

DNT

Mme DIARRA
PRIMATURE

SECRETARIAT GENERAL
DU GOUVERNEMENT

REPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple – Un But – Une Foi

DECRET N° 2022- 0125 /PT-RM DU 04 MARS 2022

PORTANT MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DU DECRET
N°96-178/P-RM DU 13 JUIN 1996 PORTANT MODALITES D'APPLICATION
DE DIVERSES DISPOSITIONS DE LA LOI N°92-020 DU 23 SEPTEMBRE
1992, MODIFIEE, PORTANT CODE DU TRAVAIL

LE PRESIDENT DE LA TRANSITION, CHEF DE L'ETAT

- Vu la Constitution ;
- Vu la Charte de la Transition ;
- Vu la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant code du Travail ;
- Vu le Décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'application de diverses dispositions de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant code du travail ;
- Vu le Décret n°2021-03361/PT-RM du 07 juin 2021 portant nomination du Premier ministre ;
- Vu le Décret n°2021-0385/PT-RM du 11 juin 2021 portant nomination des membres du Gouvernement ;
- Vu l'avis du Conseil Supérieur du Travail en sa séance du 09 juillet 2020,

STATUANT EN CONSEIL DES MINISTRES,

DECRETE :

Article 1^{er} : Les articles D.7.1, D.7.4, D.7.5, D.7.6, D.7.8, D.7.11, D.7.13, D.20.1, D.24.1, D.86.10, D.145.1, D.145.2, D.189.2, D.189.17, D.189.23, D.189.33, D.303.1, D.303.3, D.305.1, D.305.2, D.313.6.1, D.313.7.1, D.313.7.1, D.313.7.2, D.313.7.3, et D.313.9 du Décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'applications de diverses dispositions de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant code du travail, sont modifiés ainsi qu'il suit :

« **Article D.7-1 nouveau** : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'une allocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation professionnelle, à un jeune apprenant qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Article D.7-4 nouveau : Les entreprises doivent fournir à l'inspection du travail du ressort, avant le 31 janvier de chaque année, un état donnant au 31 décembre de l'année précédente :

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

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

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

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

Le maître d'apprentissage doit être de bonne moralité.

Article D.7-6 nouveau : L'employeur s'engage à enseigner à l'apprenti méthodiquement, progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat. Il ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à cet objet.

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

Article D.7-8 nouveau : L'apprenti a droit à une allocation d'apprentissage. Cette allocation mensuelle est égale à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti. Ce pourcentage est :

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

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

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

Article D.7-11 nouveau : L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti, à la fin de l'apprentissage, à l'examen organisé pour délivrer, éventuellement, le certificat de qualification professionnelle.

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

Article D.20-1 nouveau : Le contrat de travail, conclu en application de l'article L.20 nouveau, doit comporter, outre la définition précise de son objet tel qu'il est prévu à cet article, les indications suivantes :

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

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

Article D.86-10 nouveau : L'employeur et le travailleur ne peuvent convenir, pour l'emploi exercé d'un salaire inférieur aux taux ci-après correspondant aux catégories définies à l'article D.86.9

CATEGORIES	TAUX MENSUEL
Catégorie I	40.000
Catégorie II	41.500
Catégorie III	43.000
Catégorie IV	44.500
Catégorie V	46.000
Catégorie VI	47.500
Catégorie VII	49.000

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

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

Article D.145.1 nouveau : Le Régime des jours fériés, chômés et payés comporte les obligations suivantes :

1 - La suspension de travail :

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

2 - Le paiement de la rémunération :

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

Article D.145.2 nouveau : Le régime des jours fériés mentionnés à l'article D.145.1 nouveau implique l'observation des règles suivantes en ce qui concerne la rémunération des travailleurs :

Si le jour férié a été effectivement chômé :

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

Si le jour férié n'a pas été chômé :

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

Article D.189-2 nouveau : Dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, notamment de routes, de bâtiments, ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit à l'exception de celles :

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

Article D.189-17 nouveau : Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui sont susceptibles d'altération rapide, lorsqu'un cas de force majeure ne pouvant être prévu ou empêché et ne présentant pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal de l'établissement, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article D.189-16 ci-dessus pour les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize (16) ans, en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents survenus.

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

Article D. 189- 23 nouveau : Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

1°) port des fardeaux :

- garçons de 15 à 16 ans: 15 kg
- garçons de 16 à 18 ans: 20 kg
- filles de 15 à 16 ans: 8 kg
- filles de 16 à 18 ans: 10 kg

2°) transports par wagonnets circulant sur voie ferrée :

- garçons de 15, 16 ou 17 ans: 500 kg, véhicule compris ;
- filles au-dessous de 16 ans: 150 kg, véhicule compris ;
- filles de 16 ou 17 ans: 300 kg, véhicule compris ;

3°) transports sur brouettes :

- garçons de 15, 16 ou 17 ans: 40 kg, véhicule compris ;

4°) transports sur véhicules de 3 ou 4 roues :

- garçons de 15, 16 ou 17 ans: 60 kg, véhicule compris ;
- filles au-dessous de 16 ans: 35 kg, véhicule compris ;
- filles de 16, 17 ou 18 ans: 60 kg, véhicule compris ;

5°) transports sur charrettes à bras :

- garçons de 15, 16 ou 17 ans: 130 kg, véhicule compris ;

6°) transports sur tricycles-porteurs :

- garçons de 15 ans: 50 kg, véhicule compris ;
- garçons de 16 ou 17 ans: 75 kg, véhicule compris ;

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

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

Article D.189-33 nouveau : Tout enfant nouvellement embauché fait l'objet, obligatoirement dans un délai de 15 jours à compter de la date de son embauchage, d'une déclaration de l'employeur à l'Agence nationale pour l'Emploi chargée de la transmettre à l'inspecteur du travail du ressort.

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

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

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

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

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

Article D.303-1 nouveau : L'autorisation d'ouverture d'un bureau de placement payant est délivrée par les autorités administratives suivantes :

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

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

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

Article D.303-3 nouveau : L'autorité administrative est tenue de faire connaître sa décision au postulant dans les 15 jours suivant la date du dépôt de la demande.

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

Article D. 305-1 nouveau : Toute personne physique ou morale ayant obtenu l'autorisation d'ouvrir un bureau de placement payant est tenue au respect des dispositions législatives et réglementaires régissant la matière et aux obligations suivantes :

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

Article D.305-2 nouveau : L'agrément peut être retiré après mise en demeure faite par les services de la Direction nationale de l'Emploi, lorsque l'une quelconque des conditions fixées ci-dessus n'est pas satisfaite.

Article D.313-6-1 nouveau : L'activité d'externalisation fait l'objet d'un contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice. Le contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice doit comporter les mentions suivantes :

- le nom, le siège et la raison sociale de l'agence d'externalisation ;
- le nom, le siège et le statut juridique de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, la localisation du bureau annexe ;
- la date d'effet de l'opération envisagée ;
- la durée de l'opération envisagée qui ne peut dépasser deux (02) ans ;
- les nom et prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise qui externalise ;
- le nombre de travailleurs permanents que l'agence d'externalisation envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses services ;
- les modalités de paiement de la prestation et de la responsabilité des deux parties.

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

Article D.313-7-1 nouveau : Avant d'entamer la procédure d'externalisation, l'entreprise qui compte procéder à cette pratique doit consulter le comité syndical ou à défaut les délégués du personnel.

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

Article D.313-7-2 nouveau : Les contrats de travail suivent l'agence d'externalisation dans leur totalité, que ce soit des contrats à durée indéterminée, des contrats à durée déterminée, des contrats d'apprentissage et tous les contrats suspendus.

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

Article D.313 -9 nouveau :

1°) Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu de justifier auprès de l'inspection du travail d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

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

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

3°) La garantie financière est d'un million de francs CFA (1.000 000 FCFA) à la création de l'entreprise de travail temporaire et calculée, après le premier exercice, en pourcentage du chiffre d'affaires annuel hors taxes, certifié par un expert-comptable, de l'entreprise considérée.

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

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

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

5°) L'entrepreneur de travail temporaire est considéré comme défaillant lorsqu'à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception d'une mise en demeure il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées au point 1 du présent article ou lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

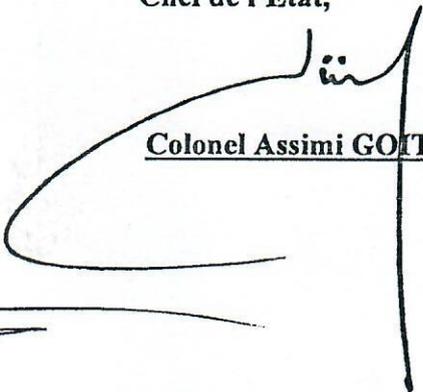
La mise en demeure émane du Directeur national du Travail. Elle est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entrepreneur de travail temporaire et au garant.

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

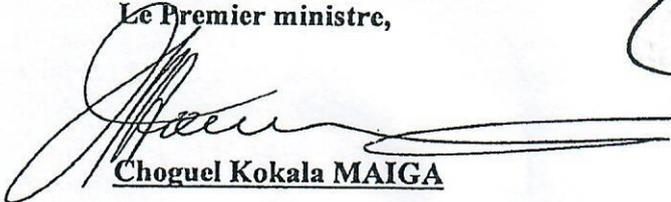
Article 2 : Le ministre du Travail, de la Fonction publique et du Dialogue social, le ministre de la Justice et des Droits de l'Homme, Garde des Sceaux, le ministre de l'Economie et des Finances et le ministre de l'Entrepreneuriat national, de l'Emploi et de la Formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal officiel.

Bamako, le **04 MARS 2022**

Le Président de la Transition,
Chef de l'Etat,


Colonel Assimi GOITA

Le Premier ministre,


Choguel Kokala MAIGA

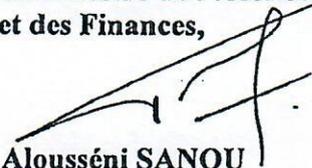
Le ministre du Travail, de la Fonction
publique et du Dialogue social


Madame DIAWARA Aoua Paul DIANLO

Le ministre de la Justice et des Droits
de l'Homme, Garde des Sceaux,


Mamoudou KASSOGUE

Le ministre de l'Economie
et des Finances,


Alousséni SANOU

Le ministre de l'Entrepreneuriat national,
de l'Emploi et de la Formation professionnelle,


Bakary DOUMBIA