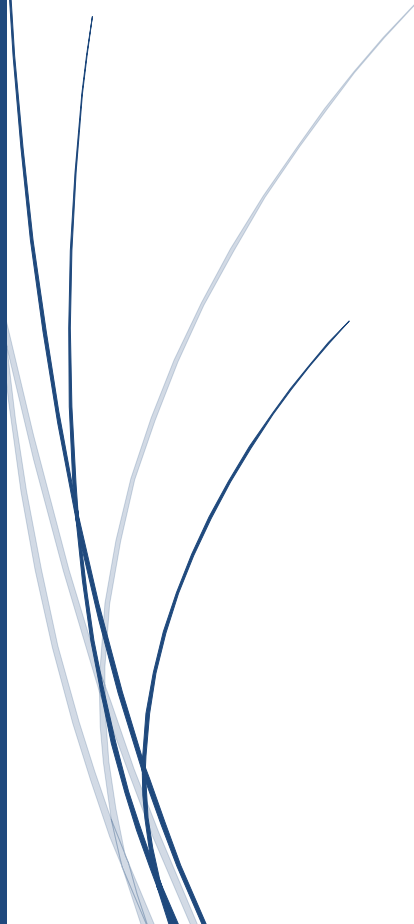




UNIVERSITE DE LISALA

**CENTRE INTERUNIVERSITAIRE DE RECHERCHE
PLURIDISCIPLINAIRE (CIREP)
STATUT : UNIVERSITE PUBLIQUE
Web : www.cirep.ac.cd
Email : info@cirep.ac.cd**

NOTES DE COURS DE POLITIQUE D'EMPLOI ET CADRE JURIDIQUE



OBJECTIFS DU COURS

Objectif général :

Le cours de politique d'emploi et cadre juridique vise à fournir aux étudiants les connaissances et compétences nécessaires pour comprendre et mettre en œuvre les politiques d'emploi dans le respect du cadre juridique en vigueur.

Objectifs spécifiques :

- Comprendre les principes fondamentaux du droit du travail et les obligations légales des employeurs en matière d'emploi.
- Apprendre à concevoir et mettre en œuvre des politiques d'emploi efficaces, équitables et conformes à la législation en vigueur.
- Maîtriser les différentes formes de contrats de travail, les modalités de recrutement et de licenciement, ainsi que les droits et devoirs des employeurs et des employés.
- Savoir gérer les relations individuelles et collectives du travail, notamment en matière de négociation collective et de résolution des conflits.
- Acquérir des compétences en gestion des ressources humaines pour assurer le bien-être des employés et favoriser un climat social harmonieux.
- Comprendre les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail, ainsi que les politiques à mettre en place pour promouvoir l'égalité des chances.
- Apprendre à anticiper et à répondre aux évolutions légales et réglementaires en matière d'emploi pour garantir la conformité de l'entreprise.
- Développer une vision stratégique de la gestion des ressources humaines en intégrant les aspects juridiques, éthiques et sociaux.

0. INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

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

0.1. HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL

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

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

0.2. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

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

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

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

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

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

CHAPITRE 1 : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

1.1. DEFINITION ET CARACTERES DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

1.2. LES CRITERES DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

Il est important de passer en revue les critères de qualification du contrat de travail. En relisant la définition, on peut retenir trois critères : l'activité professionnelle, le lien de subordination juridique, le versement d'une rémunération. Les deux derniers éléments sont plus essentiels, le premier

critère n'étant pas spécifique au contrat de travail.(Activité professionnelle).

a) LE LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE

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

b) LA REMUNERATION :

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

CHAPITRE 2 : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

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

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

2.1. LES CONDITIONS DE FORME

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. LES CONDITIONS DE FOND

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

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

incapables de contracter les mineurs non émancipés et les majeurs interdits.

CHAPITRE 3 : LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

3.1. LA NATURE DE L'EMPLOI ET LA DUREE DU CONTRAT :

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

- les travailleurs engagés à l'heure ou à la journée pour une occupation n'excédant pas une journée.
- Les travailleurs saisonniers engagés pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, ou artisanale. Les travailleurs engagés en complément d'effectif pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'Entreprise.
- Les travailleurs recrutés pour assurer le remplacement d'autres salariés en suspension légale de contrat de travail ; les travailleurs des Entreprises qui ont recours au CDI en raison de la nature des activités exercées par ces travailleurs et du caractère par nature temporaire de ces

emplois.

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

3.2. CHANGEMENT DE LA NATURE DU CONTRAT

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

Ces cas sont constitués par :

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

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

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

3.3. L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

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

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

Chapitre 4 : LE POUVOIR REGLEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DU CHEF D'ENTREPRISE :

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

4.1. L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

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

- L'organisation s'entend par : horaires de travail, répartition du travail comptage, entretien du matériel.
- La discipline s'entend par : les interdictions et prévoit des sanctions pour certaines fautes (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement) sous le contrôle du juge du travail qui est tenu d'apprécier selon les

circonstances. Exemple : annulation d'une mise à pied de plus de huit jours.

- L'hygiène et la sécurité : il s'agit du port des matériels de protection du travailleur (masques, bouchons, chaussures de sécurité etc.)
- Salaires : il s'agit des règles prévues par le code pour le paiement du salaire que le règlement intérieur ne peut violer mais plutôt les adapter aux réalités de l'entreprise.

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

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

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

4.2. L'IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR :

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

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

- Les apprentis qui suivent dans l'entreprise une formation théorique et pratique souvent matérialisée par un contrat de type particulier : le contrat d'apprentissage
- Les ouvriers et employés qui concourent directement à la production sur les chantiers et les usines et même à l'activité administrative pour les employés. Ils sont aussi en catégories suivant les conventions collectives.
- Les agents de maîtrise constituent le personnel d'encadrement de l'entreprise et qui ont un commandement direct sur les ouvriers et les employés. Se sont généralement les techniciens et les techniciens supérieurs (BT, BTS).

- Les cadres et ingénieurs sont de la catégorie supérieure. Ils sont diplômés des grandes écoles : administration, finance, juriste etc. Ils sont chargés de la conception et de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

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

4.3. LE CONTRAT D'ENGAGEMENT A ESSAI :

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

Ainsi le contrat d'engagement à essai peut être défini comme la période d'observation réciproque pendant laquelle l'employeur apprécie la qualité du travail de l'employé et ce dernier la condition de travail de l'employeur. La période d'essai constitue une première phase du contrat de travail. Elle ne se présume pas. Son existence et sa durée doivent faire l'objet d'une mention expresse dans le contrat de travail faute de quoi, le contrat est conclu sans période d'essai. L'engagement essai est alors constaté par écrit et doit comporter la catégorie professionnelle du salarié. Sa durée est égale à celle du préavis. Elle ne peut cependant dépasser 3 mois renouvelable une fois, donc dans la limite de 6 mois maximum. Pendant cette période le salarié est payé au taux de sa catégorie professionnelle. A la fin de la période d'essai, si le salarié est engagé définitivement, cette période d'essai, le renouvellement y compris, entre en ligne de compte pour la détermination des droits du salarié et la durée des services dans l'entreprise. Le contrat d'engagement à essai peut être résilié à tout moment, sans préavis, sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à une indemnité de rupture ; aucune formalité n'est imposée. Mais cette rupture peut être abusive par exemple l'employeur qui agit avec une précipitation, sans que le salarié ait pu être mis en situation de faire la preuve de sa capacité (**Cass. Soc. 2 février 1994**) ou encore si l'employeur rompt le contrat pour des motifs autres que professionnels (**Cass. Soc. 6décembre 1995**).

4.4. LES OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT :

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

A. LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR :

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

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

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

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

Cette clause de non concurrence peut subsister après la rupture du contrat. Il doit respect et obéissance à l'employeur.

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

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

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

B. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

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

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

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

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

Chapitre 5 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

5.1. LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

1. Obligations militaires ou civiques de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement.
2. Obligations civiques ou militaires du travailleur
3. Maladie ou accident non professionnel du travailleur constaté par un certificat médical, dans la limite de six mois, susceptible de prolongation jusqu'au remplacement du travailleur.
4. Période résultant d'un accident ou maladie professionnelle.
5. Pendant la durée de la garde à vue ou de la détention préventive du travailleur à condition de ne pas excéder 6 mois. selon que la détention débouche sur une condamnation ou un non-lieu, le contrat est rompu ou maintenu.
6. Pendant la durée du chômage technique dont la durée ne peut dépasser trois mois pour des raisons d'ordre économique.
7. Grève et le lock out, si ceux-ci sont déclenchés dans le respect des procédures de règlement des conflits collectifs (Conciliation devant

l'administration compétente et arbitrage du conseil d'arbitrage).

8. Pendant la période de mise à pied disciplinaire infligée par l'employeur (1 à 8 jours).
9. Pendant la durée du congé payé et congé d'éducation ouvrière
10. Mandant la durée du mandat électif local ou national, et l'exercice d'une fonction politique par le travailleur.
11. Congé de maternité (14 semaines) soit 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Selon la jurisprudence la suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. Le licenciement de la femme enceinte pendant la suspension est abusif, sauf s'il est motivé par un fait extérieur à cette grossesse
12. Veuvage de la femme salariée dont le mari vient de décéder. Cette suspension doit être demandée par écrit et être accompagnée d'une copie du certificat de décès du défunt et la copie du certificat de mariage (durée : 4 mois et 10 jours).

5.2. LES EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT :

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

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

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

- a) pendant la première année de présence :
 - indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à celle du préavis.

b) Au-delà de la première année de présence :

-- indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle de d'indemnisation à plein salaire.

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

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

Chapitre 6 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS D'EXCUTION :

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

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

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

6.1. LA MODIFICATION SUBSTANTIELLE PROPOSEE PAR L'UNE DES PARTIES :

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

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

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

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

a) les conditions de travail :

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

b) Les salaires :

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

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

c) Lieu de travail :

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

6.2. CAS DE MODIFICATIONS NON SUBSTANTIELLES :

Il s'agit de :

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

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

Chapitre 7 : LE ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LA PREVISION ET LA GESTION DES CONFLITS DU TRAVAIL

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

7.1. LA CONCILIATION :

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

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

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

1. la conciliation dans les conflits individuels :

En effet, l'article **L190** du code du travail dispose que tout travailleur pourra demander à l'inspecteur de régler le différend à l'amiable. La conciliation a lieu devant l'inspecteur du travail territorialement compétent.

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

jour bien précis et à une heure précise.

Bibliographie

BARREAU J. ET MÉNARD J.- Y., 1992, *La gestion de l'emploi à la Poste, France Télécom, EDF-GDF et la SNCF : des spécificités liées à l'emploi de personnel sous statut ?*, Communication au 3^{ème} congrès de l'AGRH, Lille, 19 et 20 novembre 1992, Actes du colloque, p. 426 à 432.

BARREAU J. ET DEL SOL M., 2001, « Les formes hybrides de travail : de nouveaux rapports entre précarité et situations professionnelles ? », in *Nouvelles dimensions de la précarité*, Del Sol M. et alii (dir.), PUR, Rennes, p. 105-118.

BEFFA J.-L., BOYER R. ET TOUFFUT J.-P., 1999, « Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n° 107, juin.

BRIZARD A., 2000a, « La rémunération des salariés en 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 10.3.

BRIZARD A., 2000b, « Les hausses de salaires sont moins fréquentes et plus individualisées en 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 01.

BUNEL J. ET SAGLIO J., 1979, *L'action patronale*, PUF, Paris.

COUTROT T., 1992, « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale ? », *Travail et emploi*, n° 53, p. 22-43.

COUTROT T., 1998, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.

DONNADIEU G., 1993, *Du salaire à la rétribution*, Editions Liaisons, Paris.

EUSTACHE D., 1986, « Individualisation des salaires et flexibilité. Le cas des entreprises chimiques et de leurs ouvriers de production au début des années quatre-vingt », *Travail et emploi*, n° 29, p.17-42.

EYRAUD F. et alii, 1989, *Les classifications dans l'entreprise*, Document Travail et emploi.

GRANDJEAN C., 1987, « L'individualisation des salaires. La stratégie des

entreprises », *Travail et emploi*, n° 32, p. 17- 30.

JOBERT A. ET TALLARD M., 2002, « Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950- 1970) », *Education permanente*, n° 149, p. 113-134.

MABILE S. ET PERBEN M., 1997, « Intéressement, négociations et politiques salariales de l'entreprise : y a-t-il un lien ? », dossier *La participation financière en 1995*, DARES.

MARTORY B., 1993, « Les rémunérations », *Cahiers français*, n° 262, p.24-31.

NAJMAN V. ET REYNAUD B., 1992, *Les règles salariales au concret*, La Documentation française, document travail et emploi, Paris.

REYNAUD B. ET NAJMAN V., 1992, « Les formules salariales actuelles. Bricolage ou transformation radicale du fordisme ? », *Travail et emploi*, n° 51, p. 86-97.

SAGLIO J., 1987, « Les négociations de branche et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit Social*, n° 1, janvier, p. 20-33.

SAGLIO J., 1999, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et emploi*, n° 78, p. 21-39.

SAGLIO J., 1999, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et emploi*, n° 78, p. 21-39.

SANDOVAL V., 1996, « Dix ans d'évolution des salaires dans le secteur privé », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 96-07-28-2, p. 1-4.

SANDOVAL V., 1997, « Des pratiques salariales diversifiées », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 23.1, 1997-06.

SANDOVAL V., 1998, « La mise en œuvre des nouvelles grilles de classification, un impact limité sur la masse salariale et sur la hiérarchie des emplois », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, 98.4, n° 16.2.

SANDRETTO R., 1994, *Rémunérations et répartition des revenus*, Hachette, Paris.

SCHWALD L., 1987, « L'individualisation des rémunérations », *Cahiers français*, n° 231, p. 25-29.

TALLARD M., 1991, « L'évolution des grilles de classification professionnelle », *Problèmes économiques*, n° 2221, 17 avril 1991, pp. 11-16.

WEITZMAN M., 1986, *L'économie du partage : vaincre la stagflation*, L'Expansion, Hachette, J.C. Lattès, Paris.