

FC

Mme DIARRA  
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE  
-----  
SECRETARIAT GENERAL  
-----

REPUBLIQUE DU MALI  
Un Peuple – Un But – Une Foi

LOI N°2017- 021 /DU 12 JUIN 2017

PORTANT MODIFICATION DE LA LOI N° 92-020 DU 23 SEPTEMBRE 1992  
PORTANT CODE DU TRAVAIL EN REPUBLIQUE DU MALI

L'Assemblée nationale a délibéré et adopté en sa séance du 26 mai 2017

**Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Les articles ci-après de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant Code du travail en République du Mali, sont modifiés ainsi qu'il suit :

**Article L.4 nouveau :** Le droit au travail et à la formation est reconnu à chaque citoyen, sans discrimination aucune. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'emploi et l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

Par discrimination, il est entendu :

- 1) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire l'emploi ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Est interdite en particulier toute discrimination sur la base de critères comme l'invalidité, le handicap, le VIH et SIDA.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, ne sont pas considérées comme des discriminations.

Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacle aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

**Article L.6 nouveau :** Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir :

1. en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard de personnes ayant exprimé des opinions politiques ;

2. en tant que mesure de discipline du travail ;
3. en tant que mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
4. en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique.

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

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

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère militaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire ;
- tout travail ou service exigé d'un individu en cas de guerre, sinistre et de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- les travaux d'intérêt général tels qu'ils sont définis par les lois sur les obligations civiques ;
- tout travail d'intérêt public exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par l'autorité judiciaire.

**Article L.7 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 travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

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

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

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

**Article L.8 nouveau** : L'apprenti, dont le temps d'apprentissage est terminé, passe un examen devant l'organisme désigné à cet effet par arrêté conjoint du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

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

**Article L.20 nouveau** : Le travailleur ne peut renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise. Le contrat initial ne compte pas comme renouvellement.

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas :

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

La liste de ces secteurs d'activité ou de ces emplois visés au point 5 de l'alinéa précédent est fixée par arrêté du ministre chargé du Travail.

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

**Article L.26 nouveau :** Tout contrat de travail nécessitant, du fait de l'employeur, l'installation des travailleurs hors de la localité où ils résident au moment de la conclusion du contrat, doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit et déposé auprès de l'inspection régionale du travail du lieu d'exécution pour avis .

Les contrats des travailleurs étrangers seront, dans tous les cas, constatés par écrit et soumis au visa de la Direction Nationale du Travail, accompagnés d'un permis de travail dont la contenance et les conditions de délivrance sont fixées par arrêté du ministre en charge du Travail.

N'est pas considéré comme expatrié, l'étranger recruté localement.

Pendant les deux premières années de résidence permanente sur le territoire, un ressortissant d'un Etat étranger ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat à durée déterminée, sauf dispositions contraires résultant d'une convention de réciprocité conclue avec cet Etat.

**Article. L.28 nouveau :** L'autorité compétente vise le contrat après avoir :

- constaté la conformité du contrat aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- donné aux parties, éventuellement, lecture ou traduction du contrat ;
- obtenu la signature des parties.

**Article L.29 nouveau :** La demande de visa incombe à l'employeur. Celui-ci a l'obligation de soumettre le contrat au visa dans un délai de 15 jours à compter de la date de son début d'exécution pour tous les contrats dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois et 30 jours pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

Si le visa est refusé, le travailleur aura le droit de faire constater la nullité dudit contrat et réclamer s'il y a lieu des dommages-intérêts dans les cas suivants :

- l'employeur omet d'établir le contrat par écrit,
- l'employeur omet de soumettre le contrat au visa de l'autorité compétente.

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

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

Le refus de visa doit être motivé.

**Article L.30 nouveau** : L'engagement à l'essai doit être expressément stipulé par écrit. Il peut faire l'objet d'un contrat spécifique, appelé contrat à l'essai. Cet engagement comporte :

- l'emploi et la catégorie professionnelle du travailleur ;
- la durée de l'essai qui, en principe, est égale à la durée du préavis mais peut cependant être plus longue dans la limite, renouvellement compris, d'un maximum de 6 mois :
  - a) pour tenir compte de la technique et des usages de la profession ;
  - b) pour les travailleurs débutants dans l'exercice de leur métier, l'engagement à l'essai est à terme fixe, calculé de quantième en quantième. Les délais de route ne sont pas compris, le cas échéant, dans la durée maximum de l'essai.

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

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait renouvellement de l'essai, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, prenant effet à la date du début de l'essai.

**Article L.34 nouveau** : Le contrat de travail est notamment suspendu :

1. en cas d'obligations militaires ou de services civiques de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement ;
2. pendant la durée légale des obligations militaires ou civiques du travailleur ;
3. pendant la durée de l'absence du travailleur pour cause de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical. Cette durée est limitée à six mois, mais est prorogée jusqu'à la date de remplacement du travailleur ;
4. pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
5. pendant la durée de la garde à vue ou de la détention du travailleur à condition que celle-ci n'excède pas 6 mois ;
6. pendant la durée du chômage technique dans les conditions fixées à l'article L.35 ;
7. pendant la grève et le lock out si ceux-ci sont déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des différends collectifs ;
8. pendant la période de mise à pied, qui ne peut dépasser 8 jours ;
9. pendant la durée des congés payés et d'éducation ouvrière ;

10. pendant la durée du mandat électif au niveau local ou national ou de l'exercice d'une fonction politique par le travailleur ;
11. pendant la durée du congé de maternité ;
12. pendant la période dite de veuvage pour la femme salariée dont le mari vient de décéder. Cette suspension doit être demandée par écrit et être accompagnée d'une copie du certificat de décès du défunt et d'une copie du certificat de mariage. Elle ne peut excéder 4 mois et 10 jours ;
13. pendant la période de pèlerinage aux lieux saints ;
14. pendant la durée des autorisations d'absence du travailleur requis pour les manifestations culturelles et sportives organisées par l'Etat.

**Article L.35 nouveau :** L'employeur peut décider de mettre en chômage temporaire, tout ou partie de son personnel, pour des raisons économiques ou techniques.

Le chômage technique est celui qui intervient à la suite d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles telles que les accidents survenus aux matériels, une interruption de la force motrice, les sinistres, les intempéries.

Le chômage économique résulte de l'impossibilité pour l'employeur de faire travailler normalement les travailleurs, en raison d'une pénurie de travail dont la cause est économique.

L'employeur qui souhaite mettre tout ou partie de son personnel en chômage technique ou économique, doit requérir l'avis des délégués du personnel s'il en existe ou le comité syndical, et tenir informé au préalable le Directeur Régional du Travail compétent, de sa décision.

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

Pendant la période de chômage technique ou économique, l'employeur ne peut recourir en aucune façon à l'embauche de nouveaux travailleurs, sauf pour les secteurs non touchés, ou à l'exécution d'heures supplémentaires par le personnel restant.

Les périodes de chômage économique ou technique entrent en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté du travailleur.

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

Tout travailleur qui démissionne doit notifier sa décision par écrit à l'employeur. Celui-ci ne peut présumer de la démission du travailleur.

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

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

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

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

**Article L.41 nouveau :** La résiliation d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le préavis commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit être indiqué dans la notification.

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

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

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

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

Ces jours d'absence, qui sont pris au gré du travailleur et qui, sur sa demande, pourront être bloqués à la fin de la période de préavis, n'entraîneront aucune réduction de sa rémunération. En cas de licenciement, et, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le travailleur qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis n'entraîne, sauf accord mutuel, aucune réduction de salaires, avantages et indemnités de congés que le travailleur aurait perçus s'il avait accompli son travail.

**Article L.47 nouveau :** Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur qui l'envisage doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature.

A l'issue des négociations internes, si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information.

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

**Article L.48 nouveau :** Lorsque les négociations prévues à l'article L.47 ci-dessus n'ont pu aboutir à un accord, ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, ceux-ci sont soumis aux règles suivantes :

1) l'employeur établit l'ordre des licenciements selon les critères de base suivants :

- les départs volontaires ;
- l'aptitude professionnelle ;
- la charge de famille.

Les autres critères seront définis entre l'employeur et le comité syndical à l'interne, à défaut de celui-ci, les délégués du personnel.

2) L'employeur doit communiquer, par écrit, aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères qu'il a retenus.

Il convoque, dans les huit jours de la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions, lesquelles sont consignées dans le procès-verbal de la réunion.

3) Si l'employeur envisage de licencier pour motif économique un délégué du personnel, il devra respecter la procédure spécifique à ces travailleurs.

4) Pour les autres travailleurs l'employeur peut, après la réunion des délégués du personnel visée à l'alinéa 2, procéder au licenciement. Dans tous les cas la liste des travailleurs licenciés et le procès-verbal de la réunion susvisée sont immédiatement communiqués à l'inspecteur du travail pour information et qui vérifiera si les critères ont été respectés.

5) Le travailleur licencié bénéficie, en dehors du préavis et de l'éventuelle indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de son salaire brut. L'employeur et les travailleurs peuvent d'un commun accord convenir des conditions plus favorables. Le travailleur bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

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

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

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

**Sous-section nouvelle :** De la rupture conventionnelle

**Article L.50 bis nouveau :** L'employeur et le travailleur, lorsqu'ils sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent convenir d'une rupture conventionnelle, alternative à la démission et au licenciement.

La rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'employeur, ou du travailleur.

Elle fait l'objet d'un protocole librement signé par les deux parties.

L'acceptation par le travailleur d'une rupture conventionnelle ne doit pas être consécutive à une pression exercée par l'employeur.

Le travailleur peut se faire assister, au cours de l'entretien, par un délégué du personnel ou un autre salarié de l'entreprise.

En cas de vice de consentement, la rupture conventionnelle est nulle et de nul effet.

La rupture conventionnelle prend effet à la date fixée dans le protocole sans que l'une ou l'autre des parties ait à observer un préavis.

Le protocole détermine les conditions de la rupture du contrat de travail, notamment le montant spécifique de l'indemnité de départ, qui ne peut en aucun cas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Une copie du protocole est transmise à l'inspection du travail du ressort pour information.

Le contentieux sera réglé par arbitrage de l'inspection du travail.

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

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

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

Les conventions collectives et les accords d'établissement peuvent prévoir des taux beaucoup plus favorables. Dans ce cas, les taux prescrits par ces conventions se substitueront à ceux prévus à l'alinéa 2 du présent article.

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

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

Cette indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

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

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

Est substantielle, toute clause sans laquelle le travailleur, n'aurait pas contracté telle que le salaire, les conditions de travail, le lieu du travail, l'emploi tenu.

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

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

**Article L.59 nouveau :** Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

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

La durée de la mise en disponibilité, renouvellement compris, ne peut dépasser 10 ans. Elle revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation de l'employeur.

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

Une décision du ministre chargé du travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra, selon le cas, sous la présidence du Directeur national du Travail, un nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, et d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs, ou à défaut de celle-ci, des employeurs.

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

La représentativité est la compétence reconnue à un ou des syndicats de travailleurs, ou d'employeurs, d'être le porte-parole des salariés ou des entreprises, y compris de ceux qui ne sont pas leurs adhérents.

Pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir une audience suffisante dans la branche ou le secteur d'activités concerné.

Le caractère représentatif d'un syndicat de travailleurs est déterminé par le ministre en charge du Travail sur la base du nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections de délégué du personnel, lorsque la mesure de la représentativité est appréciée au niveau de l'entreprise, et sur la base des élections professionnelles, lorsque la représentativité est appréciée au niveau national, de la branche ou du secteur d'activité.

Les élections professionnelles sont organisées au niveau national pour déterminer la représentativité des centrales ou des confédérations syndicales de travailleurs.

Les élections professionnelles sont organisées au niveau sectoriel lorsqu'il s'agit de déterminer la représentativité des organisations syndicales de travailleurs au niveau du secteur ou de la branche d'activité.

Les élections professionnelles au niveau de l'entreprise sont organisées, en cas de besoin.

Les seuils de représentativité au niveau national, de la branche ou de l'entreprise, sont fixés par voie réglementaire par le ministre chargé du Travail, après concertation avec les organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Un arrêté du ministre en charge du Travail organise les modalités des élections générales de représentativité des unions syndicales ou professionnelles de travailleurs, au plan national et de la branche en concertation avec les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives.

L'enquête de représentativité est organisée tous les quatre ans.

Le caractère représentatif d'une organisation d'employeurs est déterminé par arrêté du ministre en charge du Travail, sur la base d'une enquête de représentativité dont les critères sont fixés, en concertation avec les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives.

L'enquête de représentativité est organisée tous les quatre ans.

**Article L.95 nouveau :** Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut, leur handicap, dans les conditions prévues au présent chapitre.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou le salaire minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison du travail de ce dernier.

Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communes aux travailleurs des deux sexes.

Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des considérations objectives.

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

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

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

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

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

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce pourcentage est fixé comme suit :

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

**Article L.107 nouveau :** Les mentions portées sur le bulletin de paye délivré à chaque travailleur sont reproduites à l'occasion de chaque paiement sur un registre dit registre de paiement ou enregistrées dans un fichier ou listing informatisé. Ce registre contient également une comptabilité des absences ventilées selon leur cause (maladies ou accidents de travail, absences autorisées ou non).

Les supports informatiques visés à l'alinéa précédent doivent permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires. Ils doivent être présentés dans les mêmes conditions et conservés pendant le même délai que le registre de paiement auquel il se substitue.

Le registre informatisé doit être validé par l'autorité compétente (INSTAT).

**Article L.108 nouveau :** Le registre de paiement est constitué d'un ensemble de feuilles fixes portant une numérotation continue sous reliure cartonnée. Il est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ni surcharges: les ratures doivent être approuvées par le travailleur.

Le registre des paiements ou tout support informatique de preuve est conservé pendant un délai de cinq ans suivant la dernière mention et tenu à la disposition des inspecteurs du travail.

Les dispositions du présent article sont applicables au registre d'employeur.

**Article L.118 nouveau :** L'action en paiement du salaire, des accessoires de salaires, des primes et indemnités, ou toute autre somme due en raison du travail, la fourniture des prestations en nature et éventuellement leur remboursement, se prescrivent par trois ans.

**Article L.121 nouveau :** Aucune retenue ne peut être faite sur la rémunération du travailleur en dehors de celles prévue à la présente section. Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

**Article L.123 nouveau** : Sont possibles dans certaines limites, les retenues nées des saisies attribution ou de cession volontaire souscrite dans les formes définies par la réglementation.

Les cotisations syndicales peuvent être collectées par l'employeur, à la demande du ou des syndicats, sous forme de cession volontaire de salaire dûment établie par le travailleur, au profit de l'organisation de son choix.

Il ne peut y avoir compensation entre les appointements ou salaires et les sommes dues par le travailleur, notamment au titre de la réparation d'un préjudice, que dans la limite de la partie saisissable.

**Article L.124 nouveau** : Le remboursement des avances s'effectue par les moyens de droit de la cession volontaire ou de la saisie-attribution.

**Article L.130 nouveau** : L'employeur doit tenir constamment à jour, dans les mêmes conditions que celles fixées à propos du registre des paiements, un registre dit "registre d'employeur", dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du Travail. Ce registre comprend trois fascicules :

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

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

Lorsqu'une entreprise utilise un fichier informatisé, celui-ci doit comporter toutes les mentions obligatoires définies à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article. Le chef d'établissement doit en outre tenir un registre sur lequel sont portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du Travail et relatives notamment à des questions de santé et sécurité au travail et de prévention des risques.

Le registre d'employeur ou le listing informatisé retraçant les informations contenues dans le registre d'employeur, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du Travail.

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

Un arrêté du ministre chargé du Travail précisera les conditions d'application des présentes prescriptions.

**Article L.142 nouveau** : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est de 24 heures au minimum. Il a lieu en principe le dimanche et ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatrice.

**Article L.145 nouveau** : Les jours fériés, chômés et payés sont ceux fixés par la loi.

Un décret précisera les modalités pratiques de rémunération des travailleurs au regard de la législation sur les jours fériés.

**Article L.162 nouveau** : Est nulle toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place de congé.

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

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée de travail, sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est égale au douzième de la rémunération acquise au cours de cette période.

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

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

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

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle, reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, ainsi que des avantages en nature, notamment le logement.

**Article L.175 nouveau** : Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article L.171, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du Travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

Les heures chômées de ce fait donneront lieu à une rémunération au même titre que des heures de travail effectif. L'employeur qui conteste le bien-fondé des mesures prises par l'inspecteur du travail a la possibilité d'effectuer un recours administratif hiérarchique auprès du Directeur national du Travail.

**Article L.186 nouveau** : Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance d'une de ces entreprises.

Cette interdiction n'est pas applicable :

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

**Article L.187 nouveau** : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être confiées.

**Article L.191 nouveau** : En cas de règlement amiable du différend, la formule exécutoire est apposée sur le procès-verbal de conciliation par ordonnance du président du tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente.

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

En cas de non conciliation, l'inspecteur du Travail est tenu de transmettre au tribunal du Travail le Procès-verbal de non conciliation, à la demande l'une des parties, dans les 15 jours, au tribunal du Travail du ressort.

**Article L.192 nouveau** : Les tribunaux du Travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Le différend individuel est le conflit qui oppose un ou plusieurs travailleurs à leurs employeurs à l'occasion de l'exécution du contrat de travail pour la reconnaissance d'un droit individuel.

**Article L.225 nouveau** : Dès réception du rapport de non conciliation, le ministre chargé du Travail saisit sans délai le Conseil d'arbitrage, à la demande expresse des parties au conflit.

En cas de crise nationale aigue ou lorsque le conflit concerne un service essentiel, le ministre chargé du Travail peut, de sa seule initiative, décider de convoquer le Conseil d'arbitrage.

Est considéré comme un service essentiel, tout service dont l'interruption risque de porter atteinte à la vie, à la sécurité et à la santé de tout ou partie de la population.

Les membres employeurs et travailleurs du Conseil sont choisis, en fonction de leur autorité morale et de leurs compétences techniques, par le ministre chargé du Travail, sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Une fois constitué, le Conseil d'arbitrage dispose de 8 jours francs, au plus, pour se réunir.

Les parties communiquent, à la demande du Président du Conseil, leurs mémoires sur le différend qui les oppose.

**Article L.229 nouveau** : Le Conseil d'arbitrage dispose d'un délai de 15 jours pour rendre sa sentence.

La décision du Conseil est immédiatement notifiée et commentée aux parties par le Président, qui en adresse une copie au ministre chargé du Travail.

La formule exécutoire est apposée sur la décision du Conseil, par ordonnance du Président du tribunal compétent, à la requête de la partie la plus diligente.

La sentence arbitrale ne peut faire l'objet de recours que pour excès de pouvoir, violation de la loi ou violation des règles de procédure, portés devant la Chambre sociale de la Cour Suprême.

Le recours en annulation de la sentence arbitrale est ouvert :

- si le conseil d'arbitrage a été irrégulièrement constitué ;
- si l'arbitre a statué sans se conformer à la mission qui lui a été assignée ;
- s'il a violé une règle d'ordre public ;
- lorsque le principe du débat contradictoire n'a pas été respecté.

Le recours doit être exercé dans les 8 jours francs suivant la signification de la sentence. Il est suspensif de l'exécution de la sentence arbitrale.

En cas d'annulation de tout ou partie de la sentence arbitrale, la Cour Suprême, dans le délai de 3 jours francs suivant la date de sa saisine par la partie la plus diligente, renvoie l'affaire aux parties qui proposent au Ministre chargé du travail, la constitution d'un nouveau conseil d'arbitrage. Dans le cas où la nouvelle sentence est annulée, la Cour Suprême rend, dans les 15 jours suivant le 2<sup>e</sup> arrêt d'annulation, avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.

**Article L.231 nouveau** : Le droit de grève est garanti à tous les salariés.

En cas de cessation concertée de travail, la satisfaction des besoins de base des usagers, l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens, le fonctionnement continu des installations, sont sauvegardés par l'institution d'un service minimal.

Un décret pris en Conseil des Ministres, fixe après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, la liste des services et des emplois strictement indispensables à l'exécution du service minimal.

Les personnels pourront être requis par l'autorité administrative dans les cas suivants :

- lorsqu'un secteur public essentiel est interrompu par une grève illégale ;
- lorsque dans un secteur important de l'économie, un arrêt total et prolongé du travail peut provoquer une situation telle que la vie, la santé ou la sécurité de la population peuvent être mises en danger.

Tout travailleur qui n'exécute pas ou cesse, même temporairement, d'exécuter un ordre de réquisition lui ayant été régulièrement notifié, peut, selon le cas, être licencié de son emploi, sans préavis ni indemnité.

**Article L.231-1 nouveau** : La grève doit être précédée d'une période de préavis au cours de laquelle les parties sont tenues de négocier.

La durée du préavis est de 15 jours calendaires.

**Article L.231-2 nouveau** : La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au travailleur.

Le lock-out et la grève sont illicites pendant la procédure de conciliation et dès qu'une décision arbitrale a acquis force exécutoire. Le lock-out et la grève pratiquées en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraînent :

a) pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues de ce fait ;
- l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membre de chambre de commerce ;
- l'interdiction de faire partie du Conseil supérieur du Travail et de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique.

b) pour les travailleurs :

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

**Article L.232 nouveau** : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, économiques, sociaux et moraux, tant collectifs qu'individuels, de leurs membres.

**Article L.236 nouveau** : La femme mariée exerçant une profession ou un métier peut, sans autorisation de son mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées à l'article précédent.

Le mineur âgé de plus de 15 ans peut adhérer aux syndicats, sans autorisation préalable de son père, de sa mère ou de son tuteur.

**Article L.245 bis nouveau** : Les ressources financières des organisations syndicales sont constituées par les cotisations de leurs membres, les recettes provenant des manifestations culturelles et sportives, les subventions accordées par les pouvoirs publics, les collectivités ou les entreprises, les emprunts et autres ressources extraordinaires décidées par l'assemblée générale.

**Article L.252 nouveau** : Des locaux seront mis sur leur demande, à la disposition des unions de syndicat de travailleurs les plus représentatives, pour l'exercice de leur activité, par arrêté du ministre chargé du Travail.

Ces locaux, dès lors qu'ils servent de siège aux unions syndicales, sont inviolables. Ils ne peuvent faire l'objet de perquisition que sur mandat de l'autorité judiciaire. La perquisition doit se limiter aux objectifs pour lesquels le mandat a été délivré.

**Article L.265 nouveau** : Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix travailleurs. La durée de leur mandat est de trois (3) ans.

Ils peuvent être réélus.

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

**Article L.277 nouveau** : L'autorisation de l'inspecteur du Travail est requise, avant tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagée par l'employeur ou son représentant. L'autorisation 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 (15) jours du dépôt de la demande vaut autorisation de licenciement, sauf dans le cas où l'inspecteur du Travail juge qu'une expertise est nécessaire. Dans ce cas, le délai est porté à 30 jours et l'inspecteur doit informer par écrit l'employeur, avant l'expiration des 15 jours, de sa décision de prolonger le délai.

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

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

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

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

**Article L.283 nouveau** : Un Conseil supérieur du Travail est institué auprès du Ministre chargé du travail. Il est présidé par le ministre ou son représentant.

Il comprend :

- six représentants des travailleurs et six représentants des employeurs, ayant voix délibérative ;
- deux membres de l'Assemblée nationale ;
- le Directeur national du Travail, le Directeur national de l'Emploi, le Directeur national de la Formation professionnelle et le Directeur national de la Protection sociale et de l'Economie solidaire, ainsi que des représentants des ministres intéressés, avec voix consultative. Un fonctionnaire, nommé par le ministre chargé du Travail assure les fonctions de secrétaire du Conseil.

Les membres du Conseil supérieur du Travail sont nommés pour deux ans par décret. Leur mandat ne peut être renouvelé plus de deux fois.

Les représentants des travailleurs et des employeurs sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives de la profession. A défaut d'organisation syndicale représentative, la désignation des membres du Conseil est faite directement par le ministre chargé du Travail.

Ils doivent posséder leurs droits civiques et n'avoir subi aucune condamnation entraînant la radiation des listes électorales. Il est désigné dans les mêmes conditions, simultanément, autant de membres suppléants que de membres titulaires.

A la demande du président ou de la majorité du conseil, peuvent être convoqués des experts et des techniciens qui participent au débat.

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

Il a pour mission permanente :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

Il peut notamment :

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

Il est chargé également d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs.

Il peut demander aux administrations compétentes tous les documents utiles à l'accomplissement de sa mission.

**Article L.286 nouveau :** Le Conseil supérieur du Travail comprend :

- une assemblée plénière ;
- une commission permanente ;
- **un secrétariat technique.**

La commission permanente est présidée par le ministre chargé du Travail ou son représentant. Elle comprend deux membres employeurs et deux membres travailleurs, élus respectivement par le groupe des employeurs et le groupe de travailleurs du Conseil.

Relèvent de la commission permanente :

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

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

Le secrétariat technique est chargé de la préparation des sessions du Conseil supérieur du Travail. Sa composition et son fonctionnement sont déterminés par arrêté du ministre chargé du Travail.

**Article L.301 nouveau** : Le placement est assuré par le service public du placement et les bureaux de placement payant.

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

**Article L.302 nouveau** : Le service public du placement est assuré par l'organisme public de placement désigné à cet effet par les autorités compétentes. Ses prestations sont gratuites.

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

Les bureaux de placement payant ne doivent faire subir aux travailleurs aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou toute autre forme de discrimination reconnue.

Les bureaux de placement payant exercent leurs activités sous le contrôle de la Direction nationale de l'Emploi.

Les bureaux de placement payant sont tenus de communiquer au service public chargé du placement, les informations relatives aux placements effectués, ainsi qu'un exemplaire de déclaration d'ouverture d'établissement ou de chantier.

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

Le refus de communiquer au service public chargé du placement les informations contenues dans le présent article est puni des peines sanctionnant le refus de répondre aux enquêtes statistiques.

**Article L.306 nouveau** : Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription auprès du service public chargé du placement ou d'un bureau de placement payant. Toute personne qui ouvre un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit, doit en faire la déclaration au service public chargé du placement, ou au bureau de placement payant.

Section IV : Du Travail temporaire et de l'Externalisation.

**Article L.313 nouveau** : Si une main d'œuvre provisoire doit être employée dans une entreprise par le truchement d'une entreprise de travail temporaire, le contrat de mise à disposition est passé entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire, laquelle doit être agréée par le ministre chargé du Travail.

L'Entreprise de Travail temporaire exerce ses activités sous le contrôle de la Direction nationale du Travail.

Le contrat de travail est conclu par écrit entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur mis à la disposition de l'utilisateur. Sa durée ne peut dépasser 24 mois y compris les renouvellements.

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

Le travailleur n'a à verser aucune rétribution pour cette mise à disposition.

Un décret fixera le régime des entreprises de Travail temporaire.

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

**Article L.313 -1 nouveau** : L'externalisation ou sous-traitance est le transfert de tout ou partie de l'activité d'une organisation/entreprise ou administration vers un partenaire externe spécialisé.

**Article L.313-2 nouveau** : L'externalisation de la gestion des ressources humaines est le transfert, en totalité ou en partie, à une organisation externe, d'activités ou de fonctions Ressources Humaines.

En cas d'externalisation, les dispositions du présent code s'appliquent notamment celles de l'article L.57. Le droit d'option du salarié en vertu des dispositions de l'article L.58 est garanti.

**Article L.313-3 nouveau** : Les Entreprises de Travail Temporaire, peuvent exercer le rôle d'agence d'externalisation, cumulativement avec leurs autres attributions.

**Article L.313-4 nouveau** : L'agrément délivré par l'autorité administrative compétente à une Entreprise de Travail temporaire, vaut autorisation pour l'exécution de toute activité d'externalisation par la même entreprise.

Toute Entreprise de Travail temporaire doit, en cas de conclusion d'un contrat d'externalisation, communiquer à l'inspecteur du travail du ressort, lorsque la zone d'intervention est limitée au territoire d'une seule inspection du Travail, ou au Directeur national du Travail, lorsque celle-ci s'étend sur le territoire de plusieurs inspections régionales :

- la date de prise d'effet de l'activité d'externalisation ;
- la zone d'intervention concernée ;
- le nom de l'entreprise utilisatrice ;
- le nombre de travailleurs concernés.

**Article L.313-5 nouveau** : Les agences d'externalisation exercent leurs activités sous le contrôle de la Direction nationale du Travail et de ses services techniques régionaux.

**Article L.313-6 nouveau** : L'activité d'externalisation fait l'objet d'un contrat entre l'agence d'externalisation et l'entreprise utilisatrice. Les mentions portées au contrat seront définies par décret.

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

Une clause de réversibilité peut être mise en œuvre à l'arrivée du terme prévu au contrat, ou en cas de résiliation anticipée.

**Article L.313-7 nouveau** : Un contrat de travail, liant l'agence d'externalisation à chaque travailleur, doit être établi par écrit et communiqué au salarié. Le travailleur dont l'activité est externalisée, conserve tous ses droits acquis.

Les autres règles auxquelles les agences d'externalisation sont tenues, seront fixées par décret.

**Article 2** : La présente loi, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée et publiée au Journal officiel.

Bamako, le 12 JUIN 2017

Le Président de la République,



Ibrahim Boubacar KEITA