



CONSEIL NATIONAL
DU PATRONAT DU MALI

LE CONTRAT DE TRAVAIL

GUIDE A L'USAGE
DES CHEFS D'ENTREPRISE
ET GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

LE CONTRAT DE TRAVAIL



GUIDE A L'USAGE DES CHEFS D'ENTREPRISE
ET GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

SOMMAIRE

DÉFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL	5
CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL	5
CONTRATS DE TRAVAIL ET CONTRATS VOISINS	5
INTERET DE LA DISTINCTION	6
FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
LES TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL	8
OBLIGATIONS DES PARTIES DANS L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	16
ANNEXES	18





CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

BP 2445 IMM. DU PATRONNAT, HAMDALLAYE ACI 2000
TEL. 20 21 63 11 / 44 90 17 10 • FAX : 20 21 90 77
E-mail : cnpm@cnpmali.org • Site web : www.cnpmali.org

I. DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Convention en vertu de laquelle une personne (le travailleur), s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, appelée employeur (cf. article L.13 du code du travail).

II. CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il ressort de cette définition que :

- Le contrat de travail est d'abord un contrat synallagmatique, c'est-à-dire une convention au terme de laquelle les parties s'obligent réciproquement, l'une envers l'autre ;
- C'est aussi un contrat dominé par le lien de subordination juridique : ce lien se traduit par le pouvoir conféré à l'employeur de donner des directives très précises au travailleur, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner le salarié, en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution du travail convenu ;
- C'est un contrat conclu intuitu personae, c'est-à-dire conclu en considération de la personne avec laquelle il a été passé : le travailleur ne peut pas désigner une autre personne, qui exécuterait à sa place, le travail pour lequel il a été recruté ;
- C'est enfin un contrat à titre onéreux, impliquant le versement par l'employeur, au salarié, d'une rémunération, en contrepartie du travail fourni par celui-ci.

III. CONTRATS DE TRAVAIL ET CONTRATS VOISINS

C'est le lien de subordination qui permet de distinguer le contrat de travail d'autres contrats dits voisins, parmi lesquels on peut citer :

- Le contrat d'entreprise : contre rémunération, une personne est engagée pour une tâche déterminée, qu'elle exécutera en toute indépendance, en ne recevant des directives que pour l'orientation générale du travail.

Exemple : Mr X (entrepreneur) s'est engagé à construire un immeuble pour le compte de Y (maître d'ouvrage), dans un délai de six (6) mois.

- Le contrat de mandat : confère à l'une des parties, le mandataire, le pouvoir de faire des actes juridiques pour le compte de l'autre partie, le mandant. Le mandataire est tenu de respecter la volonté du mandant, mais il ne se trouve pas sous son autorité hiérarchique.

Exemple : Monsieur X donne mandat à l'agence immobilière T. de louer sa maison.

- Le contrat de société : c'est un acte juridique, par lequel un ou plusieurs associés conviennent d'affecter des apports à une entreprise commune, en vue de réaliser et de partager des bénéfices, ou de profiter des économies qui en résultera.

IV. INTERET DE LA DISTINCTION

Les travailleurs, titulaires d'un contrat de travail, sont les seuls couverts par la législation du travail et la législation sociale.

V. FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Le principe : l'absence de forme

- Les contrats sont passés librement, sauf lorsqu'il est conclu avec un mineur, l'autorisation du père, ou à défaut, de la personne détenant la puissance paternelle étant requise dans ce cas (article L.14 du CT).
- La forme du contrat est également dans le principe, libre. Dès lors que les consentements de l'employeur et du travailleur sont échangés, le contrat est formé. Son existence est constatée, sous réserves des dispositions de l'article L.26, évoquée plus bas, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter (cf. article L.15 du CT).
- Le contrat peut être ainsi écrit ou verbal.
- Lorsqu'il est verbal, la preuve peut être rapportée par tous moyens, selon l'article L.15 du CT.

Exemples de preuves : travailleur inscrit dans le registre d'employeur, bulletins de salaire, témoignages de collègues de travail etc.).

- Qu'il soit écrit ou verbal, le contrat doit cependant respecter certaines conditions de fond :
- la capacité juridique du contractant (son aptitude à exercer ses droits et obligations) à conclure une convention ; (article L. 14 du Code du Travail).
- la licéité du contrat : l'objet du contrat (autrement dit l'activité prévue) ne doit pas être illégale (par exemple, chauffeur recruté pour convoier de la drogue).
- le consentement des parties : celui-ci doit être exempt de vices du consentement, à savoir :
 - **l'erreur** : portant sur l'objet de la convention ou la personne du contractant ;
 - **le dol** : tromperie par des manœuvres tendant à provoquer une erreur (ex.: travailleur qui s'attribue des diplômes, une expérience qu'il n'a pas).
 - **la violence** : elle est le plus souvent morale (contrat avec des clauses défavorables imposées à un salarié qui a des besoins pressants d'argent).
- L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Toute clause peut y être insérée à condition de ne pas être contraire à la loi ou aux dispositions d'une convention collective de travail. En outre, lorsqu'il est écrit, le contrat doit comporter certaines mentions obligatoires énumérées par le code du travail, en son article L27.

2. L'exception : le contrat soumis au visa

Si la forme du contrat est libre, le législateur a cependant décidé (cf. article 26 du code du travail) que celui-ci devra être obligatoirement établi par écrit dans les cas ci-après :

- 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 (travailleurs déplacés). Ledit contrat doit être également transmis à l'inspection du travail du ressort, pour information.
- contrat de travail à durée déterminée : il doit être, comme le contrat conclu avec un travailleur déplacé, déposé à l'inspection du travail du ressort ;
- contrats des travailleurs étrangers : contrairement aux deux contrats précédents, l'obtention du visa de la Direction Nationale du Travail est obligatoire avant tout commencement d'exécution d'un contrat de travail signé avec un travailleur étranger.

Si l'employeur omet de demander le visa, ou si celui-ci est refusé, le contrat de travail est nul de plein droit (Art L 29 du code du travail).

La constatation par écrit du contrat de travail à durée déterminée est exigée en raison du caractère, par nature précaire de ce type de contrat. S'agissant des contrats de travail expatrié, elle est liée au statut et à la spécificité des conditions de recrutement des travailleurs étrangers.

Si l'employeur omet de demander le visa, ou si celui-ci est refusé, le contrat de travail est nul de plein droit (Art L 29 du code du travail).

La constatation par écrit du contrat de travail à durée déterminée est exigée en raison du caractère, par nature précaire de ce type de contrat. S'agissant des contrats de travail expatrié, elle est liée au statut et à la spécificité des conditions de recrutement des travailleurs étrangers.

VI. LES TYPES DE CONTRAT

1. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

- Par définition, c'est un contrat sans limitation de durée, conclu, à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié. Néanmoins, un travailleur ne peut pas s'engager à vie pour le compte d'un employeur.
- Le CDI peut être constaté par écrit, ou résulter d'une entente verbale. Mais comme indiqué plus haut, lorsqu'il est conclu avec un travailleur expatrié, ou un salarié déplacé, il est obligatoirement constaté par écrit.

Avantages et inconvénients du CDI :

Avantages :

- Le CDI étant un engagement à long terme avec le salarié, il permet à l'employeur d'envisager avec celui-ci une collaboration pérenne.
- proposer un CDI est un argument qui a son importance pour les candidats potentiels. Lorsque ces derniers ont plusieurs opportunités, ils donneront leur priorité aux postes en CDI.

Inconvénients

Pour mettre fin à un CDI, l'employeur n'a pas d'autres choix que de procéder à un licenciement. Une procédure est à respecter, laquelle peut engendrer un coût important pour l'entreprise.

Par ailleurs, un salarié en CDI peut démissionner et donc quitter l'entreprise à tout moment, sans être tenu de donner une justification quelconque.

2. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

- C'est un contrat dont la durée est précisée à l'avance, suivant la volonté des parties (cf. article L.18 du CT). On parle alors de contrat « à terme précis », dont la durée est fixée de date à date.
- Mais selon l'article L.18, constituent également un CDD :
 - le contrat passé pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être préalablement évaluée avec précision (ex : construction d'une route) ;
 - le contrat dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain, mais dont la date n'est pas exactement connue (contrat de saisonnier) ;

Ces deux contrats sont des CDD dits à « terme incertain ».

- le CDD doit être constaté par écrit, sous peine de se transformer en CDI, avec toutes les conséquences juridiques attachées à ce type de contrat (article L.21 paragraphe 1) ;
- Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution d'une tâche temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». (Article L.22 du CT) ;
- Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans (article L.21 alinéa 2). Il est renouvelable ;
- Le travailleur ne peut cependant renouveler plus de deux fois un contrat à durée déterminée avec la même entreprise, sauf lorsqu'il s'agit, entre autres, de contrats saisonniers, de contrats de travailleur des entreprises relevant de secteurs d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI etc. (voir article L.20 du CT) ;
- Il est interdit de recourir à un contrat à durée déterminée dans les six mois qui suivent un licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes supprimés à la suite de ce licenciement, sauf si la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois (article L.23 du ct) ;
- l'employeur encourt des sanctions pénales en cas d'inobservation des dispositions ci-dessus.

Avantages et inconvénients du CDD

Avantages :

Le principal avantage du CDD est qu'il prend fin à la date convenue, contrairement au CDI. Le contrat se termine sans que l'employeur n'ait une justification à donner ou une procédure à respecter.

Inconvénients

Pour proposer un CDD à un futur salarié, il faut être en mesure de pouvoir justifier son utilisation car ce contrat n'est utilisable que dans certains cas précis.

Par ailleurs, un salarié en CDD peut ne pas se sentir dans des conditions de travail optimales : ce dernier n'a en effet aucune certitude d'être dans l'entreprise à long terme et c'est une situation qui, en un moment donné, pourrait jouer plus ou moins, sur sa motivation, et donc son rendement.

3. Contrat de travail de type particulier : le contrat à l'essai

L'exécution du contrat de travail peut être précédée d'un engagement à l'essai. Cette disposition peut faire l'objet d'un contrat spécifique, ou être insérée dans le corps du contrat de travail.

Objet de l'essai

- Il permet à l'employeur de vérifier les connaissances professionnelles et les qualités personnelles du travailleur ;
- Il permet au travailleur de connaître les conditions de travail dans l'entreprise.

Conditions de l'essai

L'essai doit être obligatoirement constaté par écrit. A défaut, le contrat est considéré comme ayant été définitivement conclu (cf. article L.30 du CT).

Durée et modalités de l'essai

- La durée de l'essai est déterminée par les conventions collectives ou les accords d'établissement ;
- Néanmoins, la limite maximale, renouvellement compris, fixée par la loi, est de 6 mois (article L.30 du CT).

- Le travailleur est payé au taux de salaire de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi pour lequel il a été engagé (article L.31 du CT) ;
- En cas d'engagement définitif, la période d'essai entre en compte pour la détermination des droits attachés à l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise (article L.32).

Effets de la rupture de l'essai

- les parties peuvent à tout moment rompre le contrat sans être tenues de motiver cette rupture.

Cependant, les tribunaux du travail retiennent de plus en plus la faute de l'employeur, quand les motifs de la séparation sont étrangers au travail, révélant ainsi une intention manifeste de nuire au salarié, ou quand le chef d'entreprise rompt la période d'essai sans avoir vérifié les capacités professionnelles du salarié, qui constitue pourtant son objet. On dit alors que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable.

- l'une ou l'autre des parties au contrat à l'essai ne peut prétendre à une indemnité de rupture quelconque, excepté l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Expiration ou rupture du contrat à l'essai du travailleur déplacé : le rapatriement est à la charge de l'employeur, même lorsque la rupture est du fait du salarié (article L.30).

VII. OBLIGATIONS RECIPROQUES DES PARTIES DANS L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les obligations du travailleur

Dans l'exécution du contrat de travail, le salarié est principalement tenu de :

- exécuter personnellement le travail pour lequel il a été engagé.
- exécuter son travail avec soin, probité et conscience, dans les conditions convenues au contrat ;
- respecter les horaires de travail ;
- justifier les retards et les absences à son poste de travail ;



- adopter un comportement de nature à éviter les erreurs ou négligences répétés ;
- Etre loyal : c'est-à-dire sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur, s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale (ne pas notamment détourner la clientèle à son profit) ;
- Etre correct à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie ;
- agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, les préposés de celui-ci. Cependant, le travailleur ne peut être obligé d'exécuter un nombre illégal ;
- observer la discipline et les consignes d'hygiène et de sécurité : il doit assurer sa propre sécurité, et ne pas mettre en péril celle des autres salariés, par un comportement quelconque ;
- s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après sa cessation, de divulguer les secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ;
- s'abstenir de tout acte de diffamation à l'égard des décisions de l'employeur ;
- restituer en bon état à l'employeur, les instruments de travail qui lui sont confiés.

Les manquements à ces devoirs ou obligations autorisent l'employeur à sanctionner le salarié par application des dispositions prévues dans le règlement intérieur d'entreprise.

2. Les obligations de l'employeur

- fournir le travail convenu, conformément à la qualification du travailleur ;
- fournir les moyens nécessaires à l'exécution du travail ;
- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi ;
- respecter la législation et la réglementation du travail destinées à protéger la santé et la sécurité du travailleur ;
- respecter les conventions collectives et autres accords collectifs ;

- respecter la liberté syndicale ;
- respecter la liberté d'expression du travailleur ;
- s'abstenir de tout acte de discrimination à l'endroit du salarié, en raison de ses activités syndicales, ses opinions politiques, son statut etc.

Rémunérer le travail exécuté, c'est-à-dire :

- payer les salaires aux taux prévus par la loi ou la convention collective ;
- payer l'intégralité du salaire ;
- payer les salaires dans les délais prévus par la loi.
- s'acquitter de ses cotisations sociales ;
- traiter le travailleur avec dignité ;
- respecter l'intimité de sa vie privée.

L'inexécution par l'employeur de ces obligations essentielles engage sa responsabilité contractuelle. Le salarié peut ainsi demander le versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

VIII. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail est la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail, à savoir la fourniture d'un travail par le salarié et le paiement du salaire correspondant par l'employeur, cessent de manière temporaire, sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

1. Cas de suspension légale du contrat de travail (article L.34)

- obligations militaires ou de service civique de l'employeur entraînant la fermeture de son établissement ;
- obligations militaires ou de service civique du travailleur ;
- absence du travailleur pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle ;

- indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- garde à vue ou détention du travailleur à condition que celle-ci n'excède pas 6 mois ;
- chômage technique ;
- grève ou lock-out ;
- mise à pied ;
- congés payés et congés d'éducation ouvrière ;
- durée du mandat électif au niveau local ou national ou l'exercice d'une fonction politique par le travailleur ;
- pendant la durée du congé de maternité ;
- pendant la période de veuvage de la femme salariée ;
- pendant la période pèlerinage aux lieux saints ;
- pendant la durée des autorisations d'absence du travailleur requis pour les manifestations culturelles et sportives organisées par l'Etat.

2. Mode d'indemnisation du travailleur suspendu

- pendant la durée des obligations militaires de l'employeur ou du travailleur : indemnité correspondant au montant du salaire que le travailleur aurait touché, s'il avait travaillé, dans la limite du préavis (article L.36 du CT).

accident et maladie non professionnelle (article L.37) :

- pendant la première année : indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à celle du préavis ;
- au-delà de la 1^{ère} année : indemnité égale à la moitié du montant de sa rémunération pendant la période d'un mois suivant celle d'indemnisation à plein temps.

accident du travail ou maladie professionnelle :

Prise en charge des salaires par l'INPS, jusqu'à la consolidation de la blessure ;

congé de maternité :

- Prise en charge des salaires par l'INPS pour toute la durée du congé.

pour tous les autres cas de suspension ci-dessus cités :

Suspension accordée sans paiement de salaire (article L.38).

Les conventions collectives et les accords d'établissement peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi. Dans ce cas ce sont ces textes qui s'appliquent.

IX. Modifications du contrat de travail proposées par l'une des parties

Pendant l'exécution du contrat de travail, l'une des parties peut proposer à l'autre, la modification d'une ou plusieurs de ses dispositions.

1. Objet de la modification

- La modification peut porter sur un élément essentiel du contrat : qualification professionnelle, rémunération, mode de rémunération, lieu de travail, durée du travail etc.
- La modification peut aussi concerner un élément non substantiel du contrat de travail : un changement des horaires de travail par exemple.

2. Conséquences juridiques découlant de la modification du contrat de travail

Modification substantielle proposée par le travailleur :

- Si l'employeur refuse, il n'y a aucun recours possible pour le salarié.

Modification substantielle proposée par l'employeur :

- Si le salarié accepte, il y a continuation du contrat initial modifié. S'il refuse, le contrat est rompu et cette rupture est imputable à l'employeur.

Modification non substantielle proposée par l'employeur : si le travailleur refuse, la rupture du contrat lui est imputable.

X. LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Rupture du contrat de travail à durée déterminée (Art. L39)

Il est interdit de rompre un contrat de travail à durée déterminée, avant terme, sauf dans :

3. les cas expressément prévus au contrat lui-même par les deux parties ;
4. le cas de faute lourde commise par l'une des parties.

Conséquences de la rupture avant terme : allocation à la partie lésée, de dommages intérêt dont le montant est laissé à l'appréciation de la juridiction du travail compétente

2. Expiration du contrat de travail à durée déterminée

Lorsque les relations de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un CDD, le travailleur n'a droit ni à l'indemnité de licenciement, ni aux dommages intérêts car il n'y a pas résiliation de l'engagement, mais refus de l'employeur de consentir un nouveau contrat.

Cependant, le salarié bénéficie, à titre de complément de salaire, d'une indemnité, destinée à compenser la précarité de son emploi (article L.24 du CT).

Le taux de cette indemnité dite de précarité est fixé par voie règlementaire. Il correspond actuellement à 2.5% de la rémunération totale brute perçue par le travailleur pendant la durée du contrat.

3. Rupture du contrat a durée indéterminée

Contrairement au CDD, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut cesser à tout moment, par la volonté d'une des parties, sous réserves des conditions suivantes.

5. obligation pour la partie qui prend l'initiative de la rupture, de donner un préavis à l'autre partie, sauf cas de faute lourde; paiement d'une indemnité compensatrice de préavis en cas d'inobservation du délai de préavis ;
6. si la rupture est du fait de l'employeur, obligation pour celui-ci de fournir un motif légitime de licenciement à l'inspecteur du travail territorialement compétent, conformément à l'article L.40 du code du travail. La rupture abusive du contrat, c'est-à-dire effectuée sans motif légitime, peut donner lieu à l'allocation de dommages-intérêts ;

7. paiement des salaires acquis au moment du départ du travailleur ;
8. paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés, si la rupture du contrat est intervenue avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé (article L.162 du CT) ;
9. paiement d'une indemnité de licenciement, sauf cas de faute lourde ;
10. paiement de l'indemnité spéciale de licenciement, égale à un mois de salaire brut du travailleur, en cas de licenciement pour motif économique ;
11. paiement d'une indemnité de services rendus au travailleur démissionnaire ayant réuni 10 années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ;
12. délivrance au salarié, d'un certificat de travail (article L.61).





CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

ANNEXE



ANNEXE I

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre :

Le (Nom de l'entreprise), sis à.....représenté par Monsieur, agissant en qualité de..... (Fonction), ci-après dénommé l'employeur, d'une part,

Et Monsieur

Date et lieu de naissance :

Fils de

Résidant à

Profession :

Nationalité : malienne

Ci- après, dénommé le travailleur,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ENGAGEMENT :

Article 1^{er} : Monsieurest engagé, à compter du (date), par (nom de l'entreprise), en qualité de..... (Préciser l'emploi)

Le travailleur déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise.

LIEU DE TRAVAIL

Article 3 : Le travailleur est affecté à... (précisez l'établissement) sis à (région, district)

En fonction des nécessités de service, Monsieurpourra être appelé à servir en tout autre point du territoire national.

DUREE DU CONTRAT

Article 4 : Le présent contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.



PERIODE D'ESSAI

Article 5 : Monsieurest soumis à une période d'essai de..... conformément aux dispositions de l'article... (code du travail, convention collective, accord d'établissement).

CLASSEMENT ET REMUNERATION

Article 6 : Monsieur.....est classé à la..... (précisez la catégorie) de la grille de classification et de salaires annexée à la Convention Collective (précisez la convention collective).

En rémunération de son activité, il percevra un salaire brut mensuel de (Précisez montant).

De ce montant, seront déduites les retenues légales et règlementaires.

DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Article 7 : La durée hebdomadaire de travail est de.... heures par semaine, conformément à la législation en vigueur.

Les horaires de travail sont ceux fixés par le règlement intérieur de (l'entreprise).

CONGES PAYES

Article 8 : Mr recruté à (précisez le lieu)....., bénéficiera en ce lieu, d'un congé annuel payé, calculé conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'expiration ou de rupture de son contrat avant qu'il ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité compensatrice lui est réglée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Article 9 : Le travailleur bénéficie du repos hebdomadaire et des jours fériés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

PROTECTION SOCIALE

Article 10 : Monsieur....sera affilié aux régimes de sécurité sociale en vigueur au Mali.

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 11 : Le régime d'indemnisation et de réparation applicable est celui prévu par le code de prévoyance sociale.

ACCIDENT ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Article 12 : Le régime d'indemnisation applicable est celui prévu par la convention collective (précisez)

CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

Article 12 : Sous peine de poursuites pénales, Mr..... s'engage à ne divulguer à quiconque, pendant la durée de son contrat, et même à l'expiration de celui-ci, les documents, études, projets résultant de travaux réalisés pour le compte de (entreprise) couverts par le secret professionnel.

OBLIGATION DE FIDELITE ET DE PROBITE

Article 13 : Le travailleur est tenu d'exécuter le travail qui lui est confié avec tous les soins exigés.

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur....s'engage à n'exercer aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise, ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur ne sollicitera ou ne recevra, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques de la part de particuliers.

LEGISLATION APPLICABLE

Article 14 : Pour toutes dispositions non précisées au présent contrat, il est fait référence aux textes suivants :

- Loi n° 020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali ;
- Loi n°99-041 du 12 août 1999 instituant un Code de Prévoyance sociale en République du Mali ;
- Loi n° 09-015 du 26 juin 2009 instituant l'Assurance Maladie Obligatoire ;
- Textes pris en application des lois susvisées ;
- Convention Collective.....

RESILIATION DU CONTRAT

Article 15 : La résiliation du contrat interviendra conformément aux dispositions pertinentes du code du travail.

RECLAMATIONS - LITIGES

Article 16 : Toute réclamation ou tout différend relatif au présent contrat, qui ne peut être réglé à l'amiable, le sera par la juridiction du travail du lieu d'exécution du présent contrat.

DISPOSITIONS FINALES

Article 17 : Le présent contrat, exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, est lu et approuvé par toutes les parties. Toute modification substantielle d'une partie, est subordonnée à l'accord de l'autre partie.

Il est établi en quatre (4) exemplaires et déposé/soumis au visa de la Direction Régionale du Travail de.... (Précisez).

Fait àle

L'EMPLOYEUR

LE TRAVAILLEUR

LE DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL

LE MEDECIN

ANNEXE II

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Entre :

Le (Nom de l'entreprise), sis à.....représenté par Monsieur, agissant en qualité de..... (Fonction), ci-après dénommé l'employeur, d'une part,

Et Monsieur

Date et lieu de naissance :

Fils de

Résidant à

Profession :

Nationalité : malienne

Ci- après, dénommé le travailleur,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ENGAGEMENT :

Article 1^{er} : Monsieurest engagé, à compter du (date), par (nom de l'entreprise), en qualité de..... (Préciser l'emploi)

Le travailleur déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise.

LIEU DE TRAVAIL

Article 3 : Le travailleur est affecté à... (Précisez l'établissement) sis à (région, district)

En fonction des nécessités de service, Monsieurpourra être appelé à servir en tout autre point du territoire national.

DUREE DU CONTRAT (selon que le contrat est à terme précis ou imprécis)

Article 4 : Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée. La date du début de l'exécution du présent contrat est fixée au..... Ledit contrat prend fin le.....

Ou « Le présent contrat de travail est conclu pour une durée de... (années ou mois).
Il prend effet le.....

Ou « Le présent contrat est conclu pour la durée d'exécution de (ouvrage, chantier...).
La date de début d'exécution est fixée au.....

PERIODE D'ESSAI

Article 5 : Monsieurest soumis à une période d'essai de..... conformément aux dispositions de l'article... (code du travail, convention collective, accord d'établissement).

CLASSEMENT ET REMUNERATION

Article 6 : Monsieur.....est classé à la..... (précisez la catégorie) de la grille de classification et de salaires annexée à la Convention Collective (précisez la convention collective).

En rémunération de son activité, il percevra un salaire brut mensuel de (Précisez montant).

De ce montant, seront déduites les retenues légales et réglementaires.

DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Article 7 : La durée hebdomadaire de travail est de.... heures par semaine, conformément à la législation en vigueur.

Les horaires de travail sont ceux fixés par le règlement intérieur de (l'entreprise).

CONGES PAYES

Article 8 : Mr recruté à (précisez le lieu)....., bénéficiera en ce lieu, d'un congé annuel payé, calculé conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'expiration ou de rupture de son contrat avant qu'il ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité compensatrice lui est réglée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Article 8 : Le travailleur bénéficie du repos hebdomadaire et des jours fériés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

PROTECTION SOCIALE

Article 9 : Monsieur...sera affilié aux régimes de sécurité sociale en vigueur au Mali.

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 10 : Le régime d'indemnisation et de réparation applicable est celui prévu par le code de prévoyance sociale.

ACCIDENT ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Article 11 : Le régime d'indemnisation applicable est celui prévu par la convention collective (précisez)

CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

Article 12 : Sous peine de poursuites pénales, Mr..... s'engage à ne divulguer à quiconque, pendant la durée de son contrat, et même à l'expiration de celui-ci, les documents, études, projets résultant de travaux réalisés pour le compte de (entreprise) couverts par le secret professionnel.

OBLIGATION DE FIDELITE ET DE PROBITE

Article 13 : Le travailleur est tenu d'exécuter le travail qui lui est confié avec tous les soins exigés.

Pendant la durée du présent contrat, Monsieur...s'engage à n'exercer aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise, ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Le travailleur ne sollicitera ou ne recevra, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques de la part de particuliers.

LEGISLATION APPLICABLE

Article 14 : Pour toutes dispositions non précisées au présent contrat, il est fait référence aux textes suivants :

- Loi n° 020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali ;
- Loi n°99-041 du 12 août 1999 instituant un Code de Prévoyance sociale en République du Mali ;

- Loi n° 09-015 du 26 juin 2009 instituant l'Assurance Maladie Obligatoire ;
- Textes pris en application des lois susvisées ;
- Convention Collective.....

RESILIATION DU CONTRAT

Article 15 : La résiliation du contrat interviendra conformément aux dispositions du code du travail. Le travailleur percevra en particulier une indemnité de précarité, en application des articles L.24 du code du travail et D.24.1 du décret d'application n° 96-178/P-RM.

RECLAMATIONS- LITIGES

Article 16 : Toute réclamation ou tout différend relatif au présent contrat, qui ne peut être réglé à l'amiable, le sera par la juridiction du travail du lieu d'exécution du présent contrat.

DISPOSITIONS FINALES

Article 17 : Le présent contrat, exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, est lu et approuvé par toutes les parties. Toute modification substantielle d'une partie, est subordonnée à l'accord de l'autre partie.

Il est établi en quatre (4) exemplaires et déposé/soumis au visa de la Direction Régionale du Travail de.... (Précisez).

Fait àle

L'EMPLOYEUR

LE TRAVAILLEUR

LE DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL

LE MEDECIN

ANNEXE III

Modèle de lettre de notification de licenciement individuel (avec exécution du préavis)

Raison sociale
Adresse de l'entreprise

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec préavis votre contrat de travail conclu en date du.... (Indiquer la date).

Conformément à l'article (N° de l'article du code du travail, de la convention collective, ou de l'accord d'établissement) votre préavis est de (nombre de jours ou mois).

Il commence à courir le.... (Indiquer la date) et se terminera le (indiquer la date).

Conformément aux dispositions légales en vigueur : pendant la période légale de préavis, vous avez la possibilité de faire valoir vos droits

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(Signature)

ANNEXE IV

Modèle de lettre de notification de licenciement individuel (Dispense d'exécution du préavis)

Raison sociale
Adresse de l'entreprise

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec préavis votre contrat de travail conclu en date du.... (Date).

Conformément à l'article..... (Code du travail, convention collective ou accord d'établissement) votre préavis est de (nombre de jours ou mois).

Il commence à courir le.... (Date) et se terminera le (date).

Vous êtes dispensé de toute prestation de travail pendant le préavis.

En vous demandant de bien vouloir accuser réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

(Signature)

ANNEXE V

Modèle de lettre de notification de licenciement économique

Nom de l'entreprise

Adresse

(Madame, Monsieur),

Lors de notre entretien en date du....., avec les délégués du personnel, en application des dispositions de l'article L.47 du code du travail, nous avons exposé les raisons pour lesquelles nous envisagions votre licenciement pour motif économique.

Nous vous les signifions ci-après : (présenter les difficultés économiques ou financières, les mutations technologiques à l'origine de la réorganisation de l'entreprise et leurs liens de causalité avec la suppression du poste).

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

(Signature)



ANNEXE VI

MODELE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Je soussigné(e) Monsieur (ou Madame), agissant en qualité de..... (Précisez votre fonction) de l'entreprise..... (Précisez le nom), certifie que Monsieur (ou Madame)... .. (Précisez les nom et prénom), demeurant à..... (précisez l'adresse), a été salarié de notre société du.....au....., en qualité de..... (Précisez l'emploi).

Monsieur (ou Madame) (précisez les nom et prénom du salarié) nous quitte ce jour, libre de tout engagement.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à (précisez),
Le (précisez).

Signature

PS : le certificat ne doit pas comporter des mentions défavorables au travailleur.





CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

BP 2445 IMM. DU PATRONNAT, HAMDALLAYE ACI 2000
TEL. 20 21 63 11 / 44 90 17 10 • FAX : 20 21 90 77
E-mail : cnpm@cnpmali.org • Site web : www.cnpmali.org



BP 2445 IMM. DU PATRONNAT, HAMDALLAYE ACI 2000
TEL. 20 21 63 11 / 44 90 17 10 • FAX : 20 21 90 77
E-mail : cnpm@cnpmali.org • Site web : www.cnpmali.org