquer les délégués du personnel pour rechercher avec eux des solutions de substitution aux licenciements envisagés. Il met en œuvre à cet effet, des moyens tels que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel, la formation ou le redéploiement du personnel. Il établit et communique le compte rendu de cette réunion à l'inspecteur du travail, dans un délai de 8 jours, pour lui permettre d'exercer ses bons offices (dans les 15 jours).

Il doit ensuite établir et communiquer par écrit aux délégués du personnel en vue de recueillir leurs suggestions, l'ordre des licenciements en tenant compte de l'aptitude et de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

S'il s'avère impossible d'éviter certains licenciements ou tous les licenciements, après les 15 jours impartis pour les bons offices de l'inspecteur du travail, l'employeur établit un ordre des licenciements en tenant compte d'abord des aptitudes professionnelles dans les emplois maintenus, ensuite de l'ancienneté dans l'entreprise dans le cas d'égalité d'aptitude professionnelle. L'ancienneté est majorée d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge.

La liste ainsi établie par l'employeur est communiquée aux délégués du personnel avec les critères mis en œuvre.

Une nouvelle réunion avec les délégués du personnel doit être convoquée par l'employeur, une semaine au moins après la communication de la liste des travailleurs dont le licenciement est envisagé. Cette réunion a pour but de recueillir les suggestions des délégués du personnel. Un compte rendu de cette réunion est établi par l'employeur.

Le licenciement des travailleurs autres que les délégués du personnel pourra, dès ce moment, être opéré. La liste des travailleurs licenciés et le compte rendu de la réunion avec les délégués du personnel sont communiqués à l'inspecteur du travail pour information dans le délai d'une semaine.

Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie de l'indemnité de préavis, de licenciement et d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de salaire brut.

Il bénéficie également dans son ancienne entreprise et pendant deux ans d'une priorité d'embauche dans la même catégorie et dont la violation ne peut donner lieu qu'à des dommages et intérêts.

III - LE LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL

Le licenciement des délégués du personnel requiert une autorisation nécessaire et préalable de l'inspecteur du travail (article L. 277).

L'autorisation de licenciement, ou le refus de cette autorisation, doit être notifié à l'employeur et au délégué du personnel concerné. Le défaut de réponse de l'inspecteur du travail dans les quinze jours du dépôt de la demande vaut autorisation de licenciement.

Tout licenciement intervenu en violation de la procédure prévue à l'alinéa précédent est nul de plein droit et le délégué sera rétabli dans ses droits et réintégré dans l'entreprise. Et l'article L. 48 reconnaît au travailleur licencié le bénéfice d'une indemnité spéciale, payé par l'employeur et égale à un mois de son salaire brut.

Cette protection profite aux délégués du personnel en exercice, (les titulaires et les suppléants), aux candidats (depuis les inscriptions sur les listes jusqu'au scrutin) et aux anciens délégués (jusqu'à l'expiration des 6 mois suivant le nouveau scrutin).

Elle est étendue par la jurisprudence à toute autre forme de rupture du contrat de travail du délégué du personnel par l'employeur.

En France l'arrivée du terme ne dispense pas l'employeur de respecter la procédure protectrice propre aux représentants du personnel.

Le contrat à durée indéterminée peut accessoirement cesser d'un commun accord pour motif soit économique, soit non économique.

La rupture d'un commun accord pour motif économique encore appelée "départ négocié" est admise lorsqu'elle est librement et loyalement négociée entre l'employeur et le ou les travailleurs" et portée à la connaissance de l'inspecteur du travail.

La rupture d'un commun accord pour motif non économique doit satisfaire aux exigences du droit commun des contrats notamment le consentement du salarié qui doit exister et être exempt de tous vices tels que l'erreur, le dol ou la violence.

SECTION 2 : LA CESSATION DES CONTRATS PARTICULIERS (La cessation du contrat à durée déterminée)

Le contrat à durée déterminée est le contrat particulier le plus fréquent et le plus important. Il cesse normalement à l'arrivée de son terme, à son échéance et exceptionnellement avant celle-ci.

I - LA CESSATION NORMALE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : L'arrivée du terme

L'arrivée du terme entraîne en principe la cessation du contrat à durée déterminée sans aucune exigence de formalités particulières, de délai de prévenance et sans indemnité sauf convention ou clause contraires.

Le salarié engagé en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité a droit à une indemnité de fin de contrat ou de précarité égale à 2, 5% du montant de la rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée du contrat. Mais il perd ce droit s'il a refusé la conclusion d'un CDI assorti d'un salaire au moins égal ou si la rupture anticipée du contrat est due à son initiative ou à sa faute lourde.

II - LA CESSATION EXEPTIONNELLE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : La Rupture Anticipée

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée n'est possible qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit⁷, ou de force majeure .La méconnaissance de cette limitation ouvre droit à des dommages et intérêts dont le montant est égal aux rémunérations à percevoir par le salarié jusqu'au terme du contrat ou au préjudice subi par l'employeur.

L'attribution de dommages intérêts au salarié n'exclut pas celle de l'indemnité de précarité, de congés payés ainsi que la délivrance du certificat de travail.

Le contrat d'engagement à l'essai peut, à tout moment, cesser sans préavis par la volonté de l'une des parties, sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat (art. L. 33 du Code du Travail).

Le contrat de travail, quelle que soit sa nature, cesse avec le décès et la mise ou le départ à la retraite du salarié.

La rupture pour cause de décès du salarié confère à ses ayant droit le salaire de présence, l'allocation de congé, les indemnités de toute nature acquises par le travailleur à la date du décès, un mois de salaire minimum de la catégorie du salarié à titre de participation aux funéraires et dans certains cas une indemnité de licenciement (une année d'ancienneté) et les frais de transport du corps.

La cessation du contrat par la mise ou le départ à la retraite du salarié ne constitue ni une démission, ni un licenciement. Tous les travailleurs y compris les journaliers, ont droit à la retraite. L'âge de la retraite est celui fixé à 54 ans au Mali.

Les relations de travail pourront néanmoins se poursuivre, d'accord parties, pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante (60) ans du travailleur.

⁷ Dans un **arrêt** en date du **6 février 2013**, la chambre sociale de la cour de cassation a retenu que « la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par **l'article L. 1237-14 du code du travail**, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ».

Au moment de son départ à la retraite, le salarié a droit à une indemnité spéciale dite de fin de carrière calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

CHAPITRE 5 : LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Les conflits individuels de travail dont la notion mérite d'être précisée, sont résolus soit par une étape originale et préalable, la tentative de conciliation administrative, soit par la saisine d'une juridiction spéciale, le tribunal du travail.

SECTION 1 : LA NOTION DE CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

La notion de conflit individuel de travail n'est pas définie par le code de travail qui parle plutôt de différend individuel de travail. D'une manière générale, le conflit individuel est celui qui naît de la lésion d'un intérêt matériel ou moral d'une personne déterminée qui en demande réparation. Il en existe quatre catégories.

I - LES LITIGES INDIVIDUELS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS

Ce sont les litiges les plus fréquents. Relèvent de cette catégorie les litiges entre employeurs et salariés résultant d'un contrat de travail ou bien ayant pour objet la méconnaissance d'un droit reconnu individuellement à l'employeur ou au travailleur par les nombreuses sources du droit du travail. Exemple : la rupture abusive du contrat de travail, la violation des obligations du contrat de travail. Une somme de conflits individuels contre un employeur ne donne pas un conflit collectif.

II - LES LITIGES ENTRE EMPLOYEURS

Il est possible que les employeurs soient en litige entre eux à propos des règles du droit du travail. C'est le cas par exemple du litige relatif au paiement des indemnités de licenciement à un salarié employé successivement par deux ou plusieurs employeurs. C'est également le cas en matière de débauchage.

Tous les litiges entre employeurs sont des conflits individuels de travail.

III - LES LITIGES ENTRE TRAVAILLEURS

Il peut également y avoir des conflits entre travailleurs en l'absence de tout contrat de travail. De tels litiges sont rares. Ex: Le litige entre les salariés d'une même entreprise, qui se rejettent mutuellement la responsabilité d'un accident de travail. Un tel litige est individuel.

IV - LES LITIGES ENTRE LES INSTITUTIONS DE SECURITE SOCIALE, LEURS BENEFICIAIRES ET LEURS ASSUJETTIS

Les institutions de sécurité sociale sont au Mali la Caisse de Sécurité Sociale (EPIC) et l'Institution National de Prévoyance Sociale (INPS) et maladie (IPM). Elles constituent des personnes morales de droit privé qui ont pour mission la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de ces institutions sont les assurés sociaux tandis que leurs assujettis sont des personnes employeurs et travailleurs obligés de s'y affilier et d'y cotiser.

Les litiges pouvant naître entre ces différentes personnes sont individuels.

SECTION 2 : LA TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

La conciliation peut être définie comme l'accord qui met fin à un litige opposant les deux parties. La tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail est propre au droit du travail Africain. Elle est devenue facultative au Mali et a lieu devant l'inspecteur du travail dont il convient d'examiner la saisine et la mission

I - LA SAISINE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat de travail peut être saisi par écrit aussi bien par le travailleur que par l'employeur même si celui-ci est défendeur ou demandeur à l'action (article L. 190).

La saisine suspend la prescription quinquennale. Elle oblige les parties à se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixée par la convocation sous peine d'une amende. Un arrêté du Ministre Chargé du travail fixe le montant de cette amende. L'inspecteur peut infliger l'amende forfaitaire prévue dans les cas de contravention.

II - LA MISSION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

L'inspecteur fait connaître aux parties les droits que le travailleur tient de la loi, de la réglementation ou des conventions collectives et du contrat individuel. Il vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur ces bases.

Il doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur. Par contre, il a la faculté de ne pas entériner un accord lésionnaire ou un accord qui semble léser les intérêts (droit contestables et contestés) du salarié.

Il doit enfin dresser un procès-verbal de clôture soit de conciliation, soit de non conciliation suivant qu'il y a succès ou échec de la tentative.

Les chefs de demande sur lesquels la conciliation est intervenue ainsi que ceux qui ont été abandonnés sont éteints.

Le procès-verbal de conciliation est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire par ordonnance (article L. 191).

Le procès-verbal de non conciliation lève la suspension de la procédure et rend possible la saisine du tribunal qui n'est ni automatique, ni susceptible d'être exercée directement par l'inspecteur.

SECTION 3 : LE REGLEMENT DES LITIGES DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Les conflits individuels de travail sont de la compétence des tribunaux du travail qui siègent au chef-lieu de chaque région.

Le salarié, pour les litiges nés de la résiliation de son contrat de travail, peut exceptionnellement choisir entre le tribunal de sa résidence située au Mali et celui du lieu de travail qui est en principe territorialement compétent (articles L. 192 et L. 193). La procédure à suivre et la composition du tribunal du travail sont originales.

I - LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Aux termes de l'article L. 196 « Le tribunal est composé d'un magistrat, président, d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur, d'un greffier ».

Le président du tribunal du travail est nommé par décret sur proposition du Ministre de la justice. Les assesseurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives et nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de la justice. Le nombre des assesseurs est triple des postes à pourvoir.

Le tribunal de travail est subdivisé en sections professionnelles fixées par arrêté du Ministre de la justice après avis du Ministre chargé du travail. Plusieurs sections peuvent être réunies et il peut être créée une seule section interprofessionnelle lorsque la situation du marché du travail le nécessite. Chaque tribunal du travail comporte une formation de référé commune à toutes les éventuelles sections.

II - LA PROCEDURE DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Elle est originale relativement à la saisine du juge, à la représentation des parties, à la tentative de conciliation et à la phase contentieuse.

Le tribunal du travail peut être saisi par déclaration écrite faite au greffier par toute personne ayant la capacité judiciaire y compris la femme mariée et le mineur.

En principe toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance sous peine de déchéance (irrecevabilité) des demandes nouvelles.

Les parties doivent comparaître. Elles peuvent, sauf refus d'agrément motivé du président, se faire assister ou représenter par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, un avocat, un représentant des centrales syndicales (sous certaines conditions) auxquelles sont affiliés les syndicats professionnels dont elles sont membres ou exceptionnellement un représentant de leur syndicat professionnel. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

La procédure devant le tribunal du travail comporte deux phases : la tentative de conciliation et la phase contentieuse.

La tentative de conciliation est, à peine de nullité de la procédure, obligatoire et a lieu dans un délai qui ne peut excéder douze jours devant le seul président du tribunal qui ne peut imposer de solution aux parties.

En cas d'accord, ou de conciliation totale ou partielle, un procès-verbal consacre le règlement à l'amiable du litige et dont un extrait signé du président et du greffier, vaut titre exécutoire.

En cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure. Il avertit les parties de la date de l'audience qui est publique ou met le dossier en état. Il ordonne, même d'office toute mesure d'information utile.

Le tribunal délibère en secret en principe immédiatement après la clôture des débats. Il peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel et par provision, avec dispense de caution, jusqu'à une somme qui ne peut excéder vingt fois le montant mensuel du salaire minimum interprofessionnel garanti. L'exécution provisoire peut jouer sans limite et sans versement de caution s'agissant de salaires non contestés et reconnus comme étant dus.

La cour d'appel connaît des recours en appel interjetés contre les jugements rendus en premier ressort et la cour de cassation des recours en cassation contre les jugements rendus en premier et dernier ressort (demande dont le chiffre n'excède pas dix fois le montant mensuel du SMIG, ou relative au chef de la compétence) et les arrêts de la cour d'appel.

Le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des décisions rendues à son profit.

L'exécution peut être constatée par procès-verbal de l'inspecteur à la demande de l'une des parties. L'exécution irrégulière n'est pas libératoire et engage la responsabilité pécuniaire de l'huissier ou de l'agent en cause.

Le demandeur qui abuse de son droit d'ester au tribunal du travail peut être condamné à des dommages intérêts envers le défendeur.

DEUXIEME PARTIE

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Le contrat de travail est très souvent à l'origine de la négociation, de la représentation et des conflits collectifs de travail.

Le droit d'organisation et de négociations collectives est reconnu aux salariés par les normes internes et internationales.

Le droit à la négociation collective est constitué de dispositions législatives et internationales obligeant (exceptionnelles) ou incitant le chef d'entreprise à négocier avec les salariés. Il est exercé pour le compte des salariés par leurs représentants essentiellement lors de la conclusion des sources conventionnelles du droit du travail. C'est pourquoi, ses règles sont contenues dans les sources conventionnelles du droit du travail (déjà étudiées) et dans la représentation collective qui constituera avec les conflits collectifs les deux axes de la présente partie.

CHAPITRE 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE

Elle est assurée par des institutions qui varient selon qu'elle a lieu dans l'entreprise ou dans la profession.

SECTION 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise qui est le cadre normal de réalisation des relations de travail est définie par le code du travail comme un groupe de travailleurs exerçant une activité commune au profit d'un même employeur sous l'autorité d'un chef : article L. 3 al 1 du code du travail. Elle peut être divisée en établissements ou former avec d'autres un groupe d'entreprises.

La représentation collective, dans l'entreprise, est assurée par les délégués du personnel (côté salarié) et par le chef d'entreprise (côté employeur).

I - LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le personnel de l'entreprise comprend l'ensemble des salariés qui exercent leur activité dans la même entreprise et sous l'autorité du même chef.

Il est généralement hétérogène, composé de plusieurs salariés qui se distinguent par leur classification et leur classement.

La classification consiste en une présentation ordonnée de groupes d'emplois, rassemblés en considération de la similitude ou de l'équivalence de leur contenu.

Le classement consiste à situer chaque salarié dans la hiérarchie des catégories et des emplois en fonction de ses tâches et de ses qualifications.

La représentation du personnel de l'entreprise est actuellement assurée par les délégués du personnel élus au scrutin secret dans tout établissement ou entreprise occupant habituellement et effectivement plus de 10 salariés (article L. 265).

Selon l'article L. 267, les modalités de l'élection des délégués du personnel seront fixées par un arrêté du Ministre chargé du travail.

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

Les délégués du personnel sont investis d'un mandat dont la durée est de 1 an révocable par le collège. Si un siège se trouve définitivement vacant, une nouvelle élection doit être organisée pour le pourvoir.

Le mandat de délégué du personnel confère le pouvoir de représenter les salariés auprès de l'employeur ou de son représentant et, le cas échéant, auprès des autorités publiques, de contrôler l'application de la législation du travail et plus particulièrement celle relative à l'hygiène et à la sécurité, de participer à la gestion de l'entreprise et enfin de négocier au même titre que les syndicats représentés au sein de l'entreprise, les accords collectifs d'établissement (article L. 278).

Pour faciliter l'accomplissement de la mission des délégués du personnel, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local fonctionnel et des tableaux d'affichage. Il doit aussi les recevoir collectivement avec ou sans assistance syndicale au moins une fois par mois.

Les délégués bénéficient d'un crédit horaire mensuel de 15 heures pour l'exercice de leur mission. La Convention n° 135 de l'OIT et sa Recommandation 143 reconnaissent ces mêmes bénéfices aux représentants indifféremment.

Enfin, les délégués sont protégés non seulement contre le licenciement, mais aussi contre l'entrave à leur libre désignation et à l'exercice régulier de leurs fonctions. L'entrave constitue un délit puni d'une amende de 100.000 à 500.000 FCFA et / ou d'un emprisonnement d'un mois à un an ou de l'une de ces deux peines (article L. 331 du Code du Travail).

II - LA REPRESENTATION DE L'ENTREPRISE

En théorie, l'autorité de l'institution que constitue l'entreprise est illustrée par l'employeur qui, au sens juridique est la personne qui a conclu avec les salariés les contrats de travail.

Mais elle est généralement déléguée à un chef d'entreprise surtout dans les entreprises à structures complexes. Elle confère un pouvoir d'organisation et de direction, un pouvoir réglementaire et un pouvoir disciplinaire.

Le pouvoir d'organisation et de direction permet au chef d'entreprise de prendre toutes les décisions utiles au bon fonctionnement, à la bonne gestion de l'entreprise. Il fait du chef d'entreprise le « seul juge » ou le souverain dans l'entreprise.

Le pouvoir réglementaire est celui d'élaborer les règles générales applicables dans l'entreprise. Il s'exerce essentiellement à travers le règlement intérieur qui est l'acte de l'employeur ou de son représentant contenant des prescriptions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise (article L. 64). Toute autre prescription est en principe nulle de plein droit. Il est obligatoire dans toute entreprise comptant au moins vingt (10) travailleurs (article L. 62). Il est établi par le chef d'établissement, communiqué aux délégués du personnel pour observations et envoyé à l'inspecteur du travail pour contrôle de légalité. Il est également déposé au secrétariat du tribunal du travail et affiché dans les locaux où se font les embauches ou l'exécution du travail. Il devient alors applicable à tous les travailleurs de l'entreprise.

Le pouvoir disciplinaire permet à l'employeur de faire respecter le pouvoir de direction et le pouvoir réglementaire. Son exercice exige une faute, une sanction et une procédure disciplinaires.

La faute disciplinaire peut être définie comme un manquement à une obligation professionnelle prévue par l'une des sources du droit du travail.

Les sanctions disciplinaires sont définies par énumération par l'article 16 de la CCNI.

Il s'agit : la réprimande, l'avertissement, la mise à pied d'un à trois jours, la mise à pied de quatre à huit jours et le licenciement.

Les sanctions disciplinaires ne doivent pas en principe être cumulées. L'employeur reste maître du choix de la sanction la plus adéquate sauf en matière de licenciement où un motif légitime est exigé par la loi et en cas d'abus qui peut résulter du détournement de pouvoir ou de l'intention de nuire. L'article 16 de la CCNI exige que le salarié, assisté sur sa demande d'un délégué du personnel, puisse préalablement fournir des explications écrites ou verbales et que la sanction soit signifiée par écrit au travailleur avec ampliation de la décision adressée à l'inspecteur.

Le non-respect de cette procédure est considéré par la jurisprudence comme un vice de forme qui n'affecte pas nécessairement le fond de la sanction.

SECTION 2 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est un des instruments privilégiés de promotion sociale. Elle constitue en effet, par son objet et son contenu, un moyen de règlement des conflits sociaux et de régulation des rapports de travail. Elle est menée par les acteurs professionnels eux-mêmes.

I - L'OBJET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective a essentiellement pour objet la normalisation des conditions de travail. En cela, elle constitue un instrument du dialogue social. Elle vise à mettre en place une réglementation adaptée aux différentes activités ou professions.

Ainsi, la négociation peut conduire à la conclusion des conventions collectives ou des accords collectifs. C'est la négociation collective normative.

A – LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Aux termes de l'article « La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats des travailleurs et, d'autre part, d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».

Les conventions collectives peuvent être classées en fonction de leur champ d'application. On distingue les conventions ordinaires, les conventions extensibles et les conventions nationales interprofessionnelles. La conclusion des conventions collectives est régie par les articles L. 70 à L. 87 du CT. Les syndicats ou groupements professionnels de travailleurs sont seuls habilités à représenter ceux-ci dans la négociation des conventions collectives ordinaires (article L. 70 CT). Pour les conventions extensibles, seuls les syndicats considérés comme les plus représentatifs peuvent participer, du côté des travailleurs, aux négociations collectives.

Celles-ci ont lieu dans le cadre d'une commission mixte paritaire. Le caractère représentatif d'un syndicat est déterminé par le Ministre chargé du travail qui réunit tous les éléments d'appréciation comprenant : le nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections des délégués du personnel, l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

La jurisprudence considère l'affiliation à une centrale syndicale comme critère supplémentaire de représentativité. En ce qui concerne les unions syndicales, leur représentativité est déterminée à partir d'élections permettant de mesurer le poids syndical de chacune d'elles.

Le contenu des conventions collectives est en principe librement négocié par les parties sous réserve de porter sur les conditions de travail et de respecter les dispositions d'ordre public contenues dans les lois et règlements. Mais la convention collective peut mentionner des dispositions plus favorables que celles de ces lois et règlements (article L. 70 al. 1).

Le champ d'application est déterminé par la convention elle-même. Il peut être national, régional ou local. La convention collective s'applique pendant une durée déterminée (maximum 5 ans) ou indéterminée (article L. 72). A peine de nullité, toute convention collective doit être écrite en langue française (article L. 73). La loi impose par ailleurs un contenu pour les conventions collectives susceptibles d'être étendues. Ces conventions contiennent obligatoirement les dispositions concernant notamment : le libre exercice du droit syndical ; les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée ; les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires ; la durée de l'engagement à l'essai ; les indemnités de déplacement ... (article L. 79).

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à une convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Pour des raisons de sécurité juridique, la loi exige certaines conditions de forme et de publicité concernant la convention collective. L'article L. 73 du CT énonce en effet que la convention collective doit être écrite en langue française, à peine de nullité. Elle est établie sur papier libre et signée par chacune des parties contractantes. Elle est soumise au visa du Ministre chargé du travail, qui exigera le retrait des dispositions contraire à la législation et à la réglementation en vigueur. **Gérard Lyon-Caen et Jean Pélissier constatent « A vrai dire, il n'y a pas là une atteinte véritable au consensualisme. Un accord dont l'objet est de déterminer souvent avec beaucoup de détails les conditions de travail dans une profession ne saurait rester purement verbale. Destinée à donner son caractère collectif, elle ne peut être qu'un acte écrit. Au demeurant, l'exigence d'un écrit est indispensable comme préliminaire aux règles de publicité⁸ ».**

Les obligations nées de la convention s'appliquent à toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres d'une organisation signataire (article L. 77).

Lorsque l'entreprise assujettie exerce plusieurs activités professionnelles régies par des conventions collectives différentes, la convention applicable aux salariés est celle qui relève de son activité principale. Mais cette règle est assouplie lorsque les différentes activités de l'entreprise sont équivalentes, dans ce cas, on applique aux salariés la convention qui relève

⁸ Droit du travail, Précis Dalloz, 16^e édition 1992

de leur activité professionnelle. Il en est de même, lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts et situés dans des localités différentes.

L'application des conventions collectives dans le temps peut donner lieu à des conflits de normes, notamment lorsque la convention collective abrogée contient des dispositions plus favorables que la nouvelle convention collective entrée en vigueur. L'effet normatif des conventions collectives conduit en effet à supprimer toutes les dispositions antérieures qui disparaissent avec la convention abrogée. Il n'en est autrement que si la convention collective nouvelle prévoit une clause de sauvegarde des avantages individuels acquis.

B – LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Les accords collectifs sont négociés dans le cadre d'une entreprise ou d'un ou plusieurs établissements. Ils servent à adapter les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement. Ils portent notamment sur les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

Les accords collectifs constituent des instruments de négociation collective permettant de remédier à l'absence de conventions collectives applicables (article L. 88 CT).

Ils peuvent être négociés et conclus par les délégués du personnel en plus des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise ou de l'établissement et y étant effectivement employés. Les dispositions des articles L. 71, 73 et 77 s'appliquent aux accords collectifs prévus à l'article L. 88.

II - LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE : Les syndicats des travailleurs

La négociation collective est en principe un monopole des syndicats en ce qui concerne la représentation du personnel.

Le syndicat, comme la plupart des personnes morales naît d'un contrat, d'un accord de volontés et est, par conséquent, régi par le principe de la liberté contractuelle plus précisément appelé principe de la liberté syndicale.

La liberté syndicale constitue une liberté fondamentale, un droit de l'homme et un droit de valeur constitutionnelle. Elle signifie que les salariés ont le droit de constituer sans autorisation préalable et sans discrimination, les organisations syndicales de leur choix (article L. 256).

Elle signifie aussi que tout travailleur ou tout employeur peut choisir d'adhérer ou non à un syndicat, (interdiction du syndicalisme obligatoire), et s'y retirer librement sans avoir à donner de motif.

La liberté syndicale est cependant atténuée par l'exigence de conditions de constitution du syndicat tel que l'exercice de la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes etc. Ainsi le syndicat professionnel ne peut être constitué que par les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale (article L. 233). Le salarié ne peut adhérer à un syndicat que dans le cadre de ses activités et s'il est âgé de plus de 16 ans, sauf opposition de ses parents (article L. 236 al. 2). Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi. Copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail et au Procureur de la République qui en vérifie la légalité et informe de ses conclusions, le syndicat intéressé, le Chef de la circonscription administrative et l'inspecteur du travail.

Les dirigeants de nationalité malienne doivent être domiciliés au Mali et jouir de leurs droits civils et civiques.

Le syndicat a tous les attributs de la personnalité juridique et la capacité civile. Il peut contracter sans restriction avec l'extérieur et agir en justice en vue d'assumer ses fonctions qui sont essentiellement au nombre de trois : la représentation des intérêts professionnels, la défense des intérêts professionnels et la création, la gestion, la subvention des œuvres professionnelles ou sociales.

Chaque syndicat a vocation à représenter la profession qu'il défend. Cependant, dans certains cas, et pour des raisons pratiques, seuls les syndicats les plus représentatifs sont

habilités à représenter. La représentativité du syndicat est appréciée par le ministre chargé du travail sur le plan national et international, par le chef d'entreprise au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et par élection pour les unions de syndicats.

La défense est surtout assurée sur le plan judiciaire. En effet, le syndicat peut agir pour la défense des intérêts collectifs du groupement mais aussi de la profession devant les juridictions répressives.

Les syndiqués s'obligent à payer les cotisations appelées "check off" et qui peuvent être directement retirées par l'employeur avec l'autorisation écrite des intéressés. Ils s'engagent aussi à se soumettre au pouvoir disciplinaire du syndicat. En contrepartie, le syndicat leur apporte secours.

Les syndicats peuvent passer entre eux des accords, des contrats. Ils peuvent aussi se constituer en unions sous quelque forme que ce soit. Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats et peuvent prendre la forme juridique de fédération ou de confédération.

La fédération est un regroupement de syndicats exerçant la même profession ou une profession similaire ou connexe.

La confédération syndicale est une centrale syndicale avec le regroupement de plusieurs professions. C'est la forme la plus achevée de coopération.

Les syndicats peuvent être dissous. La dissolution est l'acte juridique par lequel il est décidé de mettre fin à la vie d'un groupement. Celle d'un syndicat peut être volontaire ou judiciaire.

La dissolution volontaire du syndicat résulte soit des statuts du syndicat, soit d'une décision de l'Assemblée générale avec une majorité particulière.

La dissolution judiciaire peut être prononcée par le tribunal régional à la demande du procureur de la république ou des membres du groupement dans certains cas. Elle n'est pas de plein droit lorsque l'irrégularité n'est pas substantielle.

Les biens du syndicat dissout doivent être dévolus suivant les statuts, la décision de l'Assemblée Générale ou la décision judiciaire mais jamais distribués aux membres.

CHAPITRE 2 : LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les conflits collectifs de travail sont ceux qui opposent une communauté de travailleurs à un ou plusieurs employeurs et qui ont pour objet d'obtenir la satisfaction d'une revendication de nature à profiter à des travailleurs déterminés collectivement. Ils sont principalement au nombre de deux : la grève et le lock-out.

SECTION 1 : LA GREVE

La grève est une cessation concertée et collective de travail initiée par les salariés en vue de la satisfaction de leurs revendications professionnelles. **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 reconnaissent aux travailleurs salariés le droit de grève. Mais son exercice est soumis à des conditions et produit des effets.

I - LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA GREVE

La grève est considérée comme la manifestation visible de l'action collective par les normes de l'OIT. Elle peut néanmoins être restreinte ou interdite pour certains travailleurs moyennant des garanties compensatoires.

La Constitution et le Code du travail exigent le respect de conditions de fond et de forme. Les conditions de fond de la grève sont relatives à son objet et à ses limites.

La grève doit avoir pour objet la satisfaction des revendications professionnelles. Elle doit respecter certaines limites fixées par la constitution et le code du travail. Elle ne peut ni porter atteinte à la liberté du travail, ni mettre l'entreprise en péril, ni être accompagnée d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats.

Les conditions de forme de la grève sont relatives à la notification, à la conciliation et au préavis.

La notification est une formalité obligatoire qui, faite à l'inspecteur du travail ou au directeur du travail par la partie la plus diligente.

La tentative administrative de conciliation est devenue facultative en ce qui concerne le règlement des conflits collectifs. Il n'en est autrement que si elle est prévue par la convention collective applicable. Elle peut avoir lieu dans les 12 jours qui suivent la notification.

La grève peut être déclenchée après préavis de trente (30) jours déposé auprès des employeurs concernés après l'échec de la conciliation.

II - LES EFFETS DE LA GREVE

La grève déclenchée dans le respect de ces règles de fond et de forme est dite licite. Elle constitue une cause de suspension du contrat de travail (article L. 34 – 7°). Les salariés grévistes ne peuvent pas être sanctionnés par l'employeur qui à son tour, est dispensé de payer les rémunérations (article L. 38).

Par contre, la grève déclenchée en violation de ces dispositions est considérée illicite.

La grève illicite entraîne pour les travailleurs, la perte du droit aux indemnités et aux dommages intérêts prévus en cas de rupture de contrat (article L. 231). Elle peut également engager la responsabilité civile des salariés.

Les travailleurs occupant des emplois dans les établissements publics, les sociétés à participation publique majoritaire les entreprises privées peuvent par décret être réquisitionnés par l'autorité administrative compétente en vue d'assurer la continuité de certains services indispensables à la collectivité.

La réquisition est notifiée à la personne par ordre de service ou par la publication du décret requérant collectivement et anonymement les travailleurs.

SECTION 2 : LE LOCK-OUT

Le lock-out est la fermeture de l'entreprise décidée par l'employeur à l'occasion ou à la suite d'un conflit collectif. C'est une réaction de l'employeur à une grève déclenchée ou envisagée par les salariés. C'est pourquoi on l'appelle aussi la grève des employeurs.

Il est soumis aux mêmes conditions de fond, et de forme que la grève. Il constitue une cause de suspension du contrat de travail.

Par contre, le lock-out irrégulièrement déclenché est illicite. Il entraîne pour les employeurs le paiement aux travailleurs des jours de travail perdus, l'inéligibilité à certaines fonctions et l'interdiction de faire partie de certaines institutions et de participer à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique ou de sociétés nationales.

ANNEXE

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT est une organisation spécialisée qui a été créée dans le cadre du Traité de Versailles après le premier conflit mondial. Elle **est dotée d'une Constitution dont le Préambule affirme qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base d'une justice sociale.** Sa création est donc justifiée par le souci d'associer :

- le **progrès économique** et
- la **justice sociale.**

I - LES ORGANES DE L'OIT :

Cette institution spécialisée des Nations Unies comporte trois organes :

- ✓ la **Conférence Générale des Etats,**
- ✓ le **Conseil d'Administration** et
- ✓ le **Secrétariat permanent appelé Bureau Internationale du Travail.**

II - LES OBJECTIFS DE L'OIT :

L'OIT a un double objectif, l'organisation entend :

- **veiller à l'élaboration et à l'application du droit international du travail, elle développe par ailleurs**
- **une assistance juridique, technique ou matérielle en direction des Etats.**

III - LES TECHNIQUES D'EXPRESSION DE L'OIT :

L'OIT a un mode de fonctionnement tripartite et elle **dispose de plusieurs techniques d'expression** parmi lesquelles :

- les **conventions internationales,**
- les **recommandations** et
- les **résolutions.**

IV - LES STRUCTURES DE CONTROLE DE L'OIT :

L'OIT a créé un certain nombre de structures de contrôle, notamment :

- ✓ la **commission d'experts** qui **surveille le respect des conventions ratifiées** et
- ✓ la **commission d'investigation et de conciliation** notamment le **comité de la liberté syndicale.**

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

BLANPAIN Roger, JAVILLIER Jean-Claude, Droit du travail communautaire, 2^e édition, LGDJ, p. 447

CRISTAU Antoine, Droit du travail, 4^eème édition, Paris : Hachette, 2007, p. 256

DOKES Emmanuel, Droit du travail : Relations individuelles, Paris : Dalloz, 2005, p. 418

JEAMMAUD Antoine, Le droit du travail confronté à l'économie, Paris : Dalloz, 2005, p. 154.

LAVANCHY Céline, Jurisprudence sociale : Droit du Travail, 8^eème édition, Paris - GRF, 2005, p. 1486

LEBIHAN - GUENOLE Martine, Droit du Travail, 7^eème édition, Paris – Hachette, 2008, p. 160

MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 6^eème édition, MONTCHRESTIEN, p. 667

MOREL Frank, Durée et aménagement du temps de travail, 3^eème édition, Paris – GRF, 2005, p. 429

MOULY Jean, Droit du travail, 3^eème édition, Paris – Bréal, 2006, p. 286

PELISSIER Jean, Droit du travail, 23^eème édition, Paris : Dalloz, 2006, p. 1388

TEYSSIE Bernard, Droit du travail : Relations collectives, 4^eème édition, Paris - LITEC, 2005, p. 618

VERKINDT Pierre Yves, Droit du travail, Paris : Dalloz, 2005, p. 162

TEXTES DE LOIS

Code du travail

La convention n° 111 sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi

La convention n°138 sur l'abolition du travail des enfants et la fixation d'un âge minimum d'admission à l'emploi.

La convention n°182 sur l'interdiction de l'emploi des enfants à toute activité jugée

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS.....	1
INTRODUCTION GENERALE.....	2
CHAPITRE 1 : L'OBJET DU DROIT DU TRAVAIL.....	3
CHAPITRE 2 : L'HISTOIRE ET L'EVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL.....	4
CHAPITRE 3 : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL.....	4
SECTION 1 : LES SOURCES INTERNATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL.....	4
PARAGRAPHE 1 : LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.....	4
PARAGRAPHE 2 : LES TRAITES AFRICAINS.....	5
SECTION 2 : LES SOURCES INTERNES OU NATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL.....	5
PARAGRAPHE 1 : LES SOURCES ETATIQUES.....	5
A – LA CONSTITUTION.....	5
B – LA LOI ET LES REGLEMENTS.....	6
C – LA JURISPRUDENCE.....	6
PARAGRAPHE 2 : LES SOURCES PROFESSIONNELLES.....	8
PREMIERE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL : LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	8
CHAPITRE 1 : LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	8
SECTION 1 : LES CRITERES DISTINCTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	9
I - LA PRESTATION DE TRAVAIL.....	9
II - LA REMUNERATION.....	9
III - LE LIEN DE SUBORDINATION.....	10

SECTION II : LA TYPOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL.....	10
I - LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE.....	11
II - LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....	11
III - LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI.....	12
VI - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	12
V - LE CONTRAT DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	13
VI - LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE.....	13
VII - LE CONTRAT DE TÂCHERONNAT.....	13
CHAPITRE 2 : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	13
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
I - LES CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	15
II - LES CONDITIONS DE FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
SECTION 2 : LA SANCTION DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
I - LA NULLITE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
II - LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	
CHAPITRE 3 : L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	17
SECTION 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT SYNALLAGMATIQUE.....	17
I - LES OBLIGATIONS DU SALARIE : L'EXECUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL.....	17
A - LES CARACTERISTIQUES DE L'EXECUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL.....	17
B - LE TEMPS DE TRAVAIL.....	18
C -LE TEMPS DE REPOS.....	20
II - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	21

A - LA COMPOSITION DU SALAIRE.....	21
B - LES MODALITES DU SALAIRE.....	
C - LA PROTECTION DU SALAIRE.....	
SECTION 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL, UN CONTRAT A EXECUTION SUCCESSIVE.....	
I - LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	
II - LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR.....	
CHAPITRE 4 : LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	
SECTION 1 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT COMMUN (le licenciement).....	
I - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL.....	
II - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	
III - LE LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL.....	
SECTION 2 : LA CESSATION DES CONTRATS PARTICULIERS (La cessation du contrat à durée déterminée).....	
I - LA CESSATION NORMALE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : L'arrivée du terme.....	
II - LA CESSATION EXEPTIONNELLE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE : La Rupture Anticipée.....	
CHAPITRE 5 : LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL.....	
SECTION 1 : LA NOTION DE CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL.....	
I - LES LITIGES INDIVIDUELS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS.....	
II - LES LITIGES ENTRE EMPLOYEURS.....	
III - LES LITIGES ENTRE TRAVAILLEURS.....	

IV - LES LITIGES ENTRE LES INSTITUTIONS DE SECURITE SOCIALE, LEURS BENEFICIAIRES ET LEURS ASSUJETTIS.....

SECTION 2 : LA TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.....

I - LA SAISINE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.....

II - LA MISSION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.....

SECTION 3 : LE REGLEMENT DES LITIGES DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL.....

I - LA COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL.....

II - LA PROCEDURE DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL.....

DEUXIEME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....

CHAPITRE 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE.....

SECTION 1 : LA REPRESENTATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE.....

I - LA REPRESENTATION DU PERSONNEL.....

II - LA REPRESENTATION DE L'ENTREPRISE.....

SECTION 2 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....

I - L'OBJET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....

A – LES CONVENTIONS COLLECTIVES.....

B – LES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT.....

II - LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE : Les syndicats des travailleurs.....

CHAPITRE 2 : LES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

SECTION 1 : LA GREVE.....

II - LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA GREVE.....

II - LES EFFETS DE LA GREVE.....

SECTION 2 : LE LOCK-OUT.....

ANNEXE.....

BIBLIOGRAPHIE.....