

# **GUIDE SYNDICAL**

**ORIENTATION ET INFORMATION**



**Décembre 2016**

# **GUIDE SYNDICAL**

ORIENTATION ET INFORMATION

Décembre 2016



# ■ TABLE DES MATIERES

PREFACE	5
INTRODUCTION GENERALE	7
GUIDE D'ORIENTATION ET D'INFORMATION	10
<b>CHAPITRE I : LES INSTITUTIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDICTIONNELLES DU TRAVAIL</b>	11
I- Les institutions administratives : l'inspection du travail	11
II- Les institutions juridictionnelles du travail	13
<b>CHAPITRE II : LES RELATIONS DE TRAVAIL</b>	20
I- Les normes applicables aux relations de travail	20
II- Hiérarchie des normes et le principe de faveur	23
<b>CHAPITRE III : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR</b>	27
I- L'employeur, détenteur du pouvoir disciplinaire	27
II- Le fondement textuel de la sanction disciplinaire au Mali	27
III- La notion de sanction disciplinaire	28
IV- La gamme des sanctions disciplinaires	28
V- Le régime juridique des sanctions disciplinaires	28
VI- La procédure de la sanction disciplinaire	30
VII- Le contrôle du juge	30
<b>CHAPITRE IV : LA FIXATION DES SALAIRES ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE</b>	33
I- Le salaire, élément du contrat de travail	33
II- La fixation des salaires, objet principal de la négociation collective	33
<b>CHAPITRE V : LE DROIT SYNDICAL</b>	37
<b>Section 1 : La genèse du syndicalisme</b>	37
I- La naissance du syndicalisme européen	37
II- Bref aperçu sur la naissance du syndicalisme en Afrique	39
III- La naissance du syndicalisme au Mali	39

<b>Section 2 : Les sources positives du droit syndical</b>	47
I- Les textes d'origine internationale	47
II- Les textes d'origine interne	49
<b>Section 3 : L'organisation syndicale</b>	50
I- Le statut juridique	50
II- La capacité civile du syndicat	53
III- La structure syndicale	55
IV- La démocratie interne et la participation des syndicats	64
V- L'indépendance des syndicats	66
VI- Le financement des syndicats	66
VII- La représentativité syndicale	69
VIII- L'action en justice des syndicats	71
<b>CHAPITRE VI : LE DIALOGUE SOCIAL</b>	74
I- Les objectifs du dialogue social	74
II- Typologie des formes de dialogue social	75
III- Les acteurs du dialogue social	76
IV- Les instruments et mécanismes du dialogue social	78
V- Les institutions et organes chargés de promouvoir le dialogue social au Mali	78
VI- Les défis du dialogue social	80
<b>CHAPITRE VII : LES CONFLITS DU TRAVAIL</b>	84
I- La classification des conflits du travail	84
II- Le mode de résolution du conflit individuel du travail	85
III- Les modes de résolution ou de règlement des conflits collectifs du travail	88
<b>CHAPITRE VIII : LA GREVE</b>	92
I- Généralités sur la grève	92
II- La définition de la grève	94
III- Grève et emploi	97
IV- Coûts et financement d'une grève	98
<b>LE DROIT DU TRAVAIL EN TRENTE AUTRES QUESTIONS</b>	102
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	110

## ■ PREFACE

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) en commanditant l'élaboration d'un guide syndical, prolonge son initiative qui, à travers son programme régional « Réforme des structures des syndicats en Afrique subsaharienne », vise à soutenir le rapprochement des syndicats et de leurs membres dans le but de renforcer la participation des travailleurs. En effet, ce guide syndical répond à une immense préoccupation constatée au niveau de beaucoup de leaders syndicaux très souvent dépassés dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes. Sans préparation il n'est pas rare de voir de plus en plus de jeunes responsables syndicaux arriver, au gré du congrès, au sommet de leurs organisations syndicales (Bureaux/Comités Exécutifs de Centrales/Confédérations), et qui ignorent les principes de base voire élémentaires qui doivent gouverner les actes qu'ils sont appelés à poser.

Or, le contexte national et international évolue à une vitesse surprenante, essentiellement marquée par le numérique et les technologies de l'information et de la communication. L'illusion que les nouveaux élus se font du travail syndical laisse très tôt la place à l'angoisse, au désarroi, à la peur, à l'amateurisme au moment de prendre les décisions qui doivent améliorer leurs conditions de vie et de travail. Le poids et l'envergure de telles responsabilités méritent d'être mieux analysés et bien perçus.

Ce guide s'adresse à tous et à toutes celles qui veulent assumer des responsabilités dans les différents échelons du mouvement syndical.

Pour un impératif pédagogique, le guide s'articule sur un certain nombre de thématiques qui font presque quotidiennement partie du travail syndical. Il est accompagné d'exercices pratiques qui en facilitent la compréhension ; il permet à l'utilisateur de disposer des informations nécessaires à la compréhension des problèmes auxquels les organisations syndicales de travailleurs sont généralement confrontées.

La Friedrich-Ebert-Stiftung espère que ce guide permettra aux responsables et militants syndicaux d'être mieux outillés face aux défis de leur responsabilité de défense et de protection des travailleurs et travailleuses.

La Friedrich-Ebert-Stiftung vous souhaite bonne lecture.

**Annette Lohmann**  
*Représentante Résidente*

## ■ LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

<b>AEF</b>	Afrique Equatoriale Française
<b>ANPE</b>	Agence Nationale pour l'Emploi
<b>A.O.F</b>	Afrique Occidentale Française
<b>B.I.T</b>	Bureau International du Travail
<b>CDTM</b>	Confédération Démocratique des Travailleurs du Mali
<b>CEDEAO</b>	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>CFDT</b>	Confédération Française Démocratique du Travail
<b>CFTC</b>	Confédération Française des Travailleurs chrétiens
<b>CGT</b>	Confédération Générale du Travail
<b>CISL</b>	Confédération Internationale des syndicats Libres
<b>CMSS</b>	Caisse Malienne de Sécurité Sociale
<b>CMT</b>	Centrale Malienne des Travailleurs
<b>CSTM</b>	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali
<b>CNPM</b>	Conseil National du Patronat du Mali
<b>CSI</b>	Confédération Syndicale Internationale
<b>C. trav.</b>	Code du Travail
<b>CTSP</b>	Comité de Transition pour le Salut du Peuple
<b>FO</b>	Force Ouvrière
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>ITS</b>	Impôt sur le Traitement de Salaire
<b>ONG</b>	Organisation Non gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OUSA</b>	Organisation de l'Unité Syndicale Africaine
<b>SMIG</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
<b>SNEC</b>	Syndicat National de l'Education et de la Culture
<b>UGTAN</b>	Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire
<b>UNTM</b>	Union Nationale des Travailleurs du Mali
<b>URSS-CGT</b>	Union Régionale des Syndicats du Soudan- Confédération Générale du Travail
<b>US RDA</b>	Union Soudanaise du Rassemblement Démocratique Africain
<b>UTS</b>	Union des Travailleurs du Sénégal
<b>UTTS</b>	Union Territoriale des Travailleurs du Soudan

## ■ INTRODUCTION GENERALE

■ **Double objectif.** En prenant l'initiative d'élaborer un guide syndical, la Friedrich Ebert Stiftung s'est assignée deux objectifs : d'abord, combler un vide ; ensuite, et surtout, favoriser la vulgarisation du savoir juridique.

■ **D'abord, combler un vide.** L'observation du monde du travail malien en général et du paysage syndical malien en particulier débouche inéluctablement sur un constat : la quasi-absence de guide destiné aux syndicats et aux travailleurs maliens. Or, l'existence d'un tel instrument est nécessaire pour leur permettre de mieux appréhender les relations de travail et, par voie de suite, défendre au mieux leurs droits. C'est pourquoi la Friedrich Ebert Stiftung a jugé nécessaire d'élaborer ce guide afin de combler ce vide.

■ **Ensuite et surtout, vulgariser le savoir juridique.** Pour demander devant une autorité juridictionnelle la sanction de la violation d'une règle de droit, qu'elle soit d'origine interne (Constitution, lois et règlements, etc.) ou conventionnelle (conventions de l'Organisation Internationale du Travail), encore faudra-t-il connaître l'existence de ladite règle. En effet, l'effectivité, c'est-à-dire l'application variable de la règle de droit et les effets sociaux qui lui sont assignables passe nécessairement par la connaissance des normes juridiques. C'est dans cette veine que l'une des tâches essentielles qui incombe à toute organisation syndicale doit, dès lors, consister à diffuser l'information juridique, à vulgariser le droit. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de s'appuyer sur l'exemple des syndicats français. En effet, chacune des confédérations syndicales de ce pays (C.G.T, F.O, C.F.D.T, etc.) dispose d'un guide voire d'une revue pour véhiculer le savoir juridique à l'adresse de leurs adhérents.

Par conséquent, le présent guide s'inscrit dans cette perspective, à savoir diffuser l'information juridique, vulgariser le savoir juridique.

■ **Clarté, intelligibilité et accessibilité.** Une chose est de diffuser ou de vulgariser le savoir juridique, une autre chose est la compréhension de ce savoir juridique par ses destinataires. En effet, le sens de tout savoir doit bien être perçu par ses destinataires. Dit autrement, la règle de droit doit être comprise par ceux à qui elle s'adresse : les juges qui doivent la faire respecter et les sujets qui doivent la respecter.

Si on replace ces propos dans la perspective de ce guide, on se retrouve en présence d'une obligation, d'un impératif : rédiger le guide dans un style clair afin qu'il soit compris par les syndicats et leurs adhérents. Ils doivent, en effet, être en mesure de comprendre



son sens, sa teneur, sa portée. C'est pourquoi, il a été décidé, conformément aux préconisations et souhaits des termes de référence, d'utiliser autant que possible le langage courant, et de n'avoir recours aux termes techniques que lorsqu'il n'existe pas de synonymes dans le vocabulaire.

Aussi a-t-il été décidé dans cette même lignée de pensée de terminer chacun des chapitres du guide par 3-5 questions de compréhension et/ou exercices afin de permettre son usage lors des séminaires et ateliers de formation.

■ **Le parti pris.** Doter les organisations syndicales ainsi que leurs adhérents d'un guide syndical suppose en effet de traiter l'ensemble des questions touchant les relations de travail. Mais cette tâche relève d'une mission quasi-impossible voire d'une gageure, tant le seul cadre d'un guide ne permet pas de traiter toutes les questions. C'est pourquoi le parti a, été pris de ne traiter que certaines questions au détriment bien entendu d'autres. Cette situation peut, prêter le flanc à la critique. En effet, toutes les questions relatives aux relations de travail doivent figurer dans un guide s'adressant aux syndicats et aux travailleurs.


A défaut donc de traiter toutes les questions du droit du travail, nous avons jugé nécessaire de traiter en annexe le droit du travail en trente (30) questions ou notions fondamentales.

■ **Des excuses.** Premier du genre, ce guide comme tout travail humain comporte inmanquablement des insuffisances, des limites, des manquements voire d'aspects lacunaires. C'est pourquoi, sommes-nous redevables d'excuses aux lecteurs « pour les inexactitudes ou les omissions qu'ils viendraient à découvrir au fil des pages. C'est au pied du mur, dit-on, qu'on reconnaît le maçon. De cet endroit il voit lui-même, mieux que personne, certains défauts de son ouvrage. Mais faute de recul, d'autres lui échappent : il lui faut espérer qu'ils ne sont pas trop nombreux, et nul ne viendra s'y cogner la tête »<sup>1</sup>.

■ **Annnonce du plan.** Le présent guide est subdivisé en deux principales parties : la première comporte neuf (9) chapitres et s'intitule "Guide syndical orientation et information". Ainsi, le lecteur trouvera-t-il des chapitres consacrés respectivement aux institutions administratives et juridictionnelles du travail, aux relations de travail, au pouvoir disciplinaire de l'employeur, à la fixation des salaires et la négociation collective, aux questions et principes qui se trouvent au cœur du droit syndical, au dialogue social, pierre angulaire de la démocratie sociale, aux conflits du travail, avec

---

<sup>1</sup> Nous empruntons ces expressions à Mr le Professeur A. Suptot, Les juridictions du travail, Dalloz, 1987, p. VII.



à la clef la césure opérée entre les conflits individuels et collectifs du travail, à la grève. Cette partie se termine par un chapitre spécifique qui traite le droit du travail en trente (30) questions ou notions fondamentales.

Quant à la seconde partie, elle est articulée sous forme de modules de formation pédagogique relatifs au cadre juridique et à la pratique des relations de travail ainsi que les très nombreux défis spécifiques auxquels sont confrontés les responsables et militants syndicaux dans le cadre de l'exercice quotidien de leur mission et responsabilité. Elle est publiée séparément sous le titre "Guide syndical formation" dans cette perspective, ont été revisités respectivement les thèmes et modules suivants : Code du travail et Statut général de la fonction publique : quelles astuces de lecture efficaces ? ; Stratégies de recrutement et de mobilisation des travailleurs pour le syndicat : quelques conseils et outils pratiques ; Négociation collective : quelques conseils et outils pratiques ; Comment mieux résoudre un conflit de travail : conseils pratiques suivant quelques exemples tirés de différents domaines ; Calcul du salaire et de la pension ; Comment mieux résoudre les défis de communication interne ? Quelques conseils pratiques ; Comment planifier et organiser une campagne syndicale ? Quelques conseils et outils de planification.



# Guide d'Orientation et d'Information





## CHAPITRE I :

# Les institutions administratives et juridictionnelles du travail

Plusieurs institutions administratives juridictionnelles s'occupent des relations du travail. Au titre des institutions administratives, l'inspection du travail occupe une place de choix ; au titre des juridictions, le contentieux du travail se trouve éclaté entre plusieurs juridictions.

### I- Les institutions administratives : L'inspection du travail

Composée de fonctionnaires dépendants du Ministère du travail, l'inspection du travail est chargée :

- De veiller au respect de la législation et de la réglementation du travail ainsi que des conventions collectives. Elle dispose à cet effet du droit d'entrée et de visiter les entreprises, d'y effectuer certains prélèvements et de se faire communiquer certains documents (C. trav., art. L. 296). Les employeurs doivent faciliter la tâche et sont tenus à certaines obligations de déclarations (déclaration préalable à toute occupation de personnel salarié), d'affichage (horaires de travail et durée des repos, adresse et numéro d'appel de l'inspecteur, etc.). Dans l'exercice de leur mission les inspecteurs du travail sont tenus, en revanche, à une obligation de secret professionnel. En outre, les inspecteurs du travail doivent acquiescer de manière neutre et impartiale, aussi bien vis-à-vis des salariés que des employeurs.
- D'émettre un avis sur les licenciements. En effet, tout employeur qui désire licencier un travailleur engagé depuis plus de trois mois 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 (C. trav., art. L. 40). L'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours pour émettre un avis, étant entendu que ce dernier ne lie pas l'employeur. En effet, l'employeur peut décider de licencier un salarié, quand bien même

l'inspecteur du travail aurait émis un avis négatif. C'est l'une des principales conséquences de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

- De donner une autorisation pour le licenciement des délégués du personnel (C. trav., art. L. 277). En effet, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, avant tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur ou son représentant.  
L'autorisation du licenciement ou le refus de cette autorisation, doit être notifiée à l'employeur et au délégué du personnel. Le défaut de réponse de l'inspecteur du travail dans les quinze jours du dépôt de la demande vaut autorisation de licenciement.
- De mener une tentative de conciliation lors des différends individuels du travail (C. trav., art. 190). En effet, tout employeur ou tout travailleur pourra demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable.
- De constater, par des procès-verbaux « faisant foi jusqu'à preuve du contraire », les infractions pénales aux dispositions relatives aux relations de travail (C. trav., art. L. 295). Avant de dresser procès-verbal, l'inspecteur peut délivrer au chef d'établissement une mise en demeure de se conformer aux dispositions réglementaires. Dans ce cas, il ne dressera procès-verbal que si les mesures prescrites ne sont pas prises dans le délai imparti. Il peut cependant dresser ce procès-verbal sans mise en demeure préalable lorsque les faits constatés présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs. Le procès-verbal dressé doit être notifié au chef d'établissement. Il doit toujours préciser les circonstances de fait et la législation ou les règlements applicables en l'espèce. Il est transmis au supérieur hiérarchique de l'inspecteur, le directeur national du travail, et au parquet (C. trav., art. L. 295).

## II- Les institutions juridictionnelles du travail

Le contentieux du travail se trouve éclaté entre plusieurs juges. Autrement dit, plusieurs juges peuvent, en effet, connaître des litiges du travail. Qu'il s'agisse du juge constitutionnel, du juge commercial, du juge pénal, du juge administratif ou de celui du travail, tous ces juges sont compétents pour résoudre les conflits de travail. Mais faute de temps et d'espace, nous allons nous appesantir sur le tribunal du travail, juge naturel du contrat de travail et de la sécurité sociale, et sur le juge administratif, qui est souvent amené à se prononcer sur les litiges du travail.

Mais au préalable, il n'est pas inutile de présenter à grands traits les compétences des juges constitutionnel, pénal, des référés et commercial en matière de contentieux du travail.

### ■ Le juge constitutionnel

En sa qualité de juge de la constitutionnalité des lois, le constitutionnel apprécie la conformité des lois relatives au droit du travail, de la sécurité sociale et du droit syndical à la Constitution avant leur promulgation. Il opère donc non pas un contrôle a posteriori mais un contrôle a priori sur les lois relatives aux relations de travail.

Contrôle a priori	Contrôle a posteriori
<p>Le contrôle a priori signifie que le juge constitutionnel <b>vérifie la conformité des lois avant leur entrée en vigueur</b>.</p> <p>Autrement dit, il regarde si les lois sont conformes ou pas à la Constitution. Ainsi, s'il déclare une loi non conforme à la Constitution, celle-ci ne peut être promulguée par le Président de la République.</p>	<p>Le contrôle a posteriori signifie que le juge constitutionnel peut apprécier la conformité d'une loi à la Constitution, ce même après sa promulgation et sa publication dans le Journal Officiel. Le mécanisme est connu sous plusieurs appellations : en droit français, il est connu depuis la réforme constitutionnelle de 2008 sous le vocable de Question Prioritaire de Constitutionnalité ; aux Etats Unis d'Amérique, il est connu sous le vocable d'exception d'inconstitutionnalité.</p>

## ■ Le juge commercial

Le juge commercial est également appelé à se prononcer sur certains contentieux du travail. En effet, l'Acte Uniforme de l'OHADA relatif aux entreprises en difficultés et aux procédures collectives a très considérablement accru le rôle des tribunaux de commerce dans les relations collectives. Ainsi, le juge commercial peut lors de la liquidation judiciaire d'une entreprise se prononcer sur les salaires des travailleurs.

## ■ Le juge des référés

Le juge des référés est également compétent pour se prononcer sur les contentieux du travail.

Juge de l'urgence et de l'évidence, le juge des référés peut être sollicité par un salarié ou un employeur « afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ou de prévenir un dommage imminent ». Ainsi, il peut être sollicité pour la réintégration d'un salarié protégé irrégulièrement licencié, le paiement de salaires, la remise d'une attestation de travail, etc.

## ■ Le juge pénal

Le droit du travail contient des dispositions dont la violation constitue des infractions. Ainsi, un employeur pourrait-il être poursuivi devant le juge pénal pour mise en danger de la vie d'un ou des salarié(s). De même, un syndicat pourrait également attirer un employeur devant le juge pénal pour délit d'entrave à la liberté syndicale.

## A- Le juge administratif

De façon très significative, le juge administratif connaît le contentieux du travail, notamment à l'occasion du contentieux de l'autorisation administrative de licencier.

Pour pouvoir licencier un délégué du personnel en effet, l'employeur doit préalablement obtenir auprès de l'Inspection du travail une autorisation administrative de licencier (C. trav., art. L. 277). A cette fin, il lui adresse une demande d'autorisation en énonçant le ou les motif(s) du licenciement envisagé.

L'inspecteur doit procéder à une enquête contradictoire : l'intéressé doit être entendu, au besoin assisté d'un représentant de son syndicat ; l'audition du chef d'entreprise ou de son représentant s'impose pareillement.

L'inspecteur du travail doit rendre sa décision dans un délai de 15 jours. Celle-ci doit être explicite, motivée et notifiée à l'employeur et au salarié.

La décision prise par l'inspecteur du travail est regardée comme créatrice de droit au profit de l'employeur (autorisation de licencier) ou du salarié (refus d'autorisation). Par conséquent, la décision de l'inspecteur peut donc faire l'objet d'un recours contentieux. En effet, l'employeur ou le salarié peut attaquer directement la décision de l'inspecteur du travail en saisissant le juge administratif.

Ce recours pour excès de pouvoir doit être porté devant le tribunal administratif, dont le jugement, faute de cour administrative d'appel au Mali, est susceptible de recours devant la Section administrative de la Cour suprême. Il n'est recevable que pendant un délai de deux mois à compter du prononcé du jugement. La Section administrative de la Cour suprême a deux alternatives : soit elle confirme la décision de l'inspecteur du travail ; soit elle annule ladite décision. Et un recours en révision pourrait être dirigé contre l'arrêt de la Section administrative.

## La procédure de licenciement d'un délégué du personnel

**Première étape :** pour licencier un délégué du personnel, l'employeur doit, en effet, préalablement obtenir auprès de l'inspection du travail une autorisation administrative de licencier. A cette fin, il lui adresse une demande d'autorisation en énonçant le ou les motif(s) du licenciement envisagé ou projeté.

**Deuxième étape :** l'Inspection du travail doit impérativement répondre dans un délai de quinze (15) jours.

**Troisième étape :** la décision de refus ou d'autorisation de licenciement peut être attaquée soit par l'employeur soit par le salarié pour excès de pouvoir devant le juge administratif. Ce recours pour excès de pouvoir doit être porté devant le tribunal administratif, dont le jugement, faute de cour administrative d'appel au Mali, est susceptible de recours devant la Section administrative de la Cour suprême. Il n'est recevable que pendant un délai de deux mois à compter du prononcé du jugement. La Section administrative de la Cour suprême a deux alternatives : soit elle confirme la décision de l'inspecteur du travail ; soit elle annule ladite décision. Et un recours en révision pourrait être dirigé contre l'arrêt de la Section administrative.



## B- Le Tribunal du Travail

Seront développées tour à tour l'organisation et la compétence du Tribunal du Travail.

### 1- L'organisation du Tribunal du Travail

Créés sur proposition du Ministre de la Justice, après avis du Ministre du travail, les Tribunaux du travail sont composés :

- D'un magistrat professionnel, qui assure la présidence de la Juridiction ;
- De deux assesseurs, l'un représentant les employeurs et l'autre, les travailleurs. Ils sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives et nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de la justice.

Par ailleurs, les Tribunaux du travail règlent les différends « par voie de conciliation », et ne jugent qu'en cas d'échec de cette recherche d'un règlement d'accord.

La conciliation (phase 1)	Le procès (phase 2)
En cas de litige porté devant le Tribunal du travail, celui-ci convoque impérativement l'employeur et le travailleur pour trouver un accord à l'amiable. En effet, on privilégie toujours la recherche du consensus au procès. Car, ne dit-on pas, qu'un mauvais arrangement vaut mieux qu'un bon procès.	L'échec de la conciliation ouvre la voie au procès. Ainsi, les deux parties (employeur et travailleur) feront valoir leurs arguments devant trois (3) juges : un magistrat professionnel, qui assure la présidence du Tribunal et deux (2) assesseurs, l'un représentant les employeurs et l'autre, les travailleurs.

## ■ LA CARTE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL DU MALI

### ■ Tribunal du Travail de Kayes :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Kayes et des Tribunaux d'Instance de Diéma, Nioro, Yélimané ;

### ■ Tribunal du Travail de Kita :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Kita et des Tribunaux d'Instance de Toukoto, Bafoulabé, Kéniéba ;

### ■ Tribunal du Travail de Kati :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Kati et des Tribunaux d'Instance de Kangaba, Kolokani, Ouéléssébougou, Nara ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Koulikoro :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Kati et des Tribunaux d'Instance de Banamba, Fana et Doïla ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Koutiala :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Koutiala et des Tribunaux d'Instance de Yorosso, Kimparana, San et Tominian ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Sikasso :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Sikasso et des Tribunaux d'Instance de Bougouni, Kolondiéba, Kignan, Kadiolo, Yanfolila ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Ségou :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Ségou et des Tribunaux d'Instance de Baraouéli, Bla, Markala, Niono et Macina ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Mopti :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Mopti et des Tribunaux d'Instance de Bandiagara, Bankass, Djenné, Douentza, Koro, Ténenkou et Youwarou ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Tombouctou :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Tombouctou et des Tribunaux d'Instance de Diré, Goundam, Gourma Rharous, Niafunké ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Gao :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Gao et des Tribunaux d'Instance d'Ansongo, Bourem, Ménaka ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Kidal :

Ressort du Tribunal de Grande Instance de Kidal ;

---

### ■ Tribunal du Travail de Bamako :

Ressort des Tribunaux de Grande Instance des Six (6) Communes du District de Bamako.

## 2- La compétence du Tribunal du Travail

Le Tribunal du Travail a une double compétence : une compétence d'attribution et une compétence territoriale.

### a. Compétence d'attribution

Le Tribunal du Travail connaît essentiellement :

- Des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs. A contrario, les différends qui ont un caractère collectif ne relèvent de la compétence du tribunal du travail. Il y a lieu de préciser, au passage, que les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux décrets en tenant lieu et au contrat d'apprentissage et au contrat d'apprentissage sont de la compétence du Tribunal du travail ;
- Des différends nés entre les travailleurs ou employeurs à l'occasion du contrat de travail ;
- Des litiges relatifs à l'application du Code de prévoyance sociale (prestations familiales, sociales, contentieux relatifs aux accidents de travail, etc.).

### b. Compétence territoriale

Le tribunal compétent est celui du lieu d'exécution du contrat de travail. A titre d'exemple, si la prestation de travail se déroule dans la ville de Kati, en cas de litige c'est le tribunal du travail de Kati qui sera donc compétent.

Ce principe posé connaît néanmoins une exception : pour les litiges nés de la résiliation du contrat, le travailleur dont la résidence au moment de la signature du contrat est dans un lieu autre que celui d'emploi, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu d'emploi.

Enfin, les travailleurs dont la résidence est hors du Mali auront le choix entre le tribunal du lieu d'exécution du contrat et celui de Bamako.

## ■ TEST

### ■ Enoncé

1. Quel est le rôle de l'inspection du travail ?
2. Quelle est la composition du Tribunal du Travail ?
3. Quelle est la compétence du Tribunal du Travail ?

### ■ Corrigé

#### 1. L'inspection du travail a plusieurs rôles :

- De veiller au respect de la législation et de la réglementation du travail ;
- D'émettre un avis sur les licenciements ;
- De donner une autorisation pour le licenciement des délégués du personnel ;
- De mener une tentative de conciliation lors des différends individuels du travail ;
- De constater, par des procès-verbaux « faisant foi jusqu'à preuve du contraire », les infractions pénales aux dispositions relatives aux relations de travail.

#### 2. Les Tribunaux du Travail sont composés :

- D'un magistrat professionnel, qui assure la présidence de la Juridiction ;
- De deux assesseurs, l'un représentant les employeurs et l'autre, les travailleurs. Ils sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives et nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de la justice.

#### 3. Le Tribunal du Travail est compétent pour connaître :

- Des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs. A contrario, les différends qui ont un caractère collectif ne relèvent de la compétence du tribunal du travail. Il y a lieu de préciser, au passage, que les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux décrets en tenant lieu et au contrat d'apprentissage et au contrat d'apprentissage sont de la compétence du Tribunal du travail ;
- Des différends nés entre les travailleurs ou employeurs à l'occasion du contrat de travail ;
- Des litiges relatifs à l'application du code de prévoyance sociale.



## CHAPITRE II :

### Les relations de travail

Les relations de travail peuvent être appréhendées de deux manières : soit individuellement, soit collectivement.

Individuellement d'abord, il existe, en effet, des relations entre tout employeur et chacun de ses salariés. En effet, le rapport d'emploi liant tout salarié à son employeur est réputé naître d'un contrat. Celui-ci détermine les droits et les obligations des deux parties au contrat.

Collectivement ensuite, il existe des relations entre tout employeur et l'ensemble de ses salariés. En effet, des dispositions communes s'appliquent à tous les salariés, indépendamment de leur statut, de leur contrat, de leur qualification. Ainsi, des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité s'appliquent à tous les salariés.

#### I- Les normes applicables aux relations de travail

Les relations de travail, tant individuelles que collectives, sont régies par un corpus de règles, de normes juridiques. Ces normes proviennent de plusieurs sources. On peut, en effet, distinguer des sources internationales des sources nationales.

##### A. Les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail

Au niveau international, il y a des dispositions qui s'appliquent aux relations de travail. On pense naturellement aux conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail.

Elaborées par le Bureau International du Travail (BIT), les conventions internationales du travail couvrent un champ vaste des relations du travail : libertés fondamentales

(Conv. n°105 de 1957, n°87 de 1948, n°98 de 1949, n°111 de 1958, n°182 de 1999), conditions de travail et de santé (Conv. n°1 de 1919, n°100 de 1951, n°187 de 2006), relations professionnelles (Conv. n°154 de 1981), inspection du travail (Conv. n°81 de 1947), et c.

Ces conventions internationales ne sont obligatoires que dans la mesure où elles ont été ratifiées par un Etat. Autrement dit, pour qu'une convention de l'Organisation Internationale du travail soit obligatoire, par exemple, dans l'ordonnement juridique du Mali, encore faudrait-il que ladite convention soit ratifiée par les autorités du Mali.

En droit malien, les conventions de l'OIT sont directement applicables et l'emportent sur les règles nationales contraires. En effet, il ressort des dispositions de l'article 116 de la Constitution du 25 février 1992 que « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois [...] ». Dans cette lignée de pensée, une loi malienne ne peut et ne saurait contenir une disposition contraire à une convention de l'OIT. En pareille situation, le juge peut l'écarter en opérant un contrôle de conventionalité.

### **Le contrôle de conventionalité**

Le contrôle de conventionalité signifie qu'en présence d'une antinomie, d'une contradiction entre une convention de l'Organisation Internationale du Travail et une disposition interne (loi ou règlement), le juge doit écarter la seconde au profit de la première. Car, en droit malien, les traités internationaux ont une valeur supérieure aux lois internes. C'est ce qu'on appelle le contrôle de conventionalité.

## **B. La Constitution du 25 février 1992**

La Constitution du 25 février 1992 du Mali garantit et promeut certaines règles gouvernant les relations du travail, au premier rang de ces règles on peut citer, entre autres, le droit au travail et au repos, la liberté du travail (art.19), la liberté syndicale (art. 20) et le droit de grève (article 21). On doit ajouter, au passage, qu'un droit garanti par la Constitution signifie qu'il a une valeur supra-législative, c'est-à-dire supérieure à la loi. Par conséquent, le législateur via une loi ne peut et ne saurait restreindre voire interdire ledit droit.

## C- La loi et le règlement

Selon la répartition des compétences opérées par l'article 70 de la Constitution du Mali, la loi détermine « les principes fondamentaux (...) du droit du travail, de la sécurité sociale, du droit syndical ».

C'est dans cette perspective que la loi n°92-020 du 23 septembre 1992, portant Code du travail en République du Mali, fixe les règles relatives à la formation ou conclusion du contrat de travail, la durée du contrat de travail, les causes de suspension du contrat de travail, les modes de rupture du contrat de travail, etc.

En plus de la loi, certaines dispositions régissant les relations de travail relèvent de la compétence du pouvoir réglementaire. A titre illustratif, la fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est du ressort du Gouvernement. C'est en effet un décret pris en Conseil des ministres qui fixe le montant du SMIG. De même que c'est un décret pris également en Conseil des ministres qui fixe les jours chômés, fériés et payés.

## D- La jurisprudence

On peut, en effet, considérer la jurisprudence comme une source privilégiée des relations de travail. Ensemble des décisions des cours et tribunaux sur une question de droit donnée, la jurisprudence précise, clarifie très souvent certaines règles régissant les rapports de travail. A titre d'exemple, le législateur dit que tout licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Mais il n'a pas pris le soin de préciser voire de définir qu'est-ce qu'un licenciement ayant une cause réelle et sérieuse. Cette tâche ingrate est revenue aux juges. Et de décision en décision, d'espèce en espèce, la jurisprudence a donné un contenu à la cause réelle et sérieuse en matière de licenciement.

## E- Les sources professionnelles

Outre les conventions de l'Organisation Internationale du travail, la Constitution, la loi, le règlement ou la jurisprudence, les relations de travail se voient également appliquées d'autres normes appelées sous le vocable de normes professionnelles. Ce sont principalement les conventions et accords collectifs, le règlement intérieur, les usages.

La convention ou l'accord collectif de travail est un acte normatif négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations représentatives de salariés, en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales.

Le règlement intérieur est un acte unilatéral du chef d'entreprise, soumis aux représentants du personnel et à l'inspecteur du travail pour visa. Il énonce un ensemble de dispositions destinées à préciser les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité et aux modalités de paiement des salaires.

L'usage peut être défini comme une pratique caractérisée par sa répétition régulière, même sur une assez courte période, mais qui est tenue pour obligatoire par ceux qui s'y soumettent ou en bénéficient.

## II- Hiérarchie des normes et le principe de faveur

L'articulation des normes en droit du travail s'effectue autour de deux principes cardinaux : le principe dit du respect de la hiérarchie des normes et le principe de l'ordre public social, communément principe de faveur.


### A- La hiérarchie des normes

En droit du travail comme dans les autres branches du droit, une norme inférieure ne peut et ne saurait contenir une disposition contraire à une disposition supérieure. Ainsi, la loi ne pourrait contenir une disposition contraire à la constitution. De même qu'une loi ne peut comporter une disposition contraire à une convention de l'Organisation internationale du travail. Aussi, le décret, source infra-législative, ne peut être contraire à la loi. Enfin, un accord d'entreprise ne peut comporter une disposition contraire à un accord de branche.

### B- Le Principe de faveur

La hiérarchie des normes n'est pas un principe intangible en droit du travail. Autrement dit, elle souffre d'une exception de taille. En effet, la loi au sens large du terme permet à une norme inférieure de comporter une disposition contraire à une norme supérieure à une et seule condition : que ladite mesure soit beaucoup plus favorable aux salariés. C'est ce qu'on appelle le principe de l'application de la norme la plus favorable au salarié ou « principe de faveur ». Le principe de faveur pourrait être énoncé de la manière suivante : *« une norme (y compris celle d'un contrat de travail) peut toujours être plus favorable au (x) salarié(s) qu'une norme d'un niveau supérieur, et ne peut y déroger que dans un sens plus favorable ».*





Le principe de faveur a une explication. En effet, les règles du droit du travail garantissent aux travailleurs un minimum de garantie, de protection. A titre d'exemple, la loi et le règlement fixent impérativement la condition « plancher » du travailleur, concernant la conclusion, l'exécution ainsi que les modalités de rupture du contrat de travail-tel le délai-congé légal minimum, l'indemnité légale de licenciement.

La convention collective aura pour mission essentielle d'obtenir sur cette base de départ, des avantages supplémentaires substantiels au profit des travailleurs.

Bien mieux, « dans le cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives régionales ou locales (...) peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs ».

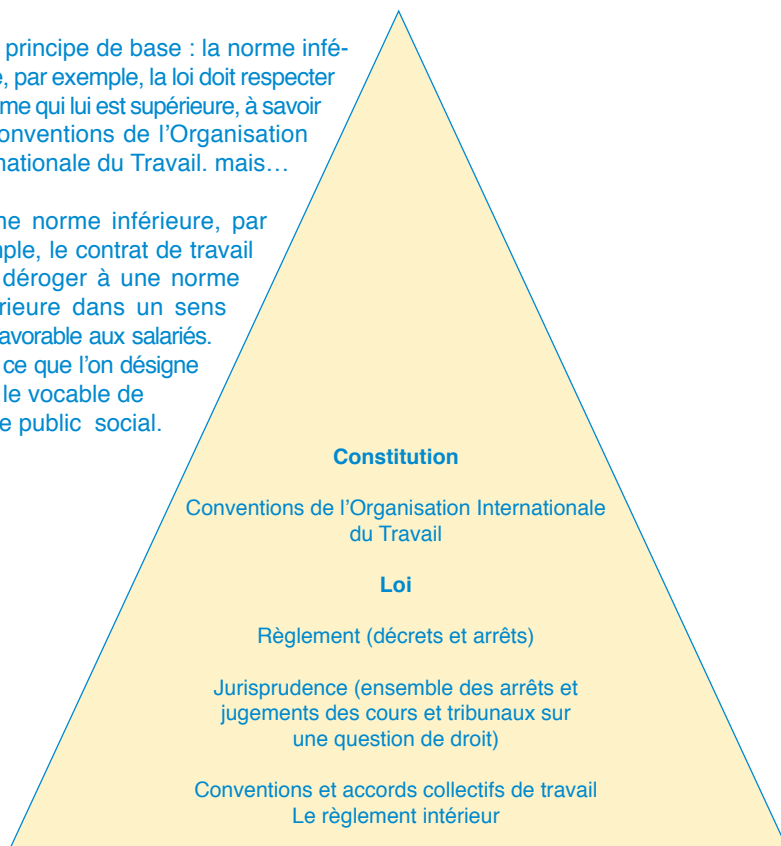
Pour mieux comprendre le principe de faveur, nous allons illustrer notre propos par cet exemple. Depuis le premier janvier 2016, le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) s'élève à 40. 000 F CFA. Cette somme constitue un minimum légal, une mesure « plancher », en ce sens qu'un employeur et un salarié ne peuvent pas et ne sauraient conclure un contrat de travail dont la rémunération ou le salaire serait inférieur à 40. 000 F CFA. Ils doivent, en effet, respecter le montant du SMIG décidé par les pouvoirs publics. Mais ils peuvent se mettre d'accord sur un salaire beaucoup plus élevé que le montant du SMIG. Ainsi, l'employeur peut, par exemple, payer son salarié à 100. 000 F CFA.

Autre illustration : le délai de préavis de licenciement pour les cadres et le personnel de direction est de 3 mois, selon l'article L. 41 du Code du travail. Une convention collective par exemple ne peut et ne saurait diminuer ce délai ; en revanche, elle peut augmenter ce délai dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, une convention collective pourrait décider que le délai de préavis de licenciements des cadres serait de 6 mois.

## ■ LA HIÉRARCHIE DES NORMES EN DROIT DU TRAVAIL

1. Le principe de base : la norme inférieure, par exemple, la loi doit respecter la norme qui lui est supérieure, à savoir les conventions de l'Organisation Internationale du Travail. mais...

2. Une norme inférieure, par exemple, le contrat de travail peut déroger à une norme supérieure dans un sens plus favorable aux salariés. C'est ce que l'on désigne sous le vocable de l'ordre public social.



## ■ TEST

### ■ Enoncé

1. Quelles sont les sources du droit du travail malien ?
1. La Loi n°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code de Travail en République du Mali peut-elle contenir une disposition contraire à une Convention Internationale régulièrement ratifiée par la République du Mali ?
1. Que signifie l'ordre public social ou le principe de faveur ?
1. Depuis le 1er Janvier 2016, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) s'élève à 40. 000 F CFA au Mali. A partir de ce postulat, il vous est demandé : si une clause contractuelle peut-elle prévoir une rémunération inférieure ou supérieure à cette somme ? Motivez votre réponse.

### ■ Corrigé

1. Les sources du droit du travail sont : les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail, la Constitution, la loi et le règlement (décrets, arrêtés, etc.), la jurisprudence, les sources professionnelles (conventions et accords collectifs, règlement intérieur, usages, etc.).
2. Non, le Code du travail du Mali ne peut et ne saurait contenir une norme contraire à une convention internationale de l'Organisation Internationale du Travail. En effet, celle-ci est supérieure à celui-là. Car, au Mali, les traités sont supérieurs aux lois. Et en cas de conflit entre une norme internationale et une norme interne, c'est la première qui l'emporte. Ainsi, un juge peut écarter une disposition interne contraire à une norme internationale du travail. C'est ce qu'on appelle le contrôle ou le test de conventionalité.
3. L'ordre public social ou le principe de faveur signifie qu'en cas de conflit entre deux normes, une norme inférieure et une norme supérieure, la première s'applique si elle est beaucoup plus favorable aux salariés.
4. Non, une clause contractuelle ne peut et ne saurait être inférieure au S.M.I.G. Autrement dit, la rémunération d'un salarié ne saurait jamais être inférieure au montant du S.M.I.G. fixé par décret pris en Conseil des Ministres.

Oui, une clause contractuelle peut prévoir un salaire supérieur au S.M.I.G. En effet, ce qui est interdit c'est un montant inférieur au montant du S.M.I.G.



## CHAPITRE III :

### Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

#### I- L'employeur, détenteur du pouvoir disciplinaire

En sus du pouvoir d'élaborer le règlement intérieur, l'employeur dispose également d'un pouvoir de sanction. En effet, il peut infliger à tel ou tel salarié une sanction pour manquement à une obligation contractuelle. Ainsi, en cas de retard au travail, d'abandon de poste, de mauvaise exécution de la tâche confiée ou de non-respect de consignes, un salarié peut se voir infligé une sanction disciplinaire.

Le pouvoir de sanction de l'employeur tire son essence du contrat de travail. Celui-ci place, en effet, le salarié sous l'autorité de l'employeur. En effet, aux termes de l'article 13 du Code du travail du Mali, « le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur ».

Il résulte de cette définition que l'employeur a le droit de donner des ordres et des directives au salarié, de contrôler l'exécution desdites directives et, le cas échéant, de sanctionner les manquements de son subordonné. C'est pourquoi on dit que le contrat de travail se distingue des autres contrats : civils et/ou commerciaux. En effet, seul le contrat de travail regorge le lien de subordination, les autres contrats en sont dépourvus.

#### II- Le fondement textuel de la sanction disciplinaire au Mali

La lecture du Code du travail du Mali débouche sur un constat : la quasi-absence de dispositions relatives à la sanction disciplinaire. En effet, celle-ci n'est ni définie, ni réglementée. Tout au plus, le législateur affirme au détour d'un article que les sanctions pécuniaires sont formellement interdites (C. trav., art. L. 69).

C'est aux conventions collectives de branche qu'échoit la tâche ardue de définir la sanction disciplinaire. Autrement dit, la définition, la réglementation de la sanction disciplinaire relèvent des partenaires sociaux. C'est pourquoi, chacune des 22 conventions collectives du Mali comporte un chapitre consacré à la sanction disciplinaire. On ne peut que déplorer cette situation, car le droit disciplinaire doit en principe relever de la compétence du législateur. L'exemple le plus frappant est le cas français où il est règlementé par le législateur. Par conséquent, il trouve son siège dans le Code du travail. Dans cette lignée de pensée, le législateur malien doit règlementer le droit disciplinaire en République du Mali.

### III- La notion de sanction disciplinaire

Bien qu'habilitant l'employeur à sanctionner une faute disciplinaire, le législateur malien ne définit guère la faute disciplinaire.

C'est pourquoi la faute disciplinaire sera définie à la lumière des conventions collectives. De celles-ci en effet, il résulte que la faute disciplinaire peut être définie comme toute mesure, écrite ou verbale, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou la carrière du salarié dans l'entreprise.

### IV- La gamme des sanctions disciplinaires

Il n'existe pas une liste exhaustive des sanctions disciplinaires. On distingue :

- Le blâme et l'avertissement<sup>2</sup> ;
- La rétrogradation ;
- La mise à pied de 1 à 8 jours ;
- Le licenciement.

### V- Le régime juridique des sanctions disciplinaires

Un certain nombre de règles s'appliquent aux sanctions disciplinaires.

---

<sup>2</sup> Le blâme et l'avertissement sont en bas de l'échelle des sanctions disciplinaires. Ils sont, en effet, infligés aux salariés afin de les rappeler à l'ordre au sujet d'agissements fautifs peu sérieux.

## A- La prévision des sanctions disciplinaires

En premier lieu, la sanction disciplinaire doit avoir son siège dans le règlement intérieur. Autrement dit, seules les sanctions prévues au règlement intérieur donneront lieu à sanction. Ainsi, la mise à pied n'est une sanction licite que si le règlement intérieur en fixe la durée maximale.

## B- La proportionnalité des sanctions disciplinaires

En second lieu, il doit y avoir une adéquation entre la sanction infligée et la faute. Autrement dit, la sanction doit être adaptée aux faits. C'est ce qu'on appelle la proportionnalité des sanctions à la gravité des faits. A titre illustratif, un retard d'une quinzaine de minutes ne saurait donner à une mise à pied. On doit vite s'empresse d'ajouter qu'il revient au juge à l'occasion d'un contentieux de voir si la sanction infligée au salarié est proportionnée à la faute commise.

## C- L'interdiction de sanctionner deux fois la même faute

En troisième lieu, l'employeur ne peut sanctionner deux fois les mêmes faits fautifs. A titre d'exemple, si un salarié a reçu de la part de l'employeur un avertissement, il ne peut être sanctionné pour les mêmes d'une mesure de mise à pied.

## D- L'interdiction formelle des sanctions pécuniaires

En quatrième lieu, les sanctions pécuniaires sont formellement interdites. Ainsi, un employeur ne peut et ne saurait infliger une amende à un salarié (C. trav., art. L. 69). Seul bémol : il y a des sanctions pécuniaires indirectes. Ainsi, une mise à pied prive le salarié de temps pendant un temps et, par voie de conséquence, il ne sera pas payé durant cette période en vertu du principe « pas de travail, pas de salaire ».

## E- La prescription des sanctions disciplinaires

Enfin, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un certain délai à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Pour le dire autrement, le principe de la prescription s'applique aussi en matière de sanction disciplinaire. Pour illustrer nos propos, on se reporte à l'article 26 du Règlement administratif de la Chambre des Mines du Mali qui prévoit : « Aucune faute ne peut être sanctionnée au-delà d'un mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai »

## VI- La procédure de la sanction disciplinaire

Qu'il s'agisse du blâme, de l'avertissement, de la mise à pied ou du licenciement, aucune sanction disciplinaire ne saurait être prise à l'encontre d'un salarié sans l'accomplissement d'un certain nombre de principes, au premier rang desquels le principe du contradictoire.

L'employeur doit impérativement convoquer le salarié à un entretien. Lors de l'entretien, l'employeur doit indiquer « le motif de la sanction envisagée et, tout de même, il doit recueillir les explications du salarié ». Le salarié a la faculté de se faire assister par un délégué du personnel.

Si l'employeur décide de sanctionner le salarié, il doit lui adresser une décision motivée.

Aussi convient-il de noter que certaines conventions collectives peuvent prévoir une procédure supplémentaire en matière de sanction disciplinaire. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se reporter à l'article 26 alinéa 5 du Règlement administratif de la Chambre Malienne des Mines qui prévoit que les sanctions de second degré, à savoir la mise à pied de 1 à 5 jours et le licenciement, sont soumises à un Conseil de discipline créé par décision du Président de la Chambre des Mines.

## VII- Le contrôle du juge

Toute sanction disciplinaire prononcée par l'employeur peut être attaquée par le salarié devant le Tribunal du Travail. Celui-ci peut, en effet, opérer un double contrôle. Le premier va consister à regarder si la procédure a scrupuleusement été respectée. Par exemple, le juge va regarder si le salarié a pu faire valoir ses droits.

Le deuxième contrôle consistera, quand à lui, à regarder si la sanction disciplinaire n'a pas été prononcée au mépris du principe qui pose l'interdiction de sanctionner deux fois les mêmes faits fautifs. Aussi, le juge peut-il regarder si la sanction infligée au salarié n'est pas, par exemple, disproportionnée par rapport à la faute commise.

Après avoir procédé aux vérifications et investigations nécessaires pour fonder sa religion, le Tribunal du Travail peut déclarer irrégulière la sanction disciplinaire. Quid alors du sort d'une sanction irrégulière ?



A ce stade de l'analyse, il convient de rappeler le principe et l'exception.

Le Tribunal du Travail peut annuler la sanction irrégulière. En conséquence, le salarié sera rétabli dans ses droits. S'il avait été mis à pied, il aura droit au versement du salaire des jours de suspension

Toutefois, toutes les sanctions disciplinaires irrégulières ne sont pas annulées. En effet, le licenciement n'est pas soumis au régime de l'annulation. Les irrégularités de procédure ou l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement disciplinaire n'entraînent que des condamnations indemnitaires.



## ■ TEST

### ■ Énoncé

---

1. Un employeur a-t-il le droit de sanctionner un salarié fautif ?
2. Quels sont les types de sanction ?
3. La procédure disciplinaire est-elle contradictoire ?
4. Est-ce qu'un employeur peut sanctionner financièrement un salarié fautif ?
5. Est-ce que pendant la période de la mise à pied, un salarié perçoit son salaire ?
6. Quel est le sort d'une sanction jugée irrégulière par le juge ?

### ■ Corrigé

---

1. Oui, un employeur peut sanctionner un salarié en cas de faute. Il tient, en effet, ce pouvoir de son pouvoir disciplinaire, compte tenu du lien de subordination qui le lie aux salariés.
2. Les sanctions disciplinaires sont multiples. On a l'avertissement, le blâme, la mise à pied, la rétrogradation et le licenciement, etc.
3. Oui, la procédure disciplinaire est contradictoire. En effet, aucune sanction ne peut et ne saurait être prise à l'encontre d'un salarié sans que celui-ci ne puisse faire valoir ses arguments.
4. Non, nul employeur ne peut sanctionner financièrement un salarié. En effet, les sanctions financières sont formellement prosrites.
5. Non, en vertu du principe « pas de travail, pas de salaire », le salarié ne peut et ne saurait prétendre à aucun salaire pendant la période de la mise à pied.
6. Dès qu'une sanction est jugée irrégulière par le juge, elle est annulée, sauf pour le licenciement qui ne doit au salarié licencié que des indemnités de licenciement et des dommages-intérêts.



## CHAPITRE IV :

# La fixation des salaires et la négociation collective

### I- Le salaire, élément du contrat de travail

Désigné également sous le vocable de rémunération, le salaire est un élément du contrat individuel de travail. Il constitue, en effet, la prestation fournie par l'employeur en contrepartie du travail accompli à son profit (C. trav., art. L. 13). Il n'y a pas de salaire hors du contrat de travail et tout contrat de travail implique un salaire. C'est le salaire qui différencie, par exemple, le contrat de travail du bénévole. En effet, si le salarié perçoit une rémunération en contrepartie de sa prestation fournie ; en revanche, le bénévole ne perçoit rien en contrepartie du travail effectué.

### II- La fixation des salaires, objet principal de la négociation collective

La fixation des salaires constitue le principal objet de la négociation collective. En effet, l'objet premier et fondamental de tout syndicat est d'assurer à ses membres, les salariés ainsi qu'à leurs familles des conditions décentes de subsistance. Cela passe nécessairement par leur octroyer, pour reprendre une terminologie de la Déclaration universelle des droits de l'homme, un salaire satisfaisant. Dans cette perspective, la fixation du montant des salaires devient un enjeu déterminant. Cela relève de la compétence des partenaires sociaux. En effet, depuis l'avènement de l'économie libérale, les salaires sont fixés, non par l'Etat, mais par voie de conventions ou accords collectifs. Le rôle de l'Etat est aujourd'hui réduit à la portion congrue : fixer seulement le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Les partenaires sociaux disposent donc d'une certaine liberté dans la fixation des salaires. Autrement dit, la négociation du montant des salaires repose sur le principe dit de l'autonomie des partenaires sociaux ou de l'autonomie collective. Ainsi, ils

peuvent négocier le salaire soit à l'échelle de la branche, soit à l'échelle des entreprises ou des établissements.

## A- La branche, lieu de fixation des minima professionnels

Les minima professionnels sont décidés au niveau des accords collectifs de branche. Ainsi, la convention collective des Banques, établissements financiers et assurances fixe les minima professionnels dans les secteurs bancaire, financier, la convention collective des sociétés et entreprises minières, géologiques et hydrogéologiques dans le secteur des mines. Ces accords fixent, en effet, le salaire minimum professionnel du travailleur sans qualification et les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles. C'est pourquoi à la lecture d'un barème on peut déterminer avec exactitude et précision le salaire minimum conventionnel correspondant à chaque emploi. Le salarié doit donc percevoir une rémunération au moins égale à ce dernier. Dans la fixation du salaire minimum conventionnel, les partenaires sociaux doivent prendre en compte trois paramètres.

Tout d'abord, le salaire minimum conventionnel ne doit pas être inférieur au SMIG. Dit autrement, le salaire minimum conventionnel applicable à une branche donnée doit être égal ou supérieur au montant du SMIG. A titre d'exemple, le montant du SMIG est, depuis le 1er janvier 2016, de 40.000 F CFA. Ce faisant, le salaire minimum conventionnel doit impérativement être égal ou supérieur à 40.000 F CFA. C'est ce qu'on appelle l'ordre public salarial.

Ensuite, la fixation du salaire minimum conventionnel doit reposer sur deux principes fondamentaux : le principe d'égalité et le principe de non-discrimination.

Le principe d'égalité des salaires postule qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les salariés. Autrement dit, les partenaires sociaux, à savoir les employeurs et les syndicats de salariés représentatifs au niveau de la branche sont tenus d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés se trouvant dans la même situation. A situation donc identique, traitement identique.

Cela suppose que toute discrimination en matière salariale est bannie, proscrite. Ainsi, la fixation du salaire minimum conventionnel ne peut et ne saurait reposer sur un des critères suivants : l'origine, le sexe, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, la santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, etc.

## B- L'entreprise ou l'établissement, lieu de fixation des salaires effectifs

Si la branche est le lieu de fixation des minima professionnels, l'entreprise ou l'établissement est celui des salaires effectifs, lesquels s'entendent comme les salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention. Il revient, en effet, aux accords d'entreprise ou d'établissement le soin de les déterminer. Ainsi, chaque entreprise ou établissement doit conclure des accords portant sur les salaires effectifs. Dans cette perspective, l'employeur et les syndicats représentatifs doivent, en effet, tenir compte d'un certain nombre d'impératifs.

D'abord, les salaires effectifs ne doivent pas être inférieurs ni au SMIG ni aux minima professionnels. Autrement dit, le salaire effectif doit, en vertu du principe de l'ordre public salarial ou le principe de faveur, être égal ou supérieur au SMIG et aux minima professionnels. Ainsi, si le salaire minimum professionnel du travailleur sans qualification est de 50.000 F CFA, l'accord d'entreprise est obligé soit de reconduire ce montant soit de le majorer. En effet, il ne peut et ne saurait être inférieur aux minima professionnels a fortiori au SMIG.

Ensuite, et surtout, les accords d'entreprise ou d'établissement sur les salaires effectifs doivent impérativement respecter les principes d'égalité et de non-discrimination. Ainsi, à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les salariés sans distinction fondée sur le sexe, la race, l'ethnie ou la religion, etc.

## ■ TEST

### ■ Enoncé

---

1. Qu'est-ce que le salaire ?
2. Quel est l'objectif principal de la négociation collective ?
3. Est-ce que les partenaires sociaux sont libres dans la fixation du salaire ?
4. Si oui, cette autonomie est-elle totale ?
5. Que signifie l'ordre public salarial ?

### ■ Corrigé

---

1. Le salaire constitue, en effet, la prestation fournie par l'employeur en contrepartie du travail accompli à son profit.
2. La fixation du salaire constitue l'un des objectifs, sinon le principal de la négociation collective.
3. Dans la fixation du salaire, les partenaires sociaux disposent d'une autonomie presque totale. En effet, ils sont libres de fixer les salaires.
4. Dans la fixation du salaire, les partenaires sociaux doivent respecter un certain nombre de principes, au premier rang desquels les principes d'égalité et de non-discrimination en matière salariale.
5. L'ordre public salarial signifie que le salaire minimum conventionnel ne doit pas être inférieur au SMIG. Dit autrement, le salaire minimum conventionnel applicable à une branche donnée doit être égal ou supérieur au montant du SMIG. A titre d'exemple, le montant du SMIG est, depuis le 1er janvier 2016, de 40.000 F CFA. Ce faisant, le salaire minimum conventionnel doit impérativement être égal ou supérieur à 40.000 F CFA.



## CHAPITRE V : Le droit syndical

### ■ Section 1 : La genèse du syndicalisme

Les hommes à travers la longue marche de l'humanité ont toujours aspiré à des conditions de vie décentes, à travers des modes d'organisation codifiés ou non.

L'apparition des syndicats nous offre une dimension plus achevée et mieux structurée de ce que les travailleurs peuvent entreprendre pour améliorer leurs conditions d'existence et tirer au mieux de leur capacité ce que la nature peut leur offrir, suivant les rapports de force qui s'établissent entre eux, au sein de la société qui les a engendrés.

Dans le contexte global de cette étude, l'Europe a sans doute joué un rôle de précurseur.

### I- La naissance du syndicalisme européen

A-Un contexte marqué par la concentration industrielle et démographique

La fin du XIX e siècle voit l'essor d'une vaste classe industrielle. Aussi, dans les années 1880, 50% de la population active travaillent-ils dans le secteur secondaire au Royaume-Uni, 40% en Allemagne et 27% en France.

La proximité des ouvriers tant sur leur lieu de travail que dans les nouvelles citées ou régions industrielle, alliée à la rupture sociale que vivent certaines populations déracinées de leurs anciennes communautés (familiales, ethniques, rurales) et qui ont émigré, les amènent à acquérir rapidement une nouvelle identité de masse : celle de la classe ouvrière, du prolétariat. A la main d'œuvre des vieux métiers à forte qualification, s'ajoute désormais celle des nouvelles industries qui se contente en général d'une formation sommaire qui, en cas de chômage, rend son réemploi difficile. Elle n'a d'autre force que la masse qu'elle représente.

## B- La condition ouvrière

Même si les progrès économiques profitent à la société dans son ensemble, la condition de vie de la classe ouvrière n'est guère enviable et c'est là une des premières revendications des syndicats : avant de « changer la société », les ouvriers veulent tout simplement « vivre mieux ».

Les ouvriers d'Europe occidentale souffrent de dures conditions d'existence : quasiment aucune protection sociale contre la maladie et la vieillesse jusqu'en 1880, répression des grèves et mécontentements, lois limitant la durée du travail rarement respectées (11 heures d'après la loi de 1848 en France), règlement intérieur excessif. Les ouvriers sont également les premiers à souffrir en période de crise. Jusqu'en 1890, tous les ouvriers français doivent présenter un livret ouvrier qu'ils soumettent au contrôle des autorités lors de leurs déplacements.

## C- La loi Waldeck-Rousseau : la reconnaissance légale du droit syndical

Même si le XIXe siècle semble marqué par le sceau de la misère et du labeur, les historiens notent également l'évolution des pouvoirs occidentaux. En effet, ce n'était pas par respect pour les ouvriers mais par peur d'une instabilité sociale et politique que des dirigeants ont procédé à des changements sociaux au bénéfice de l'amélioration des conditions de vie et de travail des ouvriers. La classe ouvrière était devenue suffisamment forte afin de forcer les mains des dirigeants, car l'histoire de la classe ouvrière a été toujours un combat et non par simple respect des règles démocratiques.

En France, en 1868, Napoléon III s'était efforcé de développer crèches, orphelinats, caisses d'assurance. **En 1864, le droit de grève est accordé en France, en 1874, l'Inspection du travail est créée et en 1884 la loi Waldeck-Rousseau règle la question de la liberté syndicale.**

Au Royaume-Uni, le droit de grève est accordé depuis 1824 ET AVEC le ministre Disraeli (1874-1880) les ouvriers bénéficient d'avantages importants : droit de grève total, patron et ouvrier égaux devant la loi, limitation du temps de travail, etc.

Il convient de remarquer que le Royaume-Uni a un net décalage dans les différentes tendances mentionnées plus haut : sa révolution industrielle s'est faite dès la fin du XVIIIe siècle, son explosion démographique a plutôt eu lieu dans la première moitié du XIXe siècle, la liberté syndicale date de 1824.

Si dans les pays étudiés, les syndicats ont été reconnus par l'Etat, ce dernier n'est pas devenu pour autant favorable aux syndicats. Patrons et gouvernements craignent à court terme des conséquences économiques : destruction de l'outil de production, arrêt de travail, baisse de cadences, immobilisation d'industrie entière... on se rappellera à cet effet du blocus de Londres en 1889- et surtout à long terme, et plus particulièrement en France la progression du marxisme.

Les patrons mettent souvent à l'index les ouvriers syndiqués. Ainsi lors des grèves le patronat fait il souvent appel à des non- grévistes venus souvent d'autres villes, mais il peut aussi intimider les grévistes de manière plus ou moins brutal. Car s'il existe désormais un cadre légal au syndicalisme, les licenciements demeurent toujours libres. Les descriptions de Zola dans *Germinal* sont assez explicites quant à la violence des interventions qui ponctuent régulièrement les agitations sociales. Et les syndicats français n'oublieront pas les neufs morts du 1er Mai 1891 à Fourmies (Nord).

## II- Bref aperçu sur la naissance du syndicalisme en Afrique

En Afrique et singulièrement dans les colonies françaises comme le Mali, le syndicalisme n'est pas lié à l'émergence d'une classe prolétarienne dominée par le poids du capitalisme. C'est le contexte de domination d'une couche par une autre (blanc et noir), de l'exploitation abusive des ressources et des hommes du pays colonisé qui marquera la naissance de l'Afrique syndical, soutenu par de nombreux courants anti- colonialistes et anti- impérialistes métropolitains.

## III- La naissance du syndicalisme au Mali

Le mouvement syndical s'est développé au Mali dès le début du 20<sup>e</sup> siècle dans les secteurs des chemins de fer, etc.

Son évolution est étroitement liée à la lutte pour l'émancipation de la tutelle coloniale et marquée par les liens noués avec la CGT française après la deuxième guerre mondiale.



## A- La reconnaissance du droit d'association aux lettrés (1921-1940)

L'on peut considérer que l'origine de l'activité syndicale remonte à la grève des cheminots et des fonctionnaires de Janvier 1921. Cette grève sera suivie d'une autre les 25 et 28 Mai 1925 par les ouvriers du chemin de fer de Toukoto. Trois meneurs sont fusillés, d'autres sont arrêtés ou licenciés.

Tiémoko Garan Kouyaté va y contribuer significativement en structurant dans une logique syndicale les revendications des travailleurs soudanais. C'est au cri de « à travail égal salaire égal », que les premières seront déclenchées à Kayes.

C'est en 1937 qu'un décret pris par le gouvernement du Front Populaire, étendu au Soudan Français la loi du 25 février 1927, relative aux syndicats professionnels. Le droit d'association fut alors reconnu aux soudanais titulaires du certificat d'études primaires.

L'Afrique sera prise d'assaut par les centrales syndicales françaises CGT, CFTC, FO, l'obligeant à reproduire dans les colonies, les contradictions, les dérapages et les insuffisances du syndicalisme métropolitain.

Le 17 Juin 1946, est créée sous la houlette de la CGT la première centrale syndicale du pays : L'Union Régionale des Syndicats du Soudan (URSS-CGT). Ses premiers dirigeants sont Monsieur Fayette, agent des transmissions coloniales transmissions et Monsieur Morlet, instituteur à Bamako.

En 1952, suite aux nombreuses grèves, l'Assemblée Nationale française adopte le code du travail au Soudan et dans les autres pays de l'AOF et de l'AEF.

Dans le cadre de la lutte pour l'indépendance, l'URSS a entretenu des liens très étroits avec l'Union Soudanaise, section du Rassemblement Démocratique Africain, créée le 22 Octobre 1946.

Suite à la loi cadre de 1956, qui porte le germe de la division de l'AOF, et afin de maintenir l'unité, un appel en faveur d'une conférence syndicale africaine a été lancée à Bangui en Avril 1956.

Après maints reports, cette conférence s'est tenue du 15 au 19 Janvier 1957 Cotonou (Bénin) et donna naissance à l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN). Au Soudan, seules deux fédérations de tendance FO et deux fédérations affiliées à CATC n'ont pas rejoint l'UGTAN qui prône la désaffiliation des centrales métropolitaines. L'URSS

pour épouser le nouveau contexte qui fait du Soudan un Territoire prit le nom d'UTTS (Union Territoriale des Travailleurs du Soudan) après celui d'Union Territoriale des Syndicats du Soudan (UTSS).

## **B-** Le Référendum constitutionnel de 1958

Au référendum du 28 Septembre 1958 l'UTTS a décidé de voter « Non », conformément à la ligne de l'UGTAN et par fidélité à la ligne anticolonialiste et anti impérialiste que la CGT lui imprimée. Cette décision, contraire aux consignes de l'US-RDA favorable au « OUI » va entrainer une rupture entre la Centrale syndicale et le Parti. C'est dire donc qu'à aucun moment la solidarité d'intérêt dans la lutte contre le colonisateur n'a aliéné l'indépendance, l'autonomie de décision et d'action du syndicat.

Le Secrétaire général Abdoulaye Diallo devenu en 1957 ministre de la Fonction publique dans le premier gouvernement du Soudan français démissionnait après avoir défendu le « Non » au référendum gaulliste de septembre 1958.

Au référendum le « Oui » remporte plus de 90% des suffrages. Le Soudan est devenu une République membre de la Communauté française. L'UTTS prit le nom de l'Union Nationale des Travailleurs du Soudan en 1959, forte de l'arrivée des Fédérations FO et CATC, lors de son 2e congrès. Désormais les 33 syndicats catégoriels du pays se retrouvent dans la même centrale.

## **C-** L'Indépendance

Après la création de la Fédération du Mali, s'est tenue à Dakar une rencontre, le 29 Septembre 1959, pour décider des négociations avec la France en vue de son indépendance.

L'indépendance a été octroyée le 20 Juin 1960. L'UNTS pour se conformer au nouveau contexte géopolitique, en accord avec l'Union des travailleurs du Sénégal (UTS), accepte la création de la Confédération des Syndicats du Mali dont l'existence fut aussi brève que celle de la Fédération.

L'UNTS s'est réconciliée avec l'US-RDA. Le 22 Septembre 1960, la République du Mali est née. L'UNTS se prononce dès l'indépendance acquise pour une voie non capitaliste de développement et appuie sans réserve l'option socialiste du gouvernement de l'US-RDA présidé par Modibo Kéita. Nombre de décisions conformes à une souveraineté véritable sont d'inspiration syndicale. Entre autres: la création d'une monnaie nationale, la fin de l'occupation militaire du territoire par la France, la création d'une armée nationale.



En Juin 1963 s'est tenu le congrès de la redéfinition du syndicalisme, puisque l'indépendance pierre angulaire de l'orientation des syndicats, est acquise.

La tâche était aisée, dans la mesure où l'union organique des 33 syndicats est réalisée depuis 1959.

La nouvelle organisation est consacrée par la conférence nationale réunie du 5 au 7 janvier 1963 à Bamako où est fondée l'Union Nationale des Travailleurs du Mali avec (12) douze syndicats nationaux.

Le syndicalisme reste ancré parmi les salariés du secteur public, les entreprises d'Etat, alors que les entreprises privées étaient très peu nombreuses, où relèvent, du commerce, de l'Artisanat, du secteur informel.

Plusieurs responsables de l'UNTM participent au gouvernement, au comité du Plan, sont élus députés, membres des délégations du Mali à l'ONU.

Le Secrétaire général de l'UNTM, Mamadou Famady Sissoko, demeure membre de droit du bureau politique de l'US RDA.

L'UNTM acquise au principe de la participation, n'en était pas moins soucieuse de son indépendance. C'est pourquoi elle a organisée régulièrement des conférences nationales, des conférences de cadres, pour dénoncer les décisions et comportements susceptibles de compromettre le développement et la stabilité politique, économique et sociale du Mali. La radicalisation du régime conduisit à la dissolution du bureau politique de l'US RDA et de l'Assemblée Nationale en 1967 et à la constitution du Comité National et locaux de Défense de la Révolution, dans le cadre d'une "révolution culturelle" s'appuyant sur les jeunes contre les dérives par rapport aux idéaux révolutionnaires incarnées par les cadres nationaux notamment syndicaux.

Plusieurs dirigeants de l'UNTM en furent membres. C'est dans cette posture d'un syndicalisme de participation "écalirée" que survint le coup d'Etat du 19 Novembre 1968.

## 1- L'ère militaire

La chute de la première République, avec le coup d'Etat du 19 Novembre 1968, s'accompagne de l'arrestation de dirigeants de l'UNTM: outre le Secrétaire général, Mamadou Famady Sissoko, certains membres du Bureau Exécutif de l'UNTM sont arrêtés.

Le coup d'Etat militaire a mis en relief les limites de l'unité syndicale. Très tôt la classe syndicale s'est trouvée divisée en révolutionnaires, (les anciens affiliés de la CGT) hostiles au nouveau pouvoir et en pro- militaires, (anciens affiliés FO et CATC). Si les premiers avaient fait option pour la résistance et la dénonciation du coup d'Etat militaire, les seconds entendaient collaborer avec le Comité Militaire de Libération Nationale.

Les arrestations de responsables syndicaux, n'ont pas suffi pour mettre d'accord les deux camps et pour exiger le respect des libertés et du droit syndical.

Un comité consultatif provisoire est constitué début 1969 par le gouvernement pour assurer la représentation des salariés de l'ensemble du secteur public (administration et entreprises publiques) et du secteur privé.

Le deuxième congrès de l'UNTM, en Septembre 1970, confirme l'échec du nouveau régime à mettre en place des dirigeants qui lui soient acquis: le bureau élu par le congrès est dissous et ses membres sont arrêtés.

Le pouvoir militaire, sans aller jusqu'à dissoudre les syndicats nationaux et l'UNTM, a mis fin aux mandats des bureaux démocratiquement mis en place et a confié les rênes du syndicalisme à des individus généralement acquis à sa cause.

C'est ainsi qu'un Comité de Coordination des Syndicats du Mali a vu le jour en 1971 sous la présidence de Monsieur Mamadou Kané.

Pour marquer la rupture avec le régime précédent, le principe de non cumul de responsabilités syndicales et politiques ou administratives est posé.

## 2- La participation responsable

Sous la conduite du nouveau Secrétaire général, considéré comme imposé par le gouvernement, M. Seydou Diallo, l'UNTM renoue les contacts avec les autorités politiques.

Au 3<sup>e</sup> congrès de 1974 est élaborée la doctrine de la « participation responsable » qui permet à l'UNTM de redevenir l'interlocutrice du gouvernement et de retrouver sa place au sein des institutions, notamment dans les domaines de la planification, de l'organisation économique, de la législation du travail et des conditions d'emploi des travailleurs.

## 3- 1978 : le retour à une vie constitutionnelle normale

Lors du retour à une vie constitutionnelle normale en 1978, l'UNTM contribue à la détermination de la politique économique et sociale du nouveau parti unique constitutionnel, l'UDPM. Sans être représentée en tant que telle parmi les instances dirigeantes du parti, l'UNTM est étroitement associée aux travaux du parti et ses principaux dirigeants accèdent à des responsabilités au sein de l'UDPM.

Mais les limites de la politique de participation responsable sont vite ressenties. En effet, au début des années 80 de nombreuses sociétés et entreprises d'Etat furent liquidées, alors que le Secrétaire général adjoint de l'UNTM en assurait leur tutelle au gouvernement, à l'insu du Bureau Exécutif de l'UNTM.

Le chômage, les retards de salaires devenaient de plus en plus fréquents et de nombreuses grèves sectorielles sont organisées. L'UNTM prend ses distances avec le pouvoir vers la fin des années 80.

La fin des années 80 bouleverse la donne politique mondiale. Le Bloc soviétique éclate, le mur de Berlin tombe... Le pluralisme politique et syndical naissant en Europe orientale comme dans de nombreux pays africains inspire l'UNTM qui se démarque du parti unique. Les Associations politiques et organisations de la société civile se joignent à elle pour réclamer l'ouverture politique.

A l'issue de sa grève générale illimitée du 24 Mars, le régime de la 2<sup>e</sup> République tombe à la faveur d'un coup d'Etat militaire le 26 Mars 91.

## 4- L'émergence du pluralisme syndical

Après la chute du régime de Moussa Traoré, l'UNTM participe au Comité de Transition Pour le Salut du Peuple dirigé par le Lieutenant-Colonel (plus tard général) Amadou Toumani Touré, où trois de ses représentants membres de la Coordination des Organisations Démocratiques, sont désignés pour y siéger.

- Bakary Karembe, Secrétaire général, Vice-Président du CTSP,
- Boissé Traoré, Trésorier Général,
- Ousmane Niaré, Membre.

## 5- La violation des Conventions 87 et 98 de l'OIT

Le débat démocratique autour du syndicalisme n'a pas eu lieu. Très tôt, l'administration, ensuite des partis politiques, ont incité avec forces promesses d'ascension sociale, de promotion dans la carrière professionnelle des responsables syndicaux, des travailleurs à créer des syndicats autonomes, ou libres, ou indépendants. Ce sont les syndicats de fonctionnaires de l'UNTM qui ont été concernés par ces scissions. Le SNEC, la Santé, le Syntade. Les initiateurs de ces nouveaux syndicats acquis à la cause de partis et d'hommes politiques, ayant refusé tout débat démocratique sur la question du multi syndicalisme, malgré l'insistance des syndicats nationaux, le fait accompli s'est imposé.

Il est paradoxal de constater que l'effritement du pouvoir syndical, tant souhaité par le régime de dictature, ne s'est opéré qu'à la faveur de la démocratie pluraliste. En effet, ayant pris la tête de l'insurrection populaire qui a regroupé une multitude d'associations dont des clandestins politiques, il était devenu évident pour tous les acteurs, qu'un syndicalisme fort, puissant, peut renverser tout régime, toute organisation politique.

Maintes sollicitations ont émié les syndicats les plus puissants de la centrale, en violation flagrante des conventions 87 et 98 de l'OIT relatives à la liberté syndicale et au droit d'organisation et de négociations collectives sans interférence aucune des pouvoirs publics, des employeurs, des partis politiques.

Si notre pays a connu le pluralisme syndical pendant la période coloniale, et est parvenu à unifier les forces syndicales pour s'adapter au contexte historique qui ouvrait la voie vers l'indépendance, le retour au pluralisme engendré par de grands enjeux géopolitiques mondiaux du siècle dernier, le 20<sup>è</sup>, après l'ère marquée par l'accession à la souveraineté nationale, oblige l'UNTM à la réflexion.



En Janvier 1992, l'UNTM a convoqué un congrès extraordinaire pour analyser la nouvelle situation à laquelle elle est confrontée.

Sur le plan interne, le congrès reconnaît aux adhérents et adhérentes la liberté du militantisme politique, mais interdit le cumul des responsabilités politiques et syndicales.

Elle se met à l'abri des courants des partis et réaffirme son indépendance organique. Elle agit ainsi à préserver son unité et son droit d'opinion sur toutes les questions d'intérêt national notamment quand l'indépendance et la souveraineté nationale sont menacées ou compromises.

Sur le plan externe, sans jamais remettre en cause le panafricanisme dont elle a toujours été le chantre, elle renforce sa position au sein de l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA).

Elle adhère à la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et sa Régionale Africaine ORAF/CISL devenues Confédération Syndicale Internationale (CSI) et la Confédération Syndicale internationale Afrique (CSI/AFRIQUE).

Au 8<sup>e</sup> Congrès en Décembre 1992 une nouvelle direction est élue. Mais la succession de Bakary Karembe est mal assurée. Des dissensions au plan du leadership opposent les dirigeants. La division est consommée.

La Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali est née.

Nous comptons aujourd'hui (4) quatre Centrales : l'UNTM, la CSTM, la CMT et la CDTM. Les syndicats de branches se sont multipliés à une vitesse exponentielle. Dans le seul secteur de l'Education nationale, nous comptons près de (18) dix-huit syndicats nationaux.

## ■ Section 2 : Les sources positives du droit syndical

Les syndicats sont régis par deux sources de textes : les textes d'origine internationale et les textes d'origine interne.

### I- Les textes d'origine internationale

Plusieurs textes internationaux consacrent le droit syndical. Ces textes sont essentiellement issus des conventions de l'O.I.T. Il s'agit principalement de la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, de la convention n°135 et la recommandation n°143 sur les représentants des travailleurs, des conventions et recommandations n°151 et 159 sur les relations de travail dans la fonction publique.

**Adoptée le 09 juillet 1948**, ratifiée par la presque totalité des pays dont le Mali, la **convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical** constitue le texte de base de la réglementation internationale de la liberté syndicale. S'appliquant à tous les travailleurs et à tous les employeurs sans distinction et à toutes les organisations ayant pour but de « promouvoir et de défendre (leurs intérêts) », elle pose quatre principes :

- **Le droit pour chacun de se syndiquer**, c'est-à-dire de constituer des organisations et de s'y affilier (art.2), « sans distinction d'aucune sorte », toute discrimination étant exclue (emploi, profession, race, sexe, opinions politiques, nationalité), les fonctionnaires étant couverts, à l'exception des forces armées (art.9).
- Le principe du **pluralisme syndical**, le droit précédent étant celui de « constituer des organisations de leur choix ».
- **L'indépendance** des syndicats par rapport à l'Etat, leur constitution, l'élaboration de leurs statuts et règlements, l'élection de leurs représentants, l'organisation de leur gestion et de leur activité devant être libres et ne donner lieu à aucune autorisation préalable ni à aucune intervention des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal (art. 2 et 3), toute dissolution ou suspension par voie administrative étant écartée (art. 4), l'acquisition de la personnalité morale ne devant être subordonnée à aucune condition de nature à restreindre la liberté de constitution ou de fonctionnement (art. 2).



- Le droit pour les syndicats de former des unions locales régionales, nationales et internationales, et celui de s'y affilier (art. 5 et 5).

**Signée le 1er juillet 1949**, ratifiée par presque tous les pays dont le Mali, **la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective** a pour objet spécifique la garantie de l'exercice du droit syndical dans les rapports entre employeurs et salariés, et en particulier la protection de la liberté syndicale des travailleurs.

Elle :

- Garantit les travailleurs « contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi » ;
- Protège les organisations « contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leurs formations, leur fonctionnement et leur administration », en assimilant aux actes d'ingérence les mesures « tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominés par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir par des moyens financiers des organisations de travailleurs, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs » (art. 2).

Pour garantir la liberté syndicale, **la convention n°135 ainsi que la recommandation n°143 sur les représentants des travailleurs visent la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder pour l'accomplissement de leur mandat.**

Leur protection doit donner lieu à des garanties efficaces de nature à les mettre à l'abri de mesures pouvant leur porter préjudice dans l'emploi, y compris le licenciement, motivées par leur qualité ou par leur activité. Les facilités nécessaires doivent leur être accordées pour l'exercice efficace et rapide de leurs fonctions. Ces garanties et facilités doivent bénéficier aussi bien aux représentants syndicaux qu'aux représentants élus.

La recommandation précise les garanties à accorder (définition des motifs de licenciement, consultation d'un organisme indépendant, recours spéciaux, réparation et réintégration dans l'emploi, charge de la preuve du motif non syndical incombant à l'employeur....) ainsi que les facilités souhaitables (temps libre et crédits d'heure des fonctions rémunérées, autorisations d'absence, accès aux lieux de travail et auprès des représentants de la direction, collecte des cotisations dans l'entreprise, affichage et diffusion des publications syndicales, etc.).

**La convention n°151 et la recommandation 159 sur les relations dans la fonction publique prévoient la protection des agents publics** contre tous les actes de discrimination antisyndicale en matière d'emploi et celle de leurs organisations contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration, dans des termes identiques à ceux de la convention n°98. Ils prévoient aussi les facilités à accorder aux représentants de ces organisations ainsi que les mesures et procédures appropriées pour permettre la négociation ou la participation à la détermination des différends offrant des garanties d'indépendance et d'impartialité, le bénéfice des droits civils et politiques accordés aux autres travailleurs conditionnant l'exercice normal de la liberté syndicale.

## II- Les textes d'origine interne

En énonçant que « la liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limite autres que celles prévues par la loi », l'article 20 de la Constitution du 25 février 1992 du Mali confère au droit syndical le prestige d'un principe constitutionnel.

Issu de la **loi n°92-020 du 23 septembre 1992**, le Code du travail garantit également la liberté syndicale. En effet, le Code du travail fixe les conditions de création et de fonctionnement des syndicats. Aussi, fixe-t-il les critères de représentativité syndicale.

## ■ Section 3 : L'organisation syndicale

Comme Marx, cet enfant de la bourgeoisie, l'a soutenu : la raison est toujours économique.

Après la tourmente de Mai 1968 en France Alfred Grosser pouvait composer pour la revue Vision un « plaidoyer pour les syndicats » qu'il résumait ainsi : « Tenir les syndicats pour irresponsables est une imposture historique. Et pour pouvoir les déclarer destructeurs, il faudrait être sûr que notre société est satisfaisante ».

### I- Le statut juridique

#### A- Objectifs et but du mouvement syndical

Un syndicat est une organisation qui regroupe des individus qui ont un intérêt professionnel commun et qui agissent en vue de le défendre. On parlera donc de syndicats de salariés, comme de syndicats d'employeurs ou de syndicats agricoles. Par extension, le syndicalisme recouvre à la fois l'ensemble du mouvement syndical, le militantisme propre à ce type d'organisation et une des doctrines de ce mouvement qui en fait un outil de défense des salariés et de leur émancipation complète à l'égard du patronat et de l'État.

L'objet du syndicat est défini par l'article L. 232 du Code du travail, selon lequel les syndicats « ont exclusivement pour objet l'étude et la défense **des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts** ». Il en résulte que l'objet de tout syndicat est exclusivement cantonné à la seule défense des droits de ses membres. C'est ce qui est désigné sous le vocable de « principe de spécialité ».

En vertu de ce principe, l'exercice du commerce et l'accomplissement d'actes de commerce, sont interdits au syndicat, lequel ne peut donc acheter pour vendre, réaliser des bénéfices et les distribuer à ses adhérents. Aussi, un syndicat ne saurait se constituer pour défendre une plate-forme politique et peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques.

## B- Syndicat et notions voisines

Il arrive parfois que l'on ne perçoive pas de prime abord, la différence qui gît du point de vue de la définition entre Syndicat, Association, ONG, Coopérative et Ordres professionnels.

Plus haut nous avons présenté ce qui peut être retenu du syndicat, de son rôle et de ses missions.

En d'autres termes, la création d'un syndicat n'est subordonnée à aucune autorisation préalable, ni à un décret ou arrêté. Sa dissolution par voie administrative est une violation flagrante du droit syndical et de la liberté syndicale édictée par la Convention 87 de l'OIT.

Les syndicats disposent du droit de grève qui ne peut être interdit par réquisition, dès lors que les services essentiels qui garantissent le fonctionnement normal des institutions et de l'Etat sont préservés, par l'observation d'un service minimum.

En outre ce droit de grève n'entraîne pas de rupture du contrat de travail. Il le suspend et les journées de travail non effectuées ne sont pas payées.

Les syndicats peuvent créer des associations, des coopératives. Ils ne sont pas assimilables à des ordres professionnels.

Toutefois il est utile de signaler deux types de syndicats : les syndicats des travailleurs salariés et les syndicats des patrons.

Voyons à présent ce qui le distingue des autres.

### 1- Le syndicat n'est pas une association

Selon le petit Robert, c'est l'action de s'associer ou le résultat de cette action. C'est l'état de ceux qui sont réunis, ou le groupement de personnes qui s'unissent en vue d'un but déterminé. Association de travailleurs, association politique, association commerciale, financière, professionnelle... en sont quelques exemples.

## 2- Le syndicat n'est pas une organisation non gouvernementale

Une organisation non gouvernementale (ONG) est une association à but non lucratif, d'intérêt public, qui ne relève ni de l'Etat, ni d'institution internationales. Les ONG n'ont pas de statut de sujet de droit international.

L'habitude est de réserver le terme aux personnes morales à but non lucratif financées par des fonds privés.

## 3- Le syndicat n'est pas une coopérative

Selon le petit Robert, société coopérative entreprise associative ayant pour objet les services les meilleurs pour ses membres et gérée par ceux-ci sur la base d'une égalité des droits, des obligations et de la participation au profit. Association, mutuelle. Coopérative d'achat de vente, coopérative de production, de consommation, association de consommateurs supprimant les intermédiaires du commerce.

## 4- Le syndicat n'est pas un ordre professionnel

L'ordre professionnel est un groupement professionnel, ayant une personnalité juridique, auquel sont affiliés les membres de la profession et bénéficiant de prérogatives étatiques telles que le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

Le Barreau, la Chambre des notaires, l'Ordre des pharmaciens, par exemple, sont des ordres professionnels. On dit d'une profession gérée par un ordre professionnel qu'elle est constituée en ordre professionnel. On peut relever, au passage, que l'adhésion à un ordre est obligatoire alors que celle à un syndicat est facultative.

## C- La constitution du syndicat

Manifestation initiale de l'exercice du droit syndical, la fondation d'un syndicat s'effectue, au Mali et dans la presque totalité des Etats d'Afrique Noire francophone, dans la plus totale liberté. Aux termes des dispositions de l'article L. 233 du Code du travail du Mali, les syndicats peuvent se constituer librement.

En effet, la constitution d'un syndicat se traduit par l'absence de condition de forme au sens strict du terme et par la liberté des fondateurs dans la rédaction des statuts. La liberté syndicale ne pouvant s'accommoder de formalités qui tiendraient à subor-

donner la fondation à une autorisation préalable des pouvoirs publics, seules sont imposées des mesures de publicité, destinées à permettre de vérifier la légalité et l'identité du groupement. Au Mali l'article L.234 du Code du travail impose seulement le dépôt des statuts.

## 1- La rédaction des statuts

La rédaction par écrit des statuts, nécessaire parce que préalable au dépôt, est libre, sous réserve qu'ils ne contiennent pas de clauses contraires aux prescriptions légales. Les fondateurs peuvent ainsi librement déterminer le but du syndicat, son cadre territorial et professionnel et son organisation intérieure. Un simple acte sous seing privé suffit. Par ailleurs, aucune condition n'est posée par la loi pour la tenue de l'assemblée constitutive au cours de laquelle les statuts sont approuvés.

## 2- Le dépôt des statuts

Le dépôt des statuts, obligatoire, s'effectue à la préfecture de la localité où le syndicat est établi en plusieurs exemplaires dont deux sont adressés à l'inspecteur du travail et au Procureur de la République qui vérifie la légalité du syndicat.

Le dépôt des statuts doit s'accompagner de l'indication des noms « de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction » (art. L. 234). Enfin, les membres chargés de l'administration de la direction d'un syndicat doivent être domiciliés en République du Mali, jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations qui, aux termes des lois électorales en vigueur, entraînent la suppression du droit de vote. Il faut noter, au passage, que rien interdit à ce qu'une personne de nationalité étrangère dirige un syndicat, une confédération, etc.

## II- La capacité civile du syndicat

Le dépôt des statuts fait acquérir au groupement syndical, la personnalité civile (C. trav., art. L. 240).

Ainsi, le syndicat se voit-il conférer un certain nombre de prérogatives, d'attributs voire de droits. Aussi, la personnalité civile fait peser sur les organisations syndicales un certain nombre de devoirs, d'obligations.

## A- Les droits des syndicats

Dotés de la personnalité civile, les syndicats peuvent acquérir un patrimoine, peuvent contracter et ont le droit d'ester en justice.

Grâce aux cotisations qu'il perçoit et aux subventions qu'il reçoit, le syndicat peut acquérir des biens. En effet, les syndicats ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles (C.trav., art. L. 240). On doit vite s'empresse de souligner que « les immeubles et objets mobiliers nécessaires aux réunions syndicales » sont insaisissables.

Aussi, les syndicats peuvent-ils affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique à l'usage de leurs membres.

En plus du droit d'acquérir un patrimoine, les syndicats peuvent conclure des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés d'entreprise ou avec les salariés qu'ils embauchent pour les besoins de leur fonctionnement (C. trav., art. L. 244).

Enfin, les syndicats ont le droit d'ester en justice ; autrement dit, ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (C. trav., art. L. 241).

## B- Les devoirs des syndicats

Comme toute personne juridique, le syndicat a aussi des obligations, des devoirs. Ainsi, sa responsabilité peut être engagée au triple plan : civil, délictuel et pénal.

Sur le plan civil, le syndicat est naturellement responsable contractuellement des fautes qu'il peut commettre dans l'exécution des engagements que ses organes ont régulièrement pris pour lui. A titre d'exemple, un syndicat peut voir sa responsabilité civile engagée pour violation d'une convention ou un accord collectif.

Aussi, la responsabilité civile d'un syndicat peut-elle être recherchée. Ainsi, en cas de grève abusive, l'employeur peut demander et obtenir réparation du préjudice subi. Pour ce faire, il doit démontrer trois choses : la faute du syndicat, le préjudice subi et le lien de causalité entre la faute du syndicat et le préjudice subi.

Enfin sur le plan pénal, le syndicat à l'instar de toute personne morale est responsable pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

## III- La structure syndicale

Avant d'aborder de front la structure syndicale proprement dite, il convient de définir quelques notions conceptuelles.

### A- Notions conceptuelles

D'abord, la structure, c'est la constitution, la charpente, la forme, l'organisation, l'ensemble des éléments constitutifs d'une entité, un système. Ce sont les Statuts.

Ensuite, le règlement intérieur, c'est le code, les usages qui règnent dans une maison, une organisation.

En troisième lieu, l'instance, c'est la sollicitation pressante. Assignation, requête. Ensemble d'actes, délais et formalités ayant pour objet l'introduction, l'instruction et le jugement d'un litige. C'est le lieu, le tribunal où ces litiges sont tranchés. Ce sont les congrès, les conférences, les assemblées générales.

En quatrième lieu, l'organe, c'est la partie d'un corps, d'un être vivant (organisme) remplissant une fonction déterminée (le cœur, les poumons, les reins...) C'est le Comité ou Bureau Exécutif.

### B- Relation entre les Centrales Syndicales et affiliés

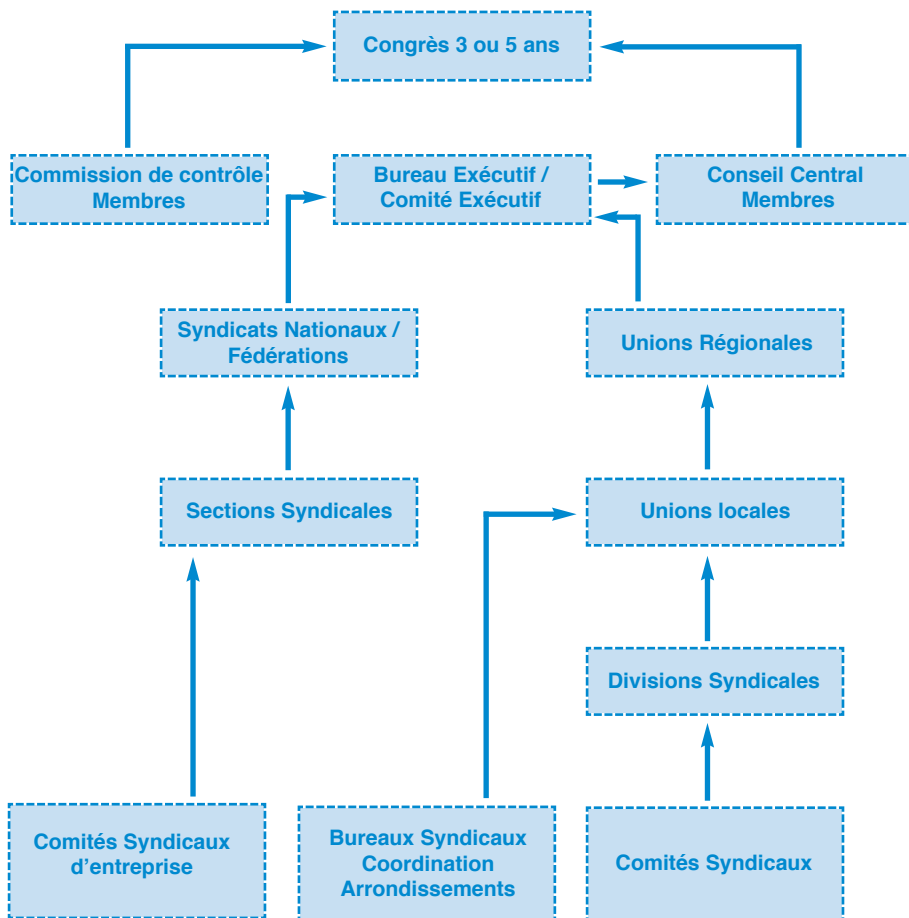
La Centrale ou la Confédération sont l'émanation des fédérations ou syndicats nationaux, avec les branches verticales et horizontales, les syndicats départementaux ou régionaux, les syndicats locaux et des entreprises ou services. Les professions et les métiers servent de cadres d'expression des adhérents. Les organigrammes aident à mieux comprendre les liens qui les unissent, sur le plan unitaire ou pluraliste. Parfois aussi syndicalisme d'entreprise ou de corporation s'échinent à donner à l'action syndicale à travers les préoccupations exprimées des militants et des militantes les réponses attendues et à défendre leurs revendications. Le type de revendication, la place de la proposition sont des questions examinées dans les centrales.

En d'autres termes, les questions centrales ou générales échappent aux branches qui peuvent et doivent participer à leur définition.

Les rôles et les responsabilités des différents organes sont définis dans les statuts et règlement intérieur. Les organes ont la responsabilité d'exécuter les résolutions votées au niveau des instances auxquelles ils rendent compte à tous les niveaux.



## ■ ORGANIGRAMME D'UNE CENTRALE OU CONFÉDÉRATION SYNDICALE



**N.B :** Les flèches indiquent les sphères auxquelles on rend compte

Le débat sur l'unité et le pluralisme est toujours à l'ordre du jour.

L'unité organisationnelle assure une meilleure résistance, alors que la pluralité telle que nous l'avions déjà connue sous le régime colonial et telle qu'elle se présente en ce moment sous la troisième République, est source d'un faible taux d'affiliation et facilite les mouvements de départ. Mais le pluralisme doit s'exprimer dans le concept de la prise en compte de la diversité des opinions, afin de bien prendre en compte les préoccupations de l'ensemble des adhérents et des adhérentes.

La force de toute organisation réside dans son unité. Le mouvement ouvrier en a découvert les vertus dès la naissance du syndicalisme au siècle du machinisme. L'action de la masse a toujours conduit au succès.

La tâche première d'une organisation syndicale est d'assurer la défense des salariés. Sortir de cette problématique revient à supprimer l'objet même de l'action collective. Les Etats et les entreprises locales ou nationales coopèrent au niveau international. Ils adoptent des politiques et réglementations défavorables souvent aux conditions de vie et de travail des travailleurs, à l'intérieur des frontières nationales. Les multinationales érigent parfois des normes et des règles impitoyables pour les travailleurs. C'est la politique de déréglementation tous azimuts. Les syndicats s'organisent aussi sur le plan international pour jouer le rôle de contre poids. Nous verrons plus loin les types de relations et de structurations qu'ils entretiennent pour adoucir ou contenir les décisions qui sont inspirées de l'extérieur et qui ne prennent pas en compte leurs intérêts de travailleurs salariés.

## ■ Les syndicats jaunes

Le « syndicalisme jaune » (connu également sous les appellations de mouvement jaune, syndicats jaunes, les jaunes ou « droite prolétarienne ») est un mouvement syndicaliste français, connu également sous cette dénomination dans d'autres pays tant francophones qu'anglophones.

Cette forme de syndicalisme (constitué en opposition aux syndicats « rouges », c'est-à-dire socialistes ou communistes) refuse certains modes d'action comme la grève et l'affrontement avec le patronat. Pour les grévistes, les jaunes sont les non-grévistes. Ce qualificatif en se généralisant, a pris un sens péjoratif, désignant les « **traîtres** ». En d'autres termes, les syndicats à la solde des employeurs.

## C- Structure et rôle du mouvement syndical international

L'internationalisation de la production est en marche. Des firmes internationales développent leurs stratégies financière et commerciale sur un espace dépassant les frontières des Etats. Il en résulte des délocalisations des productions, une déstructuration des économies nationales, et une interpénétration des divers appareils productifs sans que se soit constitué un système productif international. Les travailleurs de tous les pays sont mis en compétition, concurrence de façon quasi généralisée. Les contraintes de la productivité moyenne mondiale leur sont présentées comme inévitables – Le protectionnisme étant clairement assimilé à la régression technique et économique.

Dans toutes ses composantes, le mouvement syndical a perçu ces évolutions, a cherché à les analyser et à élaborer des réponses appropriées. Tout d'abord, la réflexion a porté sur les sociétés multinationales. Les syndicats relevant d'un même groupe international ont noué des relations. Ils ont échangé leurs informations sur la structure de la firme, sur sa stratégie industrielle, sur ses politiques sociales.

La situation internationale va donc conduire les syndicats des différents pays à créer des secrétariats professionnels internationaux et des Confédérations syndicales internationales pour mieux organiser la réponse des syndicats. Ces regroupements auront par la suite une reconnaissance internationale et un statut de membres consultatifs auprès de nombreuses institutions spécialisées, notamment du système onusien.

Ces organisations seront créées au niveau sous régional et régional. Elles subiront aussi les conséquences des querelles idéologiques qui ont divisé le monde.

Avant de les aborder et d'examiner leur fonctionnement parlons de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

### 1- L'Organisation internationale du Travail

L'OIT fut fondée en 1919, à la veille d'une guerre destructrice, par les Etats signataires du traité de Versailles, afin de poursuivre une vision basée sur le principe qu'il ne saurait y avoir de paix universelle et durable sans un traitement décent des travailleurs. L'OIT devint la première agence spécialisée des Nations Unies en 1946.

## a. Fonctionnement et structure

La structure tripartite de l'OIT, où les travailleurs et employeurs participent aux délibérations des principaux organes sur un pied d'égalité avec les gouvernements, garantit que les points de vue des partenaires soient fidèlement reflétés dans les normes du travail, les politiques et les programmes de l'organisation.

L'assemblée générale de l'OIT est l'instance suprême. La conférence internationale du Travail se réunit une fois par an et oriente les travaux de l'organisation. Elle adopte les nouvelles normes internationales du travail et détermine le programme et le budget de l'Organisation. Entre deux sessions de la Conférence, le Conseil d'administration – composé de 28 membres gouvernementaux, de 14 membres employeurs et de 14 membres travailleurs- pilote les activités de l'OIT.

## b. Missions et résultats

L'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

Sur le plan international le paysage syndical est marqué par la présence de grandes Centrales ou Confédérations. Citons en quelques-unes : La Confédération mondiale du Travail (CMT) était une organisation syndicale chrétienne fondée en 1919 à la Haye. Jusqu'en 1968, elle s'appelait Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC). La CFTC et les CSC belge et suisse en étaient membres. Son siège était situé à Bruxelles. La CMT s'est auto - dissoute lors de son congrès du 31 octobre 2006 pour permettre l'intégration de ses membres au sein de la nouvelle Confédération syndicale internationale.

La Fédération syndicale mondiale (FSM) est une internationale syndicale fondée à Paris en 1945. Son siège est maintenant à Athènes. Après avoir été l'internationale syndicale la plus importante, elle fut un moment marginalisée par rapport à la Confédération. Cependant, on note depuis l'arrivée en 2005 de la nouvelle direction élue au congrès de la Havane, un regain de dynamisme à la FSM. La phase de recul consécutive à l'effondrement de l'Union Soviétique semble avoir laissé la place à une nouvelle phase d'expansion. La FSM gagne à nouveau du terrain sur la plupart des continents et en premier lieu dans les pays dit du « Tiers-monde ». En Europe, elle souffre cependant de la désaffiliation des grandes confédérations françaises et italiennes (CGT et CGIL), bien que certaines de leurs fédérations soient toujours membres de la FSM. On note au sein de la CGT la ré-adhésion de certaines fédérations (à l'image de la Fédération de la chimie) ou certains syndicats d'entreprise à la FSM.

## 2- La Confédération syndicale internationale (CSI)

La CSI est issue du rapprochement mené depuis les années 2000 entre la Confédération internationale des syndicats libres et la Confédération mondiale du travail et un « groupe de contact » d'organisations non affiliées rassemblant entre autres CGT française, CTA argentine et l'OPZZ polonaise.

En 2005, les secrétaires généraux de la CISL et de la CMT lance à Porto Allègre le processus effectif de la création de la CSI dont le congrès fondateur a eu lieu du 1<sup>er</sup> au 3 novembre 2006 à Vienne. Le 31 octobre 2006, la Confédération internationale des syndicats libres qui comptait 241 organisations affiliées dans 156 pays représentant environ 155 millions d'adhérents et la Confédération mondiale (CMT) qui comptait 144 organisations affiliées dans 116 pays représentant environ 26 millions d'adhérents se dissolvent.

La Confédération dont le siège est installé à Bruxelles se veut unitaire et pluraliste et se déclare : ouverte aux centrales syndicales démocratiques, indépendantes et représentatives, dans le respect de leur autonomie et de la diversité de leurs sources d'inspiration et de leurs formes d'organisation.

Elle a constitué ses régionales. La CSI/Afrique couvre le continent africain.

L'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA) est née en Avril 1973 à Addis-Abeba (Ethiopie) dans le contexte qui a marqué la naissance de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) devenue Union Africaine (UA). Son siège est à Accra (Ghana). Sa création vise à déconnecter les centrales syndicales africaines de l'emprise des grandes internationales et des centrales syndicales occidentales qui ne poursuivent pas le même but et les mêmes objectifs politiques d'un syndicalisme capable d'assumer le plein épanouissement des travailleurs africains et d'épouser leurs valeurs de civilisation.

Ces objectifs sont entre autres : la lutte contre la domination impérialiste et le régime de l'Apartheid en Afrique du Sud ; le développement économique et le progrès social.

L'OUSA a créé en son sein des organisations sous régionales. Pour notre sous-région, c'est l'Organisation des Travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO) qui n'est pas très active sur le terrain syndical.

La Coordination des Centrales Syndicales de l'Espace UEMOA créée en 2002 à Bamako est une interlocutrice de la Structure Tripartite appelée, Commission du Travail et du Dialogue Social de l'espace UEMOA (CTDS).

L'Organisation Syndicale de la Communauté Sahélo-Saharienne (CEN-SAD) créée en 1998, regroupe la Libye, la Mauritanie, le Tchad, le Mali, le Niger, le Sénégal, le Burkina-Faso. Cette organisation syndicale a pour objectifs : consolider les liens entre les organisations des pays membres ; promouvoir la concertation et les échanges ; contribuer à l'instauration et à la consolidation de la paix. Mais elle est de nos jours dans une situation de grande léthargie.

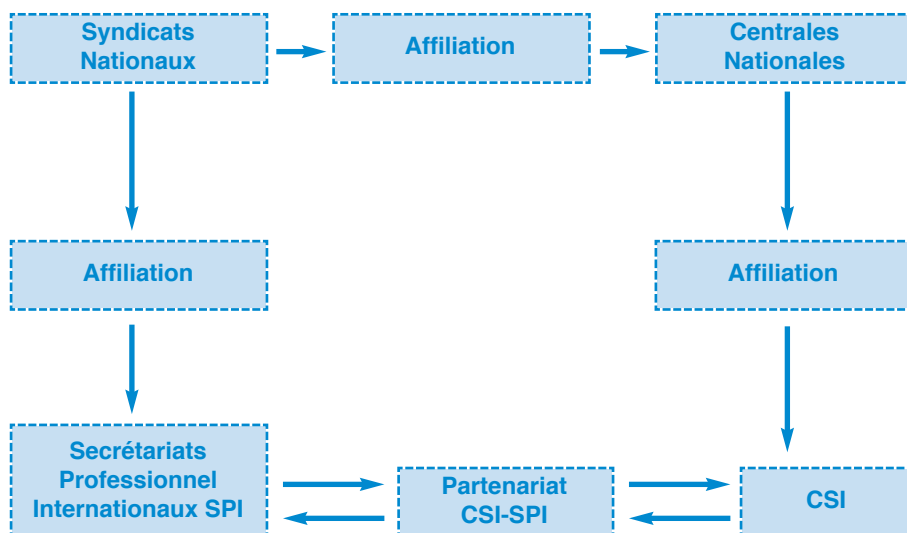
Il existe aussi des Secrétariats Professionnels Internationaux qui représentent les organisations syndicales et qui ont un statut consultatif auprès de certaines Institutions internationales du système des Nations-Unies. Citons en quelques-unes :

- La Fédération Internationale des Journalistes (FIJ) : Représente la presse écrite, la radio, le film et la télévision, les agences d'information, services de presse, agences de relations publiques et les nouveaux médias électroniques. Il doit s'agir de journalistes et photographes professionnels. Elle a été créée en 1952. Son siège est à Bruxelles, (Belgique) ;
- La Fédération Internationale des Organisations des Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) : Représente les travailleurs employés de l'industrie automobile, l'industrie aéronautique et aérospatiale, de l'électrotechnique, de la construction mécanique, de la construction navale, de la sidérurgie et de la transformation des métaux. Elle a été créée en 1904. Son siège est à Genève (Suisse).
- La Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB) : Représente l'Industrie du bâtiment, industrie du bois, sylviculture et branches connexes. Elle a été créée en 1934. Son siège est Genève (Suisse).
- La Fédération Internationale Dhc es Travailleurs des Industries du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FITTHC) : Représente les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir. Elle a été créée en 1960. Son siège est à Bruxelles (Belgique).
- La Fédération Internationale des Syndicats de la Chimie, de l'Energie, des Mineurs et des Industries Diverses (ICEM) : Représente le secteur de l'énergie, le secteur de l'électricité, l'industrie chimique, l'industrie du caoutchouc et des matières plastiques, secteur des diamants, pierres précieuses, ornements et production de bijoux, la céramique, l'industrie du papier et de la cellulose, l'industrie du verre, l'industrie du ciment, les secteurs de la protection de l'environnement, les charbonnages, les mines ainsi que les sablières ? Elle a été créée en 1995. Son siège est à Bruxelles (Belgique).

- L'Internationale de l'Education (IE) : Représente les éducateurs, enseignants, professeurs de l'enseignement supérieur, chercheurs et autres salariés. Elle a été créée en 1993. Son siège est à Bruxelles.
- L'Internationale des Services Publics (ISP) : Représente les travailleurs des administrations, entreprises et institutions des collectivités, collectivités, fondations, établissements de services publics, des services sociaux et de la santé publique, des établissements de formation, des institutions culturelles et de loisirs, ainsi que les salariés des institutions internationales mises en place par les Etats ou des communautés d'Etats. Elle a été créée en 1907. Son siège est à Ferney-Voltaire (près de Genève) France.
- Fédération Internationale des Ouvriers des Transports (FIT) : Représente l'industrie des transports. Elle a été créée en 1896. Son siège est à Londres (Grande-Bretagne).
- Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Branches connexes (UITA) : Elle a été créée en 1920. Son siège est à Genève (Suisse).
- Union Network International (UNI) : Elle est le résultat de la fusion en janvier 2000 de l'IC (Internationale des communications), de FIET (Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres), de FGI (Fédération Graphique Internationale) et de MEI (Internationale des Médias et du Spectacle) : Représente les travailleurs des entreprises des postes et Télécommunications... Elle a été créée en 2000. Son siège est à Nyon (Suisse).

Tous ces Secrétariats Professionnels Internationaux disposent d'Organisations régionales dans les différentes régions du Monde. Les SPI sont divisés par secteur, industrie ou profession.

## ■ RELATIONS INTERNATIONALES- ECHELON NATIONAL ET INTERNATIONAL (CSI- SPI)





## IV- La démocratie interne et la participation des syndicats

Les organisations syndicales sont généralement considérées comme des écoles de démocratie. La spontanéité qui les pousse à se regrouper, le désir ardent qu'elles éprouvent dans la recherche des solutions les mieux adaptées à la nature de leurs préoccupations sont autant de sources de motivation qui justifient leur existence.

C'est aussi à travers leurs structurations et leur gouvernance que les syndicats peuvent atteindre les objectifs qu'ils se fixent. La durée des mandats, les modes d'élection et leur régularité, les instances qui élisent les dirigeants et les dirigeantes qui y rendent compte, dans le cadre de la charte qui les engage en constituent le cadre normatif et juridique.

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel sont les intermédiaires entre les travailleurs et le patron au sein d'une entreprise. Ils s'occupent du règlement des problèmes des travailleurs.

Les délégués syndicaux sont les élus des travailleurs salariés d'une organisation syndicale et représentent celle-ci auprès du chef d'entreprise ou de service.

Les délégués du personnel sont les représentants élus des travailleurs au sein de l'entreprise.

Si la défense des intérêts des salariés est la tâche première des syndicats, ils ne peuvent ignorer l'environnement au sein duquel ils évoluent et qui évolue aussi, suivant les lois naturelles de l'univers.

L'ampleur des défis et la politique des Etats conduisent les syndicats à devenir non plus seulement des forces de contestations, mais aussi des forces de propositions dans la société. Elles doivent de plus en plus user de la force de l'argument, que de l'argument de la force devant leur propre opinion publique et parfois devant l'opinion publique internationale, qu'elles doivent convaincre parfois de la justesse de leurs revendications.

Ils identifieront mieux la nature exacte des enjeux qui font l'actualité et découvriront de nouveaux catalyseurs permettant de redonner à l'action syndicale l'élan et la vitalité dont elle a si besoin, à côté d'une société civile qui s'affirme et qui tend à les concurrencer.

Nous n'allons pas nous étendre sur la participation des syndicats en Europe. En France, la pluralité des centrales a abouti à l'émiettement des forces syndicales et à



une baisse considérable du taux de syndicalisation, à peine 8%. Les grèves le plus souvent n'atteignent pas les résultats escomptés.

Comment réussir la participation démocratique est le titre d'un livre très intéressant, sous la direction de Kwasi Adu Amankwah et Gérard Kester paru chez l'Harmattan, janvier 1999. Et nous pouvons lire :

La participation est une notion difficile à définir par ce qu'elle touche à toutes les dimensions de la société : l'économie, la politique, le social et le culturel. Dans le domaine des relations de travail, la notion de « participation des travailleurs », fait généralement et principalement référence à la prise de décision. La participation des travailleurs est un processus de transformation progressive des relations de travail. Par l'accumulation et l'institutionnalisation des pratiques participatives, les travailleurs acquièrent une influence indépendante, significative et effective sur les prises de décisions aux différents niveaux de la gestion et/ou de la politique menée par l'entreprise. Cette influence peut, à travers les syndicats, s'étendre à tous les niveaux décisionnels, au-delà de l'entreprise. Les tentatives d'introduire la participation en Afrique dans les années ayant suivi l'indépendance ont été un échec cuisant.

Des leaders charismatiques comme Nasser, Nyerere Kaunda ont joué un rôle marquant en incluant les politiques de participation dans leurs stratégies globales- bien souvent de nature socialiste- pour le changement et le développement.

La « participation responsable » telle qu'on l'appelait alors consistait, notamment dans les anciennes colonies françaises, à coopter des dirigeants syndicaux pour appliquer la politique du parti et à imposer la paix sociale et une meilleure productivité.

L'ajustement structurel et son pendant, le néolibéralisme, sont entrés en scène au début des années 80. La souffrance de la population a augmenté, les dettes se sont alourdies.

L'espoir a de nouveau jailli quand la « démocratie » est devenue le nouveau principe d'organisation du changement.

Cet exercice montre clairement que les syndicats sont des éléments clefs de la société civile et qu'ils ont joué un rôle crucial dans l'instauration d'une démocratie politique dans de nombreux pays africains.

## V- L'indépendance des syndicats

Ce qui est toujours en cause, c'est l'indépendance et le droit permanent à la liberté de comportement, qui ne peuvent qu'être le privilège d'un syndicalisme authentiquement libre.

C'est pour le syndicalisme ouvrier un mal endémique, sans doute congénital, n'ayant jamais cessé de le menacer. D'où la nécessité de rester sur le terrain syndical. Le respect de ce principe nous apparaît non seulement d'actualité, mais la condition même du maintien de l'indépendance du syndicat, contrepoids essentiel en démocratie.

Les syndicats doivent travailler à renforcer leur démocratie interne et constituer des coalitions fortes qui s'élèvent au-dessus des facticités et des contingences. Ils doivent donner plus de chance à la réalisation de leur unité et éviter de s'isoler de l'évolution historique de la société sans laquelle leur existence serait insignifiante. Il ne s'agit pas pour eux de chercher à vivre dans l'autarcie, mais plutôt de revendiquer que des mesures réglementaires et même législatives garantissent leur fonctionnement, en raison des missions d'utilité publique qu'ils accomplissent.

Mais pour être indépendants les syndicats doivent avoir leurs ressources propres, à partir des cotisations de leurs membres.

## VI- Le financement des syndicats

Les finances syndicales se définissent donc comme étant, l'ensemble des moyens financiers permettant le financement normal d'une organisation syndicale et la réalisation de ses activités.

Le financement des syndicats est une question cruciale puisqu'ils doivent faire face à des dépenses telles que : frais de location, salaires, frais de campagnes, la caisse de grève etc.

### ■ Les sources de financement

Les premières sources de financement des syndicats proviennent des cotisations des membres, qui prennent ainsi en compte la valeur et le sens de leur engagement. Ils marquent par cet acte leur volonté de garantir l'indépendance de leurs organisations. Si en Grande-Bretagne, les cotisations sont retenues à la ressource par un prélèvement

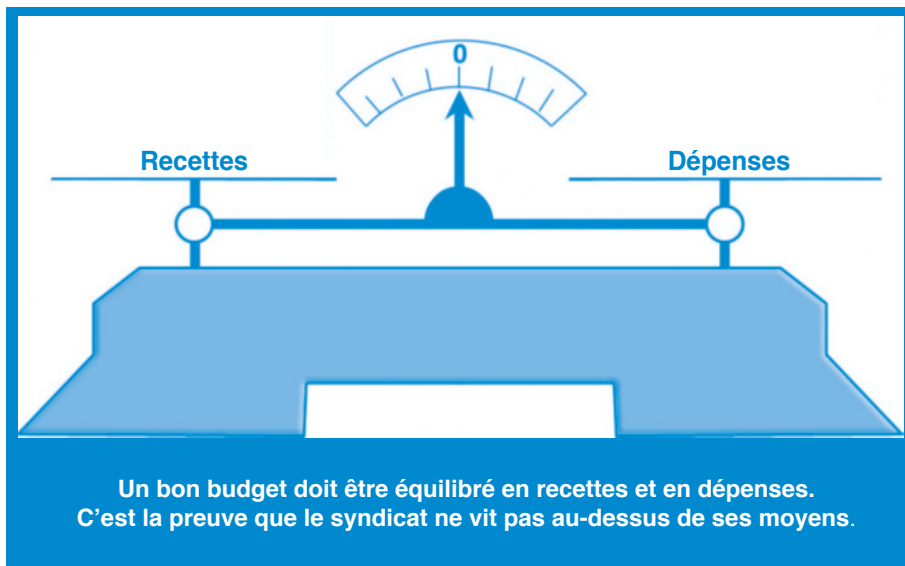
sur les salaires, que les employeurs versent aux syndicats concernés, la France ne pratique pas cette formule.

En Afrique le check of (retenue à la source) dans certains pays (Côte d'Ivoire, Mali) a vécu un moment avant d'être interprétée comme pas démocratique.

Cependant, au niveau de la CEDEAO un traité ratifié par les Etats membres autorise le prélèvement des cotisations des syndicats à la source.

Les cotisations ne fournissent qu'une part des ressources syndicales. Il y a les soutiens et les subventions qui interviennent à différents niveaux : les conseils d'administration versent des subventions annuelles aux centrales syndicales qui y sont représentées.

Des entreprises accordent aussi des subventions à leurs comités d'entreprise.



## Ex : Chapitres des recettes et dépenses d'une confédération syndicale

CHAPITRE N°	RECETTES	DEPENSES
<b>RESSOURCES INTERNES</b>	• Cotisation	• Salaires et accessoires primes et indemnités des employés/ assurances diverses
	• Location des Infrastructures syndicales	• Frais de missions
	• Vente des journaux	• Matériel et fournitures de bureau
	• Recettes des Manifestations	• Carburant • Entretien Parc auto • Eau et Electricité
<b>RESSOURCES EXTERNES</b>		• Téléphone • Impression de cartes • Impression journal Baara-Kéla
	• Subventions	• Ristournes des cartes vendues • Ristournes remboursement extérieur • Entretien locaux • Cotisation OUSA- OTAO... • Aides Sociales • EDUCATION • Frais financiers Banque et CCP • Frais Organisation 1 <sup>er</sup> Mai • Diverses dépenses

## VII- La représentativité syndicale

### A- La notion d'organisations syndicales représentatives

Apparue pour la première fois dans le Traité de Versailles de 1919 à propos de la participation des syndicats à la Conférence internationale du travail, la représentativité syndicale peut être définie comme l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts. En effet, Le pluralisme syndical postule l'existence de plusieurs syndicats dans un espace donné. Ainsi, plusieurs confédérations syndicales de salariés ou d'employeurs peuvent se créer pour défendre les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts. En pareille situation, on doit donc procéder à une sélection entre les syndicats aux fins de distinguer ceux qui sont représentatifs et ceux qui ne le sont pas. Seuls les premiers ont vraiment vocation à négocier, conclure des accords et conventions collectifs de travail, à représenter les salariés ou les employeurs dans les institutions, instances ou organes bipartites ou tripartites.

### B- Les critères du « syndicat représentatif »

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après deux critères énumérés par l'article L. 78 alinéa 4 du Code du travail : 1°) le nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections des délégués du personnel ; 2°) l'expérience, l'étendue et la nature de son activité.

Toutefois, dans le projet de Code du travail, les critères relatifs à l'expérience, à l'étendue et la nature de l'activité du syndicat sont abandonnés. Ainsi, le caractère représentatif d'un syndicat sera uniquement jaugé à la seule aune du nombre de voix et de sièges remportés par ses adhérents aux élections de délégués du personnel.

Pour les organisations d'employeurs, leur caractère représentatif sera 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.

## C- Cadre et niveau d'appréciation de la représentativité

La représentativité s'apprécie dans le cadre territorial et professionnel qui est celui de la question pour laquelle la représentativité syndicale est requise. Autrement dit, la représentativité d'un syndicat est appréciée soit à l'échelle de l'entreprise, soit à l'échelle de la branche, etc. Il s'agit là de ce que l'on peut appeler la règle de concordance ou de la correspondance entre la représentativité et la prérogative qui s'applique. Ainsi, lorsqu'il s'agit de savoir par exemple si l'une des quatre confédérations syndicales du Mali peut prétendre à des sièges au Conseil Economique, Social et Culturel, sa représentativité s'apprécie au plan national.

## D- Détermination des syndicats représentatifs

Il résulte de l'examen de l'article L.78 du Code du travail qu'il revient au Ministre chargé du travail de déterminer sur la base des critères précédemment évoqués le caractère représentatif ou non d'un syndicat. Empressons-nous de relever, au passage, que la décision du Ministre chargé du travail (décision de refuser ou d'accorder le label ou le sésame de représentativité syndicale à un syndicat) peut être contestée devant la Section administrative de la Cour suprême du Mali pour excès de pouvoir. Celle-ci a, en effet, deux options : La Section administrative de la Cour suprême a deux alternatives : soit elle confirme la décision du Ministre chargé du travail ; soit elle annule ladite décision. Et un recours en révision pourrait être dirigé contre l'arrêt de la Section administrative.

## E- Les attributions réservées aux syndicats représentatifs

Déclaré représentatif, le syndicat se voit attribué certaines prérogatives. Ainsi, peut-il négocier et conclure des conventions et accords collectifs de travail. De même, il peut siéger au sein d'institutions ou organes chargés de promouvoir le dialogue social. Parmi ceux-ci, on peut citer le Conseil Economique Social et Culturel (C.E.S.C), le Conseil Supérieur du Travail (C.S.T), le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, le Conseil d'Administration de l'Agence nationale pour l'Emploi (A.N.P.E), le Conseil d'Administration de l'Institut National de Prévoyance Sociale (I.N.P.S), etc.

## VIII- L'action en justice des syndicats

Classiquement, les syndicats disposent de deux types d'action en justice : l'action propre du syndicat et l'action « syndicale » en défense de l'intérêt collectif de la profession.

### A- L'action propre du syndicat

Tout syndicat, du moment qu'il est régulièrement constitué et possède la personnalité morale, a le droit d'ester en justice tant en demande qu'en défense. Le syndicat sera en général représenté devant la juridiction par les organes statutairement habilités mais il peut l'être par un membre désigné régulièrement par l'assemblée générale.

Agissant dans son intérêt propre en tant que personne morale, le syndicat peut faire valoir ses droits patrimoniaux et extrapatrimoniaux :

- Soit à l'égard de ses membres et par exemple poursuivre le recouvrement des cotisations arriérées ;
- Soit à l'égard des tiers et par exemple exercer ses droits de propriétaire ou de locataire, réclamer la réparation du dommage résultant d'une diffamation ;
- Aussi bien devant les juridictions administratives que devant l'ordre judiciaire.

### B- L'action « syndicale » exercée dans l'intérêt collectif de la profession

En disposant que les « syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent », l'article L. 241 du Code du travail institue au bénéfice des syndicats une action en justice dont l'objet, la fonction est la défense « de l'intérêt collectif de la profession ». A titre d'exemple, tout syndicat, représentatif ou non, peut attirer un employeur devant les juridictions pour violation des conditions de travail (non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).




## ■ TEST

### ■ Enoncé

1. Comment constitue-t-on un syndicat au Mali ?
2. Peut-on rechercher la responsabilité civile d'un syndicat ?
3. Quels sont les textes qui régissent les syndicats au Mali ?
4. Qu'est-ce que la représentativité syndicale ?
5. Quels sont les attributs d'un syndicat dit représentatif ?
6. Les syndicats peuvent-ils agir en justice ?

### ■ Corrigé

1. Les syndicats se constituent librement au Mali. Il suffit, en effet, d'accomplir deux formalités :
  - Rédiger les statuts ;
  - Ensuite, déposer lesdits statuts à la préfecture de la localité où le syndicat est établi en plusieurs exemplaires dont deux sont adressés à l'inspecteur du travail et au Procureur de la République qui vérifie la légalité du syndicat.
2. Oui, on peut rechercher la responsabilité civile des syndicats devant les juridictions. A titre d'exemple, un syndicat peut voir sa responsabilité engagée pour violation d'une convention ou d'un accord collectif.
3. La liberté syndicale est garantie par plusieurs textes au Mali. Ces textes sont essentiellement issus des conventions de l'O.I.T. Il s'agit principalement de la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, de la convention n°135 et la recommandation n°143 sur les représentants des travailleurs, des conventions et recommandations n°151 et 159 sur les relations de travail dans la fonction publique. De même, la Constitution du 25 février 1992 garantit également la liberté syndicale.
4. La représentativité syndicale peut être définie comme l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés ou des employeurs dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts.

- 
5. Un syndicat représentatif est habilité à négocier et à conclure des conventions et accords collectifs. Il est habilité à siéger dans les instances et organismes chargés de promouvoir le dialogue social tels le Conseil Economique, Social et Culturel, le Conseil d'administration de l'INPS, etc.
  6. Oui, tout syndicat, du moment qu'il est régulièrement constitué et possède la personnalité morale, a le droit d'ester en justice tant en demande qu'en défense.



## CHAPITRE VI : Le dialogue social

Nous évoquons tous le dialogue social ... Mais que renferme réellement la notion de dialogue social ? Plusieurs définitions du dialogue social cohabitent. En effet, il y a autant de définitions du dialogue social que d'auteurs ayant tenté à l'appréhender. C'est pourquoi on se contentera de donner ici la définition de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T), selon laquelle le dialogue social se définit comme « toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêts commun ».

Le concept de dialogue social pose une série de questionnements : pourquoi le dialogue social ? Quelles sont les formes de dialogue social ? Quelles sont les parties prenantes du dialogue social ? Quels sont les mécanismes et les défis du dialogue social ?

### I- Les objectifs du dialogue social

Le dialogue social est paré de plusieurs vertus : facteur d'anticipation et de résolution des conflits sociaux, puissant levier de la promotion de la bonne gouvernance, de la paix et de la stabilité. En bref, on ne saurait dresser la liste exhaustive de toutes ses vertus. Mais deux retiennent particulièrement notre attention. En effet, on peut affirmer que le dialogue social en sus des vertus sus-évoquées constitue la pierre angulaire de la démocratie sociale. Aussi s'est-il transformé au fur à mesure en un véritable indicateur de l'attractivité économique d'un pays.

## A- Le dialogue social, pierre angulaire de la démocratie sociale

Le dialogue social constitue l'alpha et l'oméga de la démocratie sociale, caractérisée par un auteur comme l'ensemble des « formes de négociation, de consultation, ou d'échanges d'information, à tous les niveaux, entre les employeurs, les représentants des travailleurs et les pouvoirs publics sur des questions d'intérêt commun »<sup>3</sup>. En effet, que serait une démocratie sociale sans dialogue social ? Un champ de bataille arrangé où seul compte le rapport de force.

## C- Le dialogue social, indicateur de l'attractivité économique d'un pays

Le dialogue social constitue de nos jours un indicateur de l'attractivité économique d'un pays donné. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se référer au Rapport Doing Business.

Elaboré chaque année par un groupe d'experts de la Banque mondiale, le Rapport Doing Business classe les pays selon le caractère plus ou moins favorable aux affaires de leur cadre juridique et social. Ainsi, un pays dont la qualité du dialogue social est louée, appréciée est mieux classé qu'un pays où seul compte le rapport de forces. Dans cette perspective, un pays comme la France dont la qualité du dialogue social est très décriée est beaucoup moins bien évalué qu'un pays comme l'Allemagne dont le modèle de dialogue social est cité en exemple.

## II- Typologie des formes de dialogue social

Le dialogue social se caractérise par un trait particulier. Il est, en effet, multiforme : Il peut être bipartite, tripartite ou quadripartite.

### A- Le dialogue bipartite

Comme son nom l'indique, il se déroule entre deux parties : soit entre les travailleurs et les employeurs ; soit entre le Gouvernement et les travailleurs ; soit entre les employeurs et le Gouvernement.

---

<sup>3</sup> H. Rouilleaud, Où va la démocratie sociale ? Diagnostic et propositions Editions de l'Atelier, 2010, 238 pages.

## D- Le dialogue tripartite

Ce dialogue repose, en effet, sur trois composantes : l'Etat, les travailleurs et les employeurs. Il leur permet, en effet, de discuter ensemble des politiques publiques et des sujets intéressant la vie économique, sociale.

## E- Le dialogue quadripartite

En plus des traditionnels partenaires sociaux que sont l'Etat, les organisations d'employeurs et celles des travailleurs ou salariés, le dialogue quadripartite fait appel à un autre acteur désigné sous le vocable de société civile.

## III- Les acteurs du dialogue social

Classiquement, on distingue trois acteurs du dialogue social : l'Etat, les organisations d'employeurs et de salariés.

De nos jours, une autre composante s'invite régulièrement à la table du dialogue social. Il s'agit des organisations de la société civile.

### A- L'Etat

L'état est le principal acteur du dialogue social. En effet, il lui incombe l'élaboration de la plupart des règles gouvernant les relations de travail. Dans cette perspective, il doit mener une concertation avec les partenaires sociaux avant l'adoption de toute loi sociale. Aussi, incombe-t-il à l'Etat la responsabilité de la promotion du dialogue social, de garantir, de promouvoir la liberté syndicale et le droit de la négociation collective.

Aussi serait-il nécessaire de relever que le rôle de l'Etat est de jouer les bons offices entre les organisations d'employeurs et les organisations des salariés. Ce faisant, l'Etat sert d'interface, de médiateur voire de conciliateur. Il a, en effet, intérêt à jouer cette mission pour éviter toute paralysie de l'économie.

### F- Les organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs constituent les maillons essentiels du dialogue social. En effet, les employeurs sont souvent sollicités par les organisations des travailleurs

par des revendications visant à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Cela passe nécessaire par l'instauration d'un dialogue fécond et constructif. Faute en effet de dialogue, le climat pourrait se dégrader avec à la clef des perturbations, des mouvements de grève et, par voie de suite, la baisse de la productivité.

Le dialogue social est mené côté patronal par les organisations d'employeurs les plus représentatives. De nos jours, la représentation des employeurs ne soulève aucune difficulté particulière : ils sont, en effet, représentés par le Conseil National du Patronat du Mali (C.N.P.M), unique confédération syndicale des employeurs du Mali.

## G- Les organisations des salariés

Les organisations des salariés constituent en tous points les acteurs majeurs du dialogue social. Investis de la mission de défendre les intérêts moraux et économiques des salariés, les syndicats sont régulièrement amenés à présenter des revendications au patronat et aux pouvoirs publics. Pour ne pas conduire à un blocage de l'activité économique, un dialogue fécond et constructif doit se nouer entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives.

Côté syndical, le dialogue social doit, en effet, être conduit par les organisations syndicales les plus représentatives. Seules les syndicats les plus représentatifs sont, en effet, habilités négocier et à conclure des conventions et accords collectifs de travail.

## D- Les organisations de la société civile

Le dialogue social n'est plus l'apanage exclusif des partenaires sociaux (Etat, employeurs et salariés). En effet, on fait de plus en plus recours aux organisations de la société civile (organisations de femmes, associations de défense des droits de l'Homme) pour prendre part aux discussions touchant le monde du travail. Ce recours s'explique par l'idée suivante : les organisations de la société civile confèrent plus de légitimité et d'efficacité au dialogue social. Il est même fortement conseillé par l'OIT. En effet, dans une Résolution relative au tripartisme et au dialogue social adoptée en 2002, l'OIT précise que les partenaires sociaux peuvent nouer un dialogue social avec les organisations de la société civile « afin de se placer dans une perspective plus large et de recherche de consensus sur des questions dépassant le cadre du monde du travail ». A titre illustratif, la société civile est devenue une quatrième partie prenante aux côtés des partenaires sociaux tripartites dans l'instance nationale officielle de négociation collective, le National Economic Development and Labour Council (NEDLAC).

## IV- Les instruments et mécanismes du dialogue social

Le dialogue social passe par certains instruments, certains mécanismes, au premier rang desquels on peut citer la concertation ou la consultation et la négociation.

### A- La concertation ou la consultation

Le dialogue social exige nécessairement la concertation voire la consultation des partenaires sociaux sur des questions touchant les relations professionnelles. Ainsi, l'augmentation du SMIG, par exemple, peut être précédée par la concertation des organisations des employeurs et des salariés. De même, l'adoption d'une réforme relative au droit du travail doit préalablement commencer par une large concertation des partenaires sociaux. Aussi, les partenaires sociaux peuvent-ils être consultés sur des questions relatives à l'état d'une nation. S'inscrivent dans cette perspective, la rencontre entre le Président de la République du Mali et les organisations syndicales (UNTM, CSTM) sur la situation sécuritaire au Mali.

### H- La négociation

La négociation est la terre d'élection du dialogue social. Elle donne au dialogue social ses lettres de noblesse ; elle lui confère un sens, une portée. Aussi, permet-elle aux partenaires sociaux d'avoir des relations apaisées, civilisées dans l'intérêt de l'entreprise, des salariés. La négociation se noue, en effet, à l'échelle de l'entreprise, de la branche ou de la nation. Elle se matérialise par la signature des conventions ou des accords collectifs. S'inscrivent dans cette perspective la convention collective du 24 mai 1985 sur les sociétés minières, géologiques et hydrogéologiques, la convention collective du 13 avril 1977 relative aux industries hôtelières, etc.

## V- Les institutions et organes chargés de promouvoir le dialogue social au Mali

Au Mali, plusieurs institutions ou organes sont chargés de promouvoir le dialogue social. Parmi ceux-ci, on peut citer le Conseil Economique Social et Culturel (C.E.S.C), le Conseil Supérieur du Travail (C.S.T), le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, le Conseil d'Administration de l'Agence nationale pour l'Emploi (A.N.P.E), le Conseil d'Administration de l'Institut National de Prévoyance Sociale (I.N.P.S), cette énumération succincte ne présentant guère un caractère exhaustif mais représentatif de ces institutions.

## A- Le Conseil Supérieur du Travail

Prévu par l'article L. 283 du Code du Travail, le Conseil Supérieur du Travail est composé de six (6) représentants des employeurs et six (6) représentants des travailleurs ayant voix délibérative, deux membres de l'Assemblée nationale et des représentants gouvernementaux. Il émet obligatoirement un avis dans tous les cas où les règlements doivent être pris en application du Code du Travail.

Il a pour mission permanente d'étudier les problèmes concernant le travail, la main d'œuvre, la Sécurité Sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises, d'émettre des avis et de formuler des propositions et recommandations sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.

Le conseil peut notamment : étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire : étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs ; examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ; se prononcer sur toutes les questions relatives à l'application des conventions collectives et spécialement sur leurs incidences économiques.

## B- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Composé de 18 membres nommés par décret pris en Conseil des Ministres dont neuf (9) sur proposition des organisations syndicales et neuf (9) choisis par l'Administration, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est, aux termes du Décret n°86-092/PG-RM du 29 mars 1986 portant attribution, composition et modalités de fonctionnement du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, compétent pour délibérer sur toutes questions intéressant les fonctionnaires de la Fonction Publique. De même, il délibère sur les projets de loi modifiant le Statut général et les statuts particuliers de la Fonction Publique.

## C- La Commission de conciliation

De l'article 3 de la loi n°87-47/AN-RM du 10 août relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics, il ressort que « les différends collectifs intervenant entre les personnels et les employeurs (services publics de l'Etat, collectivités territoriales, organismes personnalisés chargés de la gestion d'un service public) font obligatoirement l'objet de négociation entre les parties concernées ».



A la suite d'un dépôt de préavis, le différend est porté devant une Commission de conciliation, composée de personnalités indépendantes et étrangères au conflit, nommée par arrêté du Ministre chargé du Travail sur proposition conjointe de ce dernier et l'organisation syndicale la plus représentative.

Les accords qui interviennent à l'issue de ses travaux sont applicables sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit leur signature par les parties.

## **C-** La Commission mixte chargée de la conclusion des conventions collectives

Présidée par l'inspecteur du travail, la commission mixte chargée de la conclusion des conventions collectives sont composées en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives et, d'autre part, des représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs. Elle se réunit, conformément aux dispositions de l'article L. 78 du Code du travail, « à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou de travailleurs intéressés, ou de sa propre initiative, le Ministre chargé du Travail provoque la réunion d'une commission mixte paritaire en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports des employeurs et des travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité déterminée ».

## **VI-** Les défis du dialogue social

Le dialogue social doit relever quatre défis d'inégale importance. Il s'agit, en effet, des défis de l'acclimation ou de l'implantation du dialogue social dans les entreprises, de l'efficacité, de l'inclusion et de l'égalité homme et femme.

### **A-** Le défi de l'acclimation ou de l'implantation du dialogue social dans les entreprises

Le premier défi auquel se trouve confronté le dialogue social est celui de l'acclimation ou de l'implantation du dialogue social dans les entreprises. En effet, le dialogue social a du mal à s'enraciner à l'échelle des entreprises. En effet, quand il s'agit de procéder à l'inventaire ou de faire le bilan du dialogue social à l'échelle des entreprises, force est de constater qu'un Procès-verbal de carence sera constaté. L'enracinement du dialogue social à un lieu ou échelon donné se mesure, en effet, à l'aune de deux indicateurs.

Le premier se mesure par le nombre d'accords d'entreprises signés par les partenaires sociaux. Ainsi, plus le nombre d'accords d'entreprises signés est élevé, plus l'implantation du dialogue social est une réalité mesurable, tangible et palpable. A contrario, si le nombre d'accords d'entreprise signés est faible, on pourrait difficilement faire cas d'implémentation du dialogue social. Or, à l'analyse, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs du Mali signent très peu d'accords d'entreprise.

Le second indicateur se mesure à l'aune du taux de conflictualité, c'est-à-dire le nombre de « journées individuelles non travaillées » pour cause de grève. Plus ce taux est élevé, plus la qualité du dialogue social s'étiole, s'effrite, s'érode.

Pour donc faciliter l'enracinement du dialogue social dans les entreprises, établissements et branches, le législateur doit instaurer une obligation annuelle de négociation. Celle-ci portera sur un certain nombre de sujets relatifs au salaire, aux conditions de travail, à l'hygiène et la sécurité au travail, à la formation continue, pour ne citer que ceux-ci.


## **B- L'efficacité du dialogue social**

L'examen du dialogue social au Mali débouche sur un constat : l'inefficacité du dialogue social. En effet, on a réellement l'impression que les partenaires sociaux (Gouvernement, patronat et syndicats de salariés) se concertent pour des réunions purement formelles. Les exemples sont légion. L'accord tripartite signé le 28 Octobre 2014 entre le Gouvernement du Mali, le Conseil National du Patronat du Mali (C.N.P.M) et l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (U.N.T.M) a été peu ou prou appliqué. De même que l'accord tripartite signé le 13 Mars 2015 entre le Gouvernement du Mali, le Conseil National du Patronat du Mali (C.N.P.M) et la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (C.S.T.S) n'a pas connu un meilleur sort que le premier. On serait donc tenté d'affirmer que le dialogue social ne serait qu'un simple rituel auquel les partenaires sociaux se plient : ils se drapent ainsi des oripeaux d'une bonne conscience totalement superfétatoire, car improductive et non suivie d'effets.

C'est pourquoi les partenaires sociaux doivent comprendre que le substrat de tout dialogue social repose sur la bonne foi, la loyauté, le respect de la parole donnée. Autrement dit, quand on signe un accord collectif de travail, son corollaire consiste en une exécution de l'obligation morale y afférente.

## **C- Le défi de l'inclusion**

L'examen fort minutieux des institutions, des instances ou organes chargés de promouvoir le dialogue social en République du Mali débouche inéluctablement sur



un constat : la mise à l'écart de certaines confédérations syndicales de salariés. En effet, nonobstant le pluralisme syndical, les salariés du Mali sont quasiment représentés par une seule Confédération syndicale, l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (U.N.T.M). Or, le Mali compte à nos jours, outre l'U.N.T.M, trois autres confédérations syndicales de salariés : la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM), la Centrale Démocratique des travailleurs du Mali (CDTM) et la Confédération Malienne du Travail (CMT).

Cette situation en sus de porter atteinte à la liberté syndicale impacte négativement sur la qualité du dialogue social. C'est pourquoi il urge de résoudre une bonne fois pour tout de résoudre la sempiternelle et lancinante question de la représentativité syndicale.

## **D- Le défi de la présence des femmes dans les instances et organes chargés de promouvoir le dialogue social**

Quand on examine de près la composition des instances et organes chargés de promouvoir le dialogue social, on n'en arrive à un constat : la sous-représentation des femmes. Celles-ci brillent, en effet, par leur absence. Cette situation va à rebours de toutes les politiques publiques et internationales qui promeuvent le principe de l'égalité des sexes. Gageons donc que la loi n°52 du 18 décembre 2015 portant mesures de promotion du genre dans les fonctions nominatives et électives améliorera considérablement la présence des femmes dans les instances et organes chargés de promouvoir le dialogue social. En effet, l'article 1er de cette loi dispose qu' : « à l'occasion des nominations dans les institutions de la République ou dans des différents services publics au Mali, par décret ou décision, la proportion des personnes de l'un ou de l'autre sexe ne doit pas être inférieure à 30% ». Il en résulte donc que le nombre de femmes dans les instances et organes chargés de promouvoir le dialogue social va considérablement augmenter. En effet, la plupart de ces organes et instances relèvent du champ d'application de la loi portant promotion du genre.

## ■ TEST

### ■ Enoncé

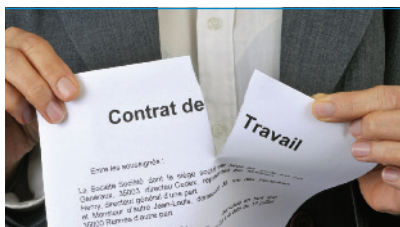
---

1. Qu'est-ce que le dialogue social ?
2. Pourquoi dit-on que le dialogue social est la pierre angulaire de la démocratie sociale ?
3. Quels sont les acteurs du dialogue social ?
4. Quels sont les instruments du dialogue social ?
5. Le dialogue social est-il inclusif au Mali ?

### ■ Corrigé

---

1. Le dialogue social a été défini par l'Organisation Internationale du travail comme « toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêts commun ».
2. Le dialogue social est la pierre angulaire de la démocratie sociale parce qu'il permet de pacifier les relations sociales en instaurant un dialogue entre les acteurs sociaux. Autrement, il permet d'éviter les conflits sociaux soit à l'échelle de l'entreprise, soit à l'échelle de la branche, soit à l'échelle nationale.
3. Les acteurs du dialogue sont : l'Etat, les organisations des travailleurs et d'employeurs et la société civile.
4. Les instruments du dialogue social sont la négociation, la concertation ou la consultation.
5. Pour le moment, le dialogue social n'est pas inclusif ; autrement dit, il est exclusif. En effet, sur les quatre confédérations syndicales, seule une, l'U.N.T.M se trouve représentée dans les instances et organes chargés de promouvoir le dialogue social.



## CHAPITRE VII : Les conflits du travail

Les relations sociales sont loin d'être apaisées. En effet, malgré le cadre institutionnel mis en place (dialogue social) pour éviter toute situation conflictuelle, force est cependant de constater que l'entreprise est le plus souvent le théâtre de luttes, de tensions voire de conflits. Ces conflits opposent en général un employeur à un salarié ou un employeur à un groupe de salariés organisés ou non. Le premier est désigné sous le vocable de conflit individuel du travail ; le second, quant à lui, est qualifié de conflit collectif du travail

### I- La classification des conflits du travail

Classiquement, on distingue le conflit individuel du conflit collectif du travail. Le premier s'entend d'un litige ou différend qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ou un apprenti à son maître. Le salarié qui conteste, par exemple, son licenciement devant le Tribunal du Travail est une illustration parfaite d'un litige individuel du travail. De même, un salarié qui réclame devant le même Tribunal le paiement de ses arriérés de salaires relève d'un litige individuel du travail.

En revanche, le conflit collectif du travail est un litige qui naît en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé ou nom de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif. L'exemple le plus topique est un litige né de la non-application par l'employeur d'une clause d'une convention collective.

### A- Le conflit collectif distingué du conflit individuel

Le conflit collectif du travail implique l'exigence de deux cumulatives : la présence au litige d'un groupe de salariés et l'existence d'un intérêt collectif à défendre.

D'abord, la première exigence porte sur l'intervention d'un groupe. Ainsi, du côté des salariés, il est primordial qu'une collectivité organisée (syndicat) ou inorganisée (un collectif de salariés) soit partie au litige.

En revanche, du côté patronal, le conflit demeure collectif quand bien même il oppose un groupe de salariés à un seul employeur lorsqu'il porte sur des droits ou des intérêts communs ou collectifs: durée du travail, conditions d'hygiène et de sécurité, taux des salaires, etc.

Ensuite, la seule qualité des parties ne suffit pas à rendre le conflit collectif, il faut au surplus que son objet le soit, c'est-à-dire qu'il mette en jeu un intérêt collectif. Tel est le cas des différends relatifs à l'interprétation des clauses d'une convention collective.

## **B- L'intérêt de la distinction**

L'intérêt de la distinction opérée entre la nature individuelle et collective du conflit réside essentiellement au niveau de leur mode de résolution. En effet, si un conflit a reçu la qualification d'un conflit individuel du travail, il relèvera de la compétence des Tribunaux du Travail. En revanche, si un conflit est dit collectif, son mode de résolution obéit à un régime très particulier : il est soumis à une procédure de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

# **II- Le mode de résolution du conflit individuel du travail**

Le règlement du conflit individuel du travail comporte deux phases : la première se déroule devant l'inspecteur du travail, la seconde se déroule, quant à elle, devant les juridictions.

## **A- La phase devant l'inspecteur du travail : le règlement amiable du litige**

En cas de litige individuel du travail, le demandeur, généralement le travailleur et très exceptionnellement l'employeur, doit convoquer l'autre partie devant l'inspecteur du travail. Et les parties sont tenues de se présenter à l'Inspection du travail au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine de payer une amende civile dont le montant est fixé à cinq mille francs (5.000 F) par l'Arrêté N°96-1566/MEFPT-SG du 07 octobre 1996.

Si l'Inspecteur du travail réussit à régler à l'amiable le différend, il dresse un procès-verbal de conciliation sur lequel la formule exécutoire est apposée par ordonnance du Président du Tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente.

En revanche, en cas d'échec total ou partiel de la tentative de règlement amiable, il est dressé procès-verbal de non conciliation. C'est le moment où les juges prennent le relais. Autrement dit, la phase judiciaire commence à partir de ce moment.

## **B- La phase judiciaire**

Cette phase comporte trois (3) étapes : le litige est d'abord porté devant le Tribunal du Travail compétent ; ensuite, la partie ayant succombé devant le Tribunal du Travail a la faculté de porter l'affaire devant la Chambre sociale de la Cour d'appel dont relève le Tribunal du Travail saisi ; enfin, la partie qui a perdu devant la Cour d'appel peut porter le litige devant la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême.

### **1- Première étape : le Tribunal du Travail**

Après l'échec de la phase de conciliation devant l'inspecteur du travail, le Tribunal du travail prend le relais par une action introduite par déclaration orale ou écrite faite au greffe dudit tribunal.

Et les parties seront convoquées à une nouvelle tentative de conciliation. Le Tribunal ne juge, en effet, qu'en cas d'échec de cette recherche d'un règlement d'accord. Faute en effet de règlement d'accord, l'affaire sera renvoyée à une audience du fond dudit Tribunal où les parties peuvent comparaître personnellement ou se faire représenter par leurs avocats.

#### **a. Le procès**

Le procès se déroule de façon contradictoire ; autrement dit par un échange d'écritures entre les parties. Chacune des parties au procès a le loisir de répondre à l'autre partie. Cela peut se dérouler de la façon suivante : le demandeur, celui a pris l'initiative du procès, va écrire des conclusions dans lesquelles il relate les faits et ses prétentions ; l'autre partie, le défendeur, va répliquer par des conclusions en défense. Et les parties peuvent échanger plusieurs fois. Car en un moment donné, le Président du tribunal peut estimer que chacune des parties a pu faire valoir ses arguments en mettant l'affaire en délibéré à un jour où il va prononcer le jugement.

## b. Le jugement

Le jour du jugement, le Tribunal va prononcer son délibéré dans lequel il va dire si les prétentions du demandeur étaient bien fondées ou pas. Il peut, en effet, totalement ou partiellement rejeter les prétentions du demandeur. Ou bien, il peut également les juger bien fondées totalement ou partiellement.

De ce jugement, les parties peuvent en principe interjeter appel dans un délai de 15 jours à compter du prononcé du jugement ou d'un mois à compter de la signification à la partie adverse, c'est selon car le Code du travail envisage la première hypothèse et le Code de procédure civile, commerciale et sociale opte pour la seconde solution.

■ **Précision importante** : L'appel n'est possible lorsque le montant de la demande principale « n'excède pas 500 000 F CFA » (art. 39 de la Loi n°2011-037 du 15 juillet 2011 portant organisation judiciaire en République du Mali).

## 2- Deuxième phase : la Chambre sociale de la Cour d'appel

L'appel sera examiné par la Cour d'appel, qui comprend nécessairement une chambre sociale, composée uniquement de juges professionnels. La partie qui a fait appel est appelée l'appelante, l'autre partie l'intimée.

Devant la Chambre sociale de la Cour d'appel, les parties peuvent comparaître personnellement ou se faire assister ou représenter par un avocat. La procédure devant la Cour d'appel est marquée par le sceau du principe du contradictoire. Une partie peut, en effet, répondre à l'autre partie.

A l'issue de cette phase contradictoire, la Chambre sociale de la Cour d'appel va rendre son arrêt. Elle peut, en effet, confirmer ou infirmer totalement ou partiellement le jugement entrepris par le Tribunal du Travail.

Chacune des parties a la faculté de porter le litige devant la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême.

## 3- Troisième phase : la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême

Le pourvoi en cassation contre les arrêts d'appel ou les jugements du Tribunal du travail rendus en dernier ressort est porté devant la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême du Mali.



Celle-ci peut, après un échange de mémoires, rendre son arrêt. Elle a deux possibilités : soit elle peut rejeter le pourvoi du demandeur. Ainsi, l'affaire prend fin définitivement. Soit, elle peut casser l'arrêt de la Chambre sociale ou le jugement du Tribunal du Travail pour les affaires jugées en premier et dernier ressort. Dans ce cas, l'affaire sera renvoyée devant la Chambre sociale d'une autre Cour d'appel ou devant une autre composition de la Chambre sociale de la même Cour d'appel dont l'arrêt a été censuré. La Chambre de renvoi doit rejuger dans le sens voulu et souhaité par la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême.

### III- Les modes de résolution ou de règlement des conflits collectifs du travail

Le règlement des conflits collectifs du travail comporte deux phases : la conciliation et l'arbitrage.

#### A- La première phase : la conciliation

Cette phase est règlementée par les articles L. 218 et suivants du Code du travail du Mali. De l'analyse de ces dispositions, il ressort que tout différend collectif est porté soit devant l'inspecteur du travail ou le directeur du travail.

L'autorité administrative saisie convoque les parties et procède sans délai à la tentative de conciliation. Un délai de six (6) jours lui est imparti, à compter du jour de sa saisine, pour dresser un procès-verbal constatant l'accord réussi ou l'échec de la conciliation. Le procès-verbal de conciliation est signé par les parties, daté et visé par l'inspecteur ou le Directeur National du Travail, qui selon le cas, en adresse un exemplaire au Secrétariat du Tribunal du Travail de ressort, ou dépose l'accord auprès des juridictions du travail compétentes.

En l'absence d'accord, le conciliateur rédige un rapport sur l'état du différend et l'adresse accompagné des documents et renseignements recueillis par ses soins au Ministre chargé du travail. Une copie dudit rapport est remise sans délai à chacune des parties avec mention de la date à laquelle ce document a été envoyé au Ministre chargé du travail.

A compter de cet instant, la seconde phase prend le relais.

## B- Deuxième phase : l'arbitrage

L'arbitrage dit social se singularise par rapport à l'arbitrage de droit commun par un trait original : il est obligatoire. Or, l'arbitrage dit de droit commun, à tout le moins son recours est facultatif. Il suppose, en effet, l'accord des parties.

Ceci étant, l'arbitrage social est obligatoire pour tous les différends collectifs non réglés à l'amiable. Il est assuré par un organe hybride : semi - juridictionnel permanent, dénommé conseil d'arbitrage. Celui-ci est composé : d'un magistrat de la Cour d'Appel, président, et de quatre assesseurs dont deux employeurs et deux travailleurs, choisis en son sein par le Conseil Supérieur du Travail.

Aux termes de l'article L. 229 du Code du travail, le conseil d'arbitrage est compétent pour connaître des conflits collectifs. Il se prononce en droit sur les différends relatifs à l'interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur. Il tranche en équité sur les autres conflits, notamment :

- Les différends portant sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les lois, règlements, conventions ou accords collectifs de travail en vigueur;
- Les différends relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs en vigueur.

Le Conseil d'arbitrage a les pouvoirs les plus larges pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs intéressés par le différend.

Dans ce but, ses membres peuvent à cet effet enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d'ordre comptable et financiers susceptibles d'être utiles à l'examen du différend. Le conseil peut confier ces enquêtes à toutes personnes qualifiées, notamment aux experts comptables agréés. Il juge sur pièces mais peut, si nécessaire, entendre les parties (C. trav., art. L. 227).

Une fois saisi d'un différend, le conseil d'arbitrage dispose de 8 jours francs, au plus, pour se réunir (C. trav., art. L. 225 nouveau). Et les parties communiquent, à la demande du Président du Conseil, leurs mémoires sur le différend qui les oppose.

Le Conseil d'arbitrage d'un délai de 15 jours pour rendre sa sentence. Celle-ci 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 (C. trav. , art. L. 229 nouveau). En effet, aux termes de l'alinéa 2 de l'article L.229 du Code du Travail, la décision du Conseil d'arbitrage acquiert force exécutoire si dans les huit (8) jours francs suivant la notification commentée de ladite décision par le président du Conseil aux parties, aucune de celles-ci n'a manifesté son opposition. Au surplus, l'alinéa 3 du même article prévoit la possibilité pour le Conseil des Ministres de rendre exécutoire la décision du Conseil d'arbitrage lorsque les conflits intéressent :

- les services essentiels dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes, de compromettre le déroulement normal de l'économie nationale ; 15) un secteur vital des professions. Il revient au Ministre chargé du Travail de porter, en cas de désaccord de l'une des parties au litige, le conflit devant le Conseil des Ministres pour l'exercice des pouvoirs exceptionnels évoqués ci-dessus.

La sentence arbitrale peut faire l'objet de recours soit pour excès de pouvoir, soit pour violation de la loi, soit pour violation des règles de procédure. Le recours est porté 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 second arrêt d'annulation, avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence qui ne peut faire l'objet d'aucun recours (C. trav., art. L. 229 nouveau).

## ■ TEST

### ■ Enoncé

1. Quels sont les différents types de conflits du travail ?
2. Quel est l'intérêt de la distinction opérée entre les deux types de conflits du travail ?
3. Quel est le mode de résolution des conflits individuels du travail ?
4. Quelles sont les étapes prévues en vue du règlement des conflits collectifs du travail ?

### ■ Corrigé

1. Il existe deux types de conflits du travail : les conflits dits individuels et les conflits dits collectifs du travail.
2. L'intérêt de la distinction entre les deux types de conflits du travail réside essentiellement au niveau de leur mode de résolution. En effet, les conflits individuels relèvent de la compétence des Tribunaux du travail alors que les conflits collectifs du travail sont de la compétence des conciliateurs et des arbitres.
3. La résolution des conflits individuels du travail comporte plusieurs étapes. La première étape commence devant l'inspecteur du travail, qui tente une conciliation. En cas de succès, un Procès-Verbal est établi. En revanche, en cas d'échec, l'affaire est portée devant le Tribunal du travail compétent (V. la carte des Tribunaux du travail du Mali). Il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation et, le cas échéant, l'affaire est renvoyée à une audience au fond dudit Tribunal. Et le Tribunal rend un jugement. Ce dernier peut être attaqué devant la Cour d'appel et l'arrêt de la Cour d'appel peut être déféré devant la Chambre sociale de la Section judiciaire de la Cour suprême.
4. Les conflits collectifs du travail sont d'abord portés devant une commission de conciliation. En cas d'échec, ils seront portés devant un Conseil d'arbitrage.



## CHAPITRE VIII : La grève

### I. Généralités sur la grève

#### A- Historique

Les conflits semblent être une donnée acquise de la vie sociale. Le droit du travail est fortement imprégné de cette réalité. En effet, les relations de travail sont conflictuelles par excellence. Elles sont, en effet, le lieu où s'exerce « le conflit des logiques ». D'un côté, l'employeur qui dispose de tous les leviers du pouvoir (pouvoir de direction, pouvoir d'élaborer des normes, et le pouvoir disciplinaire de sanctionner) ; de l'autre, se trouvent les salariés qui sont en situation de faiblesse. D'où la nécessité de procéder à une sorte de « rééquilibrage » en présence. C'est dans cette optique que des groupements de défense des salariés, les syndicats furent constitués au 19<sup>ème</sup> siècle et naquit la grève, une forme par excellence du conflit collectif. L'inégalité entre employeurs et salariés devait, en effet, trouver un exutoire, un équilibre voire un correctif dans la grève.

La grève a, d'abord, été un fait répréhensible. Issu de la loi Le Chapelier et réaffirmé dans les articles 414 et 415 du Code pénal français de 1810, le délit de coalition incriminait toute forme d'action collective et, par voie de suite, proscrivait la grève. En 1864, le délit de coalition a été aboli, ce qui valait aussi reconnaissance du droit de grève.

#### B. La place de la grève dans la stratégie syndicale

La grève a été et sera toujours au cœur de l'action syndicale. En effet, bien avant même la reconnaissance officielle des syndicats, les sociétés de compagnonnage et de secours mutuels et de résistance avaient recours à ce procédé de lutte. Suite à la reconnaissance des syndicats, la grève est devenue une arme privilégiée de l'action syndicale notamment au sein de son courant anarcho-syndicaliste incarné par la Confédération Générale du Travail (C.G.T). En témoigne la motion d'Amiens de 1906

rédigée lors du congrès de la CGT. La confédération plaçait, en effet, la grève au centre des luttes syndicales.

La grève devait être l'arme du « grand soir », car un des objectifs de la constitution du syndicat était l'organisation de la grève générale pour être maître de l'appareil de production<sup>4</sup>. Cela se traduisait par des mouvements de grèves générales touchant tous les secteurs.

Mais force est cependant de constater que cette stratégie a rapidement montré ses limites, d'où un nouveau tournant amorcé dans la stratégie syndicale.

Dans cette lignée de pensée, les syndicats ne font plus de la grève une arme centrale, mais elle devient un outil au même titre que, par exemple, la négociation. La grève perd ainsi son statut d'horizon stratégique auquel est substituée une perspective fonctionnelle ou tactique<sup>5</sup>.

La grève se mue alors en ultime recours. Ainsi pour la C.F.D.T., la grève n'est qu'un moyen parmi d'autres. Et Edmond Maire, ancien Secrétaire général de la C.F.D.T., d'affirmer que « la vieille mythologie selon laquelle l'action syndicale, c'est seulement la grève, cette mythologie a vécu, car elle doit intervenir quand les syndicats ont épuisé leur rôle d'intermédiaires, de négociateurs ».

Force ouvrière partageait aussi cette vision : « les syndicats n'hésitent pas à recourir à la grève (...) lorsque tous les autres moyens d'actions ont été épuisés ».

La C.F.T.C. aussi exclut l'idée de la grève générale en affirmant que la grève est un droit de défense légitime et un moyen d'action parfois nécessaire, mais le moyen ne doit être employé qu'en dernier ressort. Et la confédération se déclare prête à accepter toutes les mesures légales destinées à l'éviter en assurant par la voie de la conciliation et de l'arbitrage le règlement pacifique des conflits de travail »<sup>6</sup>.

La C.G.T. aussi a changé de ligne en ôtant le caractère quasi hégémonique que la grève occupait dans le règlement des différends collectifs. Pour se convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de se reporter à l'article premier des statuts adoptés par la C.G.T. en Décembre 1995, selon lequel « l'action syndicale revêt des formes diverses pouvant aller jusqu'à la grève ».

La grève qui fut longtemps condition de l'action est désormais, d'après Monsieur Sirot l'une de ses multiples facettes.

<sup>4</sup> Bernard Thibault Ma voix ouvrière stock P 158

<sup>5</sup> Stéphane Sirot, La grève en France une histoire sociale édition Odile Jacob 2002 P 187

<sup>6</sup> Déclaration du congrès de 1920 in J.D. Reynaud Op Cit P 80

## C. Le fondement textuel du droit de grève au Mali

En droit malien, le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle. En effet, il est consacré et garanti par l'article 21 de la Constitution du 25 février 1992.

En revanche, pour son exercice, son encadrement, la Constitution renvoie aux lois et règlements en vigueur. Ainsi, la loi n°87-47/AN RM du 10 août 1987 relative à l'exercice du droit de grève dans le secteur public fixe les modalités d'exercice du droit de grève dans les services publics du Mali. Son texte d'application, le Décret n°90-562 du 22 décembre 1990, fixe la liste des services et emplois et les catégories de personnel indispensable à l'exécution du service minimum.

Le Code du travail règlemente, quant à lui, le droit de grève des travailleurs du secteur privé. Si l'actuel Code du travail est très lacunaire sur le droit de grève, car il affirme tout au plus que la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde ; en revanche, le projet de Code de travail adopté par le Gouvernement de la République du Mali apporte plusieurs précisions sur le droit de grève. En effet, le nouvel article L. 231 instaure le service minimum pour les services indispensables à l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens. Il prévoit également que « 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 que la vie 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 ».

Enfin, le nouvel article L. 231-1 dispose que « 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 ».

## II- La définition de la grève

En dépit de tous ces textes, la grève n'est définie ni par le constituant de 1992, ni par le législateur ; c'est pourquoi le droit de grève a été en grande partie forgé par la jurisprudence ce qui lui vaut le qualificatif de droit éminemment prétorien.

En effet, l'œuvre de la jurisprudence fut considérable, car en énonçant que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, le législateur s'est bien abstenu de le définir. C'est à la jurisprudence française que revenait la tâche ardue de définir la grève comme : « une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».

Une triple condition est ainsi posée par la Chambre sociale de la Cour de cassation française : un arrêt de travail ; un mouvement concerté ; des revendications professionnelles.

## A- Un arrêt de travail est un mouvement concerté

La grève suppose un arrêt de travail. Et cet arrêt doit être collectif et concerté. La question est de savoir si cet arrêt doit être précédé d'un préavis de grève. La réponse à cette question nous amène à opérer une dichotomie entre la grève dans le secteur privé et la grève dans les services publics.

Actuellement, il n'y a pas lieu d'observer ou de faire respecter un délai de préavis dans le secteur privé. Toutefois, le nouvel article L. 231.1 du Code du travail instaure un délai de préavis de 15 jours calendaires. C'est pourquoi dès l'adoption du nouveau Code du travail par l'Assemblée nationale et sa promulgation par le Président de la République, toute grève- peu importe le secteur : public ou privé- sera précédée d'un préavis.

Quant à son auteur, le préavis doit nécessairement provenir d'un syndicat représentatif ou non malheureusement le législateur ne le précise guère.

Quant à son contenu, le préavis doit préciser les motifs, le lieu, la date et l'heure du début de la grève, ainsi que sa durée, limitée ou non.

Quant au délai, le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

Quant au destinataire, le préavis doit être adressé soit à l'autorité hiérarchique (fonctionnaires), soit à la direction de l'entreprise (salariés).

Pendant le délai du préavis les « parties sont tenues de négocier ».



## **B- L'appui de revendications**

La jurisprudence exige des revendications professionnelles non satisfaites. Autrement dit, des revendications tendant à obtenir une augmentation de salaires, de pensions de retraites, de primes, etc.

III-Les différents types de grève

### **A- La grève illégale**

La loi subordonne la licéité de la grève dans le secteur public au dépôt d'un préavis de grève de 15 jours. Cette période devant être mise à profit pour négocier. Une grève déclenchée sans l'accomplissement de cette formalité est qualifiée de grève illégale.

### **C- La grève tournante**

La grève tournante affecte alternativement une catégorie puis une autre, ou un atelier à la suite d'un autre.

### **D- La grève sauvage**

La pratique montre très souvent que certaines grèves sont organisées en dehors de toute initiative syndicale et de façon spontanée. Ce sont des grèves dites sauvages. Si elles sont toujours possibles dans le secteur privé, vu que la grève n'a pas besoin d'une quelconque médiation syndicale, elles ne sont plus possibles dans le secteur public, où une médiation syndicale semble nécessaire.

### **D- La grève sur le tas**

Peu importe le lieu où les grévistes accomplissent leur mouvement : ils peuvent rentrer à leur domicile. Mais, afin de se concerter, il est fréquent qu'ils restent sur les lieux de travail : la grève a lieu « sur le tas », au moins pendant la journée.

### **E- Les grèves surprises**

Le préavis de grève devait avoir pour conséquence l'interdiction des grèves surprises. En effet, le préavis de grève de 15 jours devant être mis à profit pour négocier et pour informer le public dans le but d'éviter toute interruption brutale du travail.

En dépit du préavis, la grève inopinée demeure toujours une réalité. En effet, les organisations syndicales ont pris l'habitude de déposer quotidiennement des préavis, même si bon nombre d'entre eux ne débouchent à leur expiration sur aucun arrêt de travail effectif. Ainsi pour déclencher une grève, les syndicats se libèrent de toute contrainte de date et de délai, puisque chaque jour un préavis déposé cinq jours auparavant arrive à expiration et rend légitime l'arrêt de travail sans que l'employeur soit en mesure de savoir à l'avance quand il aura lieu.

## **F-** La grève du zèle

C'est celle qui consiste à baisser la cadence du travail. En effet, le salarié continue à travailler, même s'il ralentit son travail et en réduit volontairement la productivité.

## **III-** Grève et emploi

Droit constitutionnellement garanti, l'exercice normal du droit de grève ne peut et ne saurait rompre le contrat de travail (A), mais il donne lieu seulement à sa suspension (B).

### **A-** La grève ne met pas fin au contrat de travail

Si tant est que le droit de grève soit un droit constitutionnellement garanti, son exercice ne peut justifier la rupture du contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié. Autrement dit, la grève ne met pas fin au contrat. Par conséquent, l'employeur ne peut congédier un salarié gréviste. En effet, tout licenciement prononcé en violation de ce principe est nul de plein droit. Et le salarié gréviste injustement congédié obtiendra sa réintégration.

### **B-** La grève, cause de suspension du contrat de travail

Si l'exercice normal du droit de grève ne met pas fin au contrat de travail ; en revanche, il suspend ledit contrat. C'est pourquoi d'ailleurs la grève fait partie des causes de suspension du contrat de travail prévues à l'article L. 34 du contrat de travail. Cette situation emporte une conséquence : le gréviste n'aura pas droit à la rémunération pendant les jours de grève.

## V- Grève et salaire

Pendant les journées non travaillées, les salariés grévistes ne perçoivent aucune rémunération, aucun salaire (A). Cette privation n'est que la conséquence de l'application du principe « pas de travail, pas de salaire ». Même si les salariés grévistes sont privés de salaires, il convient, en revanche, de proportionner la perte de salaire à la durée à l'absence de travail (B).

### A- La privation de salaire

Le salaire n'est que la contrepartie de la prestation fournie par le salarié. En effet, si le salarié perçoit un salaire, c'est parce qu'il a accompli son travail. A contrario, s'il n'accomplit aucune prestation, il n'aura droit à aucun salaire. Or, le salarié gréviste n'accomplit aucune prestation pendant les journées de grève, il n'a donc droit à aucun salaire. Ce n'est que la conséquence de l'application du principe « pas de travail, pas de salaire ».

### B- Proportionnalité de la privation du salaire

Il doit, en effet, avoir un équilibre entre la réduction du travail et la réduction de la rémunération. Dans cette perspective, si le salaire est horaire, il faut déterminer le nombre exact d'heures chômées pour cause de grève et procéder à l'abattement ainsi calculé. Si le salaire est mensuel il faut déterminer le nombre d'heures de travail auquel correspond normalement un mois de travail et ventiler la proportion de temps mort pour grève durant le mois considéré. Si le salarié gréviste est journalier, un calcul de même ordre s'impose car il est bien évidemment exclu de priver du salaire de la journée entière le salarié qui a cessé une heure pour participer à une grève.

## IV- Coûts et financement d'une grève

### A- Coûts d'une grève

Toute grève engendre nécessairement des coûts, des conséquences, tant à l'égard des entreprises qu'à l'égard des salariés.

A l'égard des entreprises, la grève se traduit par des journées non travaillées. Il en découle, par voie de conséquence, une baisse considérable de productivité. Pour se

convaincre du bien-fondé de cette affirmation, il suffit de prendre appui sur l'exemple de la Société Nationale des Chemins de Fer de France (S.N.C.F). Cette société perd, en effet, 20 millions d'euros par jour de grève observé par ses salariés.

Analysées sous l'angle des grévistes, les conséquences de la grève se traduisent par une perte de revenus. En effet, les jours de grève ne sont pas payés aux salariés.

## B- Financement d'une grève

Si la grève se traduit par une perte de salaires, on peut légitimement se demander : comment finance-t-on une grève ?

Privé de salaire en effet, le gréviste risque de se retrouver vite dans une situation financière des plus difficiles s'il ne lui est alloué aucune compensation financière aux fins de pouvoir subvenir aux besoins de sa famille. Il faut, pour reprendre l'expression de Madame la Professeure H. Sinay, « permettre au gréviste de « tenir ». Toute grève serait en effet vouée à un échec plus ou moins proche si des secours de grève n'étaient pas distribués, le dernier quart d'heure étant le plus pénible ». C'est pourquoi certains syndicats décident d'allouer des fonds à leurs militants (1) ; d'autres organisent des collectes afin de venir en aide aux grévistes (2).

### 1- Fonds alloué par les syndicats

Le syndicat déclenche souvent et soutient le cours de la grève ; c'est donc lui qui alimente parfois les grévistes. A titre illustratif, la C.F.D.T. a décidé en novembre 1965 la création d'une Caisse confédérale de résistance permettant la constitution de réserves, servant à financer des grèves de longue durée. Ce fonds était libellé comme suit :

**Article premier :** « Il est créé au sein de la C.F.D.T un fonds Confédéral d'action professionnelle et de Défense syndicale alimenté par une cotisation versée par tous les adhérents des Syndicats affiliés.

Ce fonds sera communément dénommé F.A.S. « Fonds d'Action Syndicale ».

**Article 2 :** « Ce fonds a pour but d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant un soutien aux adhérents par une solidarité entre nous ».

**Article 3 :** « Le taux des cotisations est fixé en pourcentage du S.M.I.C. constatée en septembre de chaque année pour avoir effet au 1er janvier de l'année suivante ».

**Article 4 :** « La cotisation au Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale est incluse dans la valeur du timbre cotisation prix au S.C.P.V.C. ».

**Article 5 :** « Le Fonds confédéral d'Action professionnelle et de Défense syndicale assure un service de prestations en cas de grève dans les conditions suivantes :

- Le rapport Prestations /Cotisations est 12.
- L'intervention s'exerce dès le premier jour de grève.
- L'intervention a lieu dans les cas suivants :
  - 1° Grèves d'une durée au moins égale à une journée de travail ;
  - 2° Grèves tournantes ou successives, lock-out, selon les modalités fixées au règlement du Fonds confédéral d'Action professionnel et de Défense syndicale prévu à l'article 20.

## 2- L'organisation de collectes

Pour financer la grève, certaines organisations syndicales organisent des collectes pour venir en aide aux grévistes. Les exemples sont nombreux. En 1965, 20 millions de dons ont été collectés pour venir en aide aux mineurs grévistes. Plus récemment, des collectes ont été organisées pour aider les grévistes lors des journées de grève à la loi dite Myriam EL Khomri, communément dénommée « loi travail ».

## ■ TEST

### ■ Enoncé


1. Qu'est-ce que la grève ?
2. La grève est-elle un droit constitutionnel en République du Mali ?
3. Le déclenchement d'un mouvement de grève est-il précédé de l'observation d'un préavis ?
4. Un salarié peut-il se voir licencier parce qu'il a participé à un mouvement de grève ?
5. Le salarié a-t-il droit à son salaire pendant les jours de grève ?

### ■ Corrigé

1. la grève est « une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».
2. La grève bénéficie d'une protection constitutionnelle au Mali, car elle est consacrée et garantie par la Constitution du 25 février 1992 du Mali.
3. Oui, au Mali, la grève dans le secteur public est précédée d'un préavis de 15 jours. Quid de la grève dans le secteur privé ? Actuellement, la grève n'est précédée du dépôt d'aucun préavis. Toutefois, il y a lieu d'observer que le nouvel article L. 231.1 du Code du travail instaure un délai de préavis de 15 jours calendaires. C'est pourquoi dès l'adoption du nouveau Code du travail par l'Assemblée nationale et sa promulgation par le Président de la République, toute grève- peu important le secteur : public ou privé sera précédé d'un préavis.
4. Non, un salarié ne peut être licencié pour avoir participé à un mouvement de grève. Cela s'explique par le fait que la grève, en tant que droit constitutionnellement garanti, ne rompt pas le contrat de travail, mais le suspend seulement. Par conséquent, tout licenciement prononcé au détriment de ce principe matriciel du droit est sanctionné par la nullité. Ainsi, le salarié gréviste injustement licencié sera réintégré.
5. Toutefois, ce principe ne s'applique pas en cas de faute lourde. Dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié gréviste qui se serait rendu coupable d'une faute lourde à l'occasion d'un mouvement de grève.

## ■ LE DROIT DU TRAVAIL EN TRENTE AUTRES QUESTIONS

1. Quel est le champ d'application du Code du Travail ?
2. Qu'est-ce-que le contrat de travail ?
3. Quels sont les critères du contrat de travail ?
4. En quoi distingue-t-on un contrat de travail des autres contrats civils et /ou commerciaux ?
5. L'écrit est-il obligatoire pour la formation du contrat de travail ?
6. Quelles sont les conditions de fond requises pour la conclusion du contrat de travail ?
7. Quelle est la spécificité de la période d'essai ?
8. Quels sont les différents types de contrats de travail ?
9. Quelle est la différence entre un contrat de travail à durée déterminée et un contrat de travail à durée indéterminée ?
10. Quels sont les motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée ?
11. Dans quelle(s) condition(s) peut-on mettre fin au contrat de travail à durée déterminée avant son terme ?
12. Est-ce-que le contrat de travail peut être suspendu en cours d'exécution ?
13. Quels sont les pouvoirs de l'employeur ?
14. Quels sont les types de fautes en droit du travail ?

- 
15. Quelle est la différence entre une faute grave et une faute lourde ?
  16. Quel est le délai de prescription de la créance de salaires ?
  17. En cas de changement d'employeur, quel sera le sort des contrats de travail ?
  18. Quels sont les éléments essentiels du contrat de travail ?
  19. Quel est l'intérêt de la distinction entre les modifications substantielles et les modifications non substantielles ?
  20. Qu'est-ce qu'une clause de mobilité ?
  21. Qu'est-ce qu'une clause de non concurrence ?
  22. Qu'est-ce qu'une démission ?
  23. Qu'est-ce qu'une disponibilité ?
  24. Qu'est-ce que la retraite ?
  25. Qu'est-ce que le licenciement ?
  26. Qu'appelle-t-on un licenciement pour motif personnel ?
  27. Qu'appelle-t-on un licenciement pour motif économique ?
  28. Quelles sont les formalités procédurales à respecter lors d'un licenciement ?
  29. Le licenciement doit-il reposer sur une exigence de cause réelle et sérieuse ?
  30. Quels sont les effets d'une convention ou d'un accord collectif de travail ?



## ■ RÉPONSES

1. Le Code du travail s'applique exclusivement aux travailleurs du secteur privé et aux contractuels de l'Etat régis par des contrats de droit privé. A contrario, il ne s'applique guère aux fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. Les fonctionnaires sont, en effet, régis par le Statut général de la fonction publique et les Statuts particuliers.
2. Aux termes des dispositions de l'article L. 13 du Code du travail, le contrat de travail « est une convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur ».
3. Le contrat de travail regorge trois (3) principaux critères :
  - la prestation de travail (ou service) fournie par le travailleur ;
  - la rémunération versée par l'employeur ;
  - le lien de subordination juridique.
4. Le contrat de travail se distingue des autres notions voisines (contrat d'entreprise, contrat de mandat, etc.) par un seul critère : le lien de subordination. En effet, seul le contrat de travail regorge ce critère. Les autres contrats en sont dépourvus. Le lien de subordination a été défini par la jurisprudence comme le pouvoir reconnu à l'employeur de donner des ordres et des directives à ses salariés, de contrôler l'exécution desdits ordres et, le cas échéant, de sanctionner les manquements.
5. L'écrit n'est pas obligatoire pour la formation du contrat de travail. C'est pourquoi, on dit que la formation du contrat de travail est placée sous le sceau du consensualisme. En effet, la relation de travail naît de la seule rencontre de volontés des deux parties : le salarié et l'employeur. Ainsi, le contrat à durée indéterminée n'a pas besoin d'être acté ou constaté par aucun écrit. Autrement dit, l'employeur et le salarié peuvent oralement conclure un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, ce principe souffre d'une exception : tous les contrats à durée déterminée doivent, en vertu de l'article L. 21 alinéa 1, être constatés par écrit. A défaut, ils sont présumés conclus pour une durée indéterminée.

6. A l'instar de toute convention, le contrat de travail doit, en effet, respecter quatre (4) conditions de fond. D'abord, le consentement doit être exempt de tout vice de consentement. Ainsi, le contrat de travail ne doit pas être conclu sous la menace. Ensuite, pour s'engager, le salarié doit avoir la capacité. Celle-ci est fixée à quatorze (14) ans. En troisième lieu, le contrat de travail comme tout contrat doit avoir un objet ; autrement dit, la prestation promise « doit être possible et porter sur les choses qui sont dans le commerce ». Il en résulte, a contrario, que l'objet ne doit pas être illicite. Ainsi, un employeur ne peut et ne saurait engager un salarié pour tuer une autre personne. Enfin, le contrat de travail doit reposer sur une cause.
7. Avant de s'engager immédiatement et de façon définitive, l'employeur et le salarié peuvent, en effet, convenir de procéder à un essai. C'est ce que l'on désigne sous le vocable de la période d'essai. La période dite d'essai permet à l'employeur de jauger les capacités professionnelles du salarié et à ce dernier d'apprécier les conditions de travail. La période d'essai se singularise par un trait original : chacune des deux parties, l'employeur et le salarié, a la faculté de rompre le contrat à tout moment.
8. Classiquement, on opère une summa divisio entre les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail de travail à durée indéterminée. Le premier est conclu pour une durée connue à l'avance (deux ans, par exemple) alors que le second est conclu pour une durée qui n'est pas connue à l'avance par les parties.
9. La différence entre les deux types de contrats est que le contrat de travail à durée déterminée ne peut pas être en principe rompu avant terme alors que le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à tout moment soit à l'initiative de l'employeur soit à l'initiative du salarié.
10. Les cas de recours au contrat de travail à durée déterminée sont bien spécifiés à l'article L. 22 du Code du travail, selon lequel « le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». **Il en résulte qu'un employeur ne peut et ne saurait recruter un salarié pour occuper un emploi qui a trait à l'activité normale et permanente de l'entreprise.** Ce faisant, seuls les emplois considérés comme temporaires peuvent être pourvus en contrat de travail à durée déterminée. Il s'agit, essentiellement, des travailleurs engagés à l'heure où à la journée de courte durée n'excédant pas une journée, des travailleurs saisonniers engagés pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, ou artisanale, etc.


11. Le principe selon lequel le contrat de travail à durée déterminée doit arriver à terme est loin d'être un principe intangible. En effet, il peut être mis fin à un contrat de travail à durée déterminée dans trois (3) cas : en cas de faute grave ou lourde du salarié ; en cas de force majeure et en cas d'accord à l'amiable.
12. Le contrat de travail peut être rompu pour plusieurs raisons. Celles-ci sont bien spécifiées à l'article L. 34 du Code du travail. Ainsi, la détention provisoire, la garde à vue, le pèlerinage à la Mecque, le veuvage sont entre autres causes de suspension du contrat de travail. Et à la fin de la cause qui a occasionné la suspension du contrat de travail, celui-ci reprend son cours normal. La question que l'on se pose est de savoir si le salarié dont le contrat se trouve rompu a droit à la rémunération. A cette question, une réponse négative s'impose. En effet, en vertu du principe « pas de travail, pas de salaire », le salarié ne perçoit aucune rémunération.
13. L'employeur dispose de trois (3) pouvoirs : le pouvoir de gestion, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire. Le pouvoir de gestion, corollaire de la liberté d'entreprendre et du commerce, permet à l'employeur de créer une entreprise, de la gérer, de prendre des initiatives en recrutant d'autres salariés. Quant au pouvoir réglementaire, il trouve, en effet, sa traduction dans l'élaboration du règlement intérieur. Quant au troisième pouvoir, à savoir le pouvoir disciplinaire, il permet à l'employeur de sanctionner un salarié en cas de faute.
14. En droit du travail, on distingue trois types de faute : la faute simple, la faute grave et la faute lourde.
15. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise. L'exemple le plus topique est le cas d'un gardien de nuit qui dort durant ses vacations. La faute lourde est celle qui a été intentionnellement occasionnée par le salarié. A titre illustratif, un salarié qui met du feu ou détruit intentionnellement l'outil de travail commet une faute lourde.
16. L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit **par trois ans à compter du jour où celui qui exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer**. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

17. En droit du travail, le changement d'employeur n'affecte guère les relations de travail. En effet, malgré le changement d'employeur, les salariés conservent leur emploi. Ecartant le principe de l'effet relatif des contrats, le législateur décide que le contrat de travail continue à produire ses effets lorsque l'employeur cocontractant cède son entreprise. Celui qui reprend l'entreprise devient le nouvel employeur et, bien qu'il n'ait conclu aucun contrat avec les salariés, le cocontractant de ces derniers.

Une telle solution serait inadmissible en droit commun des contrats. En effet, le nouvel employeur allait s'abriter derrière le principe de l'effet relatif des contrats pour s'opposer à la continuation des contrats en cours. C'est la raison pour laquelle on dit que l'article L. 57 du Code du travail sacrifie sur l'autel de la préservation de l'emploi le principe de l'effet relatif des contrats.

18. L'ossature du contrat de travail est formée de quatre (4) éléments : la rémunération, la qualification du travailleur, le temps de travail et la durée du travail.
19. L'intérêt de la distinction entre les modifications substantielles et les modifications non substantielles est la suivante : Classiquement, on opère une *summa divisio* entre les modifications essentielles et les modifications dites non substantielles. Si les secondes relèvent du pouvoir de l'employeur ; en revanche, les premières relèvent du contrat. Ainsi, tout changement d'un des quatre éléments du contrat de travail (rémunération, qualification, lieu de travail et durée du travail) suppose l'accord exprès des deux parties (l'employeur et le salarié). Autrement dit, le salarié est en droit de refuser la modification projetée ou envisagée. Il tire, en effet, ce pouvoir de la force obligatoire du contrat. S'il s'agit, en revanche, d'une modification dite non substantielle, l'employeur retrouve la plénitude de ses prérogatives. Ce faisant, il peut imposer au salarié un changement qui n'affecte pas un élément essentiel de son contrat de travail. Et en cas de refus du salarié, l'employeur a le droit de le sanctionner. Dans cette perspective, il dispose de toute une panoplie de sanctions : l'avertissement, le blâme, la mise à pied de 1 à 8 jours et le licenciement.
20. La clause de mobilité est celle par laquelle le salarié consent d'avance à changer de lieu de travail. A titre illustratif, la clause de mobilité permet à un employeur de faire déplacer un salarié d'un lieu de travail donné à un autre lieu de travail. Et le salarié ne peut s'opposer à ce changement de lieu de travail.

21. La clause de non-concurrence est celle par laquelle un salarié s'engage, après la rupture de son contrat de travail, à ne pas exercer, pendant une durée de six (6) mois maximum et dans un rayon de quinze (15) kilomètres autour du lieu d'emploi, une activité de nature à concurrencer l'employeur en s'inspirant de méthodes ou en utilisant toute information acquise dans l'établissement. Il en résulte que la clause de non-concurrence est limitée dans le temps (6 mois) et dans l'espace (15 kilomètres). A ces deux conditions, il faudra ajouter une troisième : l'exigence d'une contrepartie pécuniaire. En effet, rien interdit au salarié d'exiger en contrepartie de la clause de non-concurrence une contrepartie financière.
22. La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.
23. On parle de disponibilité lorsque le salarié voire le fonctionnaire cesse temporairement le travail pour des raisons de convenance personnelle. Il peut, en effet, retrouver son emploi après cette période.
24. Lorsque le salarié atteint un certain âge lui donnant droit à une pension de vieillesse, il pourra être mis fin à sa relation de travail. On parle dans ce cas de retraite.
25. Toute rupture de la relation de travail qui émane de l'employeur est qualifiée de licenciement.
26. Le licenciement est dit personnel lorsque la rupture de la relation de travail est inhérente à la personne du salarié. Par exemple, un licenciement consécutif à une faute, à une insuffisance professionnelle.
27. Le licenciement est dit économique lorsque la rupture de la relation de travail est non inhérente à la personne du salarié. A titre illustratif, un licenciement consécutif à une difficulté économique, à une suppression de poste.
28. Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, l'employeur doit impérativement respecter un certain nombre de prescriptions ou de formalités procédurales. Pour ce qui est du licenciement pour motif personnel, l'employeur doit :
- observer un délai de préavis ;
  - requérir l'avis de l'inspection générale du travail ;
  - Convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement ;
  - Notifier par écrit au salarié le ou les motif(s) de son licenciement.



Pour le licenciement pour motif économique, l'employeur doit d'abord tout faire pour éviter le licenciement à travers les mesures ci-après : la réduction des heures de travail ; le travail par roulement ; le chômage partiel. En sus de ces mesures, il doit établir l'ordre des licenciements en tenant compte des aptitudes professionnelles et de l'ancienneté des salariés.

- 29.** En sus des conditions procédurales sus-évoquées, tout licenciement doit en effet reposer sur un principe : l'exigence de cause réelle et sérieuse. En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il dispose d'un motif réel et sérieux. La cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité, ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles. Dans cette perspective, la cause réelle peut être, par exemple, une faute, une inaptitude professionnelle ou une réorganisation de l'entreprise. La cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.
- 30.** Les effets d'une convention ou d'un accord collectif sont de trois ordres. D'abord, toute convention ou tout accord collectif à un effet immédiat, en ce sens que la convention collective régit non seulement les contrats individuels de travail conclus postérieurement à sa mise en vigueur, mais aussi tous les contrats en cours d'exécution. Ensuite, la convention collective a un effet erga omnes. Autrement dit, la convention collective a un effet impératif. Ce faisant, elle s'impose dans son contenu aux parties au contrat individuel. Enfin, la convention collective a un effet automatique ; autrement dit, les clauses du contrat individuel contraires aux clauses de la convention collective sont remplacées par ces dernières

## ■ BIBLIOGRAPHIE

- **Adu-Amankwah (K.) et Kester (G.),**  
*Comment réussir la participation démocratique en Afrique, l'Harmattan, 1999*
- **Camerlynch (G.-H.),**  
*Le contrat de travail, 2 éd., Dalloz, 1982.*
- **Despax (M.),**  
*Négociations, conventions et accords collectifs, 2 éd., Dalloz, 1989.*
- **Gilles (A.) et Dockès (E.),**  
*Droit du travail, Dalloz, 2016.*
- **Mauriaux (R.),**  
*Le syndicalisme face à la crise, Editions La Découverte, 1982.*
- **Sinay (H.) et Javillier (J.-Cl.),**  
*La grève, 2 éd., Dalloz, 1983*
- **Supiot (A.),**  
*Les juridictions du travail, Dalloz, 1987.*
- **Valticos (N.),**  
*Droit international du travail, 2 éd., 1983.*
- **Verdier (J.-M.),**  
*Syndicats et droit syndical : libertés, structures, action, 2 éd., Dalloz, 1987.*
- **Verdier (J.-M.),**  
*Syndicats et droit syndical : le droit syndical dans l'entreprise, Dalloz, 1987.*

### Mentions légales

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Badalabougou Est Rue 27 porte 49 | BP. 428 Bamako | Mali

Responsable : Mme Annette Lohmann

Comité de rédaction : Dr Dianguina Tounkara, M. Tibou Telly, M. Amadou Samaké

Tél. : +223-20 22 44 24 | Fax +223-20 22 91 13

Commande de publications :

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.

Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas forcément celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung. (ou celle de l'organisation de l'auteur.)



**Consultants :**

- **Dr Dianguina Tounkara,**  
*Spécialiste de Droit Social à l'Université  
des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako  
et*
- **M. Tibou Telly,**  
*Politologue expert du mouvement Syndical malien*

**ISBN : 978-99952-878-2-5**