

---

# Resume du Code du travail

**Mali**



**DROIT DU TRAVAIL**

**AFRICARRIERES**

Edition February 2026

**[www.africarrieres.com](http://www.africarrieres.com)**

---

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

# Sommaire

---

- 01** Code du travail malien : Guide complet des lois sur l'emploi
- 02** Droits des travailleurs au Mali : libertés syndicales et protection
- 03** Types de contrats de travail au Mali : CDI, CDD et autres
- 04** Salaire minimum et grilles salariales au Mali : SMIG, SMAG et barèmes
- 05** Heures de travail et congés au Mali : Guide du droit du travail
- 06** Licenciement au Mali : Procédures, Préavis et Indemnités 2024
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie au Mali : Guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés au Mali : droits et obligations
- 09** Harcèlement et discrimination au travail au Mali : droits et recours
- 10** Droits des femmes au travail et congé maternité au Mali
- 11** Travail des jeunes au Mali : âge minimum et insertion professionnelle

# Code du travail malien : Guide complet des lois sur l'emploi

## Le Code du travail malien : Cadre juridique de l'emploi

Le **Code du travail du Mali** constitue le socle juridique des relations entre employeurs et salariés au Mali. Adopté par la **Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992**, ce code a été modifié et complété par plusieurs textes, notamment l'**Ordonnance n° 00-040/P-RM du 15 septembre 2000**.

## Structure et organisation du Code du travail

### Champ d'application

Le Code du travail malien s'applique à tous les travailleurs et employeurs exerçant leur activité sur le territoire national, à l'exception de :

- Les fonctionnaires et agents de l'État régis par le statut de la fonction publique
- Les militaires et forces de sécurité
- Les magistrats
- Les gens de maison employés par des particuliers (régime spécifique)

### Principes fondamentaux

Le Code établit plusieurs principes essentiels :

- **Liberté du travail** : Interdiction du travail forcé
- **Égalité de traitement** : Non-discrimination dans l'emploi
- **Protection des travailleurs** : Garanties en matière de sécurité et santé
- **Liberté syndicale** : Droit d'organisation et de négociation collective

## Types de contrats de travail

### Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Mali. Il peut être conclu verbalement ou par écrit, mais l'écrit est obligatoire pour :

- Les cadres et agents de maîtrise

- Les travailleurs étrangers
- Les contrats comportant des clauses particulières

### Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD ne peut être conclu que dans des cas précis :

1. Remplacement temporaire d'un salarié absent
2. Accroissement temporaire d'activité
3. Travaux saisonniers ou de campagne
4. Travaux de caractère urgent nécessités par des mesures de sécurité

**Durée maximale** : 2 ans renouvelable une fois, soit 4 ans au total.

### Contrat d'apprentissage

Destiné aux jeunes de 14 à 25 ans, il doit être établi par écrit et visé par l'inspection du travail. Sa durée ne peut excéder 4 ans.

### Durée du travail et repos

---

#### Durée légale du travail

- **Semaine normale** : 40 heures maximum
- **Journée normale** : 8 heures maximum
- **Heures supplémentaires** : Majorées de 15% de la 41e à la 48e heure, puis 35% au-delà

#### Congés et repos

- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum (généralement le dimanche)
- **Congés annuels payés** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif
- **Jours fériés** : 13 jours fériés légaux (à vérifier selon le calendrier officiel)

### Rémunération et avantages sociaux

---

#### Salaire minimum

Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** au Mali est fixé par voie réglementaire. Au dernier ajustement connu, il était de **28 460 francs CFA par mois** pour 173,33 heures de travail (à vérifier pour les taux actuels).

#### Modalités de paiement

- Paiement mensuel pour les employés
- Paiement à la quinzaine ou au mois pour les ouvriers
- Monnaie légale obligatoire (francs CFA)
- Bulletin de paie obligatoire

## Primes et indemnités

Le Code prévoit plusieurs indemnités obligatoires :

- **Prime d'ancienneté** : Après 2 ans de service
- **Indemnité de transport** : Dans certaines conditions
- **Allocation familiale** : Pour les travailleurs ayant des enfants à charge

## Protection des travailleurs

---

### Hygiène et sécurité au travail

Le Code impose aux employeurs de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Organiser la formation à la sécurité
- Déclarer les accidents du travail

### Protection particulière

Des dispositions spécifiques protègent :

- **Les femmes enceintes** : Congé de maternité de 14 semaines
- **Les jeunes travailleurs** : Interdiction du travail de nuit pour les moins de 18 ans
- **Les représentants du personnel** : Protection contre le licenciement

## Rupture du contrat de travail

---

### Démission

Le salarié peut démissionner en respectant un préavis dont la durée varie selon la catégorie professionnelle :

- Ouvriers et employés : 1 mois
- Agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

## Licenciement

Le licenciement peut être :

- **Pour motif personnel** : Faute du salarié ou insuffisance professionnelle
- **Pour motif économique** : Difficultés économiques, mutations technologiques

## Indemnités de rupture

- **Indemnité de préavis** : Équivalent au salaire de la période de préavis
- **Indemnité de licenciement** : Après 2 ans d'ancienneté minimum
- **Indemnité compensatrice de congés payés** : Pour les congés non pris

## Relations collectives de travail

---

### Syndicats

Le Code garantit :

- La liberté syndicale pour tous les travailleurs
- Le droit de négociation collective
- Le droit de grève dans le respect de la procédure légale

### Conventions collectives

Plusieurs conventions collectives sectorielles complètent le Code du travail au Mali, notamment dans :

- Le secteur bancaire
- Le bâtiment et travaux publics
- Le commerce
- L'industrie

## Contrôle et sanctions

---

### Inspection du travail

L'**Inspection du travail** assure le contrôle de l'application du Code du travail. Elle dispose de pouvoirs étendus :

- Visites inopinées des entreprises
- Mise en demeure des employeurs
- Dressage de procès-verbaux d'infraction

## Juridictions compétentes

Les litiges individuels de travail relèvent de la compétence du **Tribunal du travail**, tandis que les conflits collectifs sont traités par des procédures de conciliation et d'arbitrage spécifiques.

*Note : Les informations contenues dans ce guide sont basées sur les textes en vigueur. Il est recommandé de vérifier les dernières modifications législatives et réglementaires auprès des autorités compétentes.*



## Droits des travailleurs au Mali : libertés syndicales et protection

### Cadre juridique des droits des travailleurs au Mali

Le Mali dispose d'un cadre juridique du travail principalement régi par la **Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992** portant Code du travail, modifiée par plusieurs textes subséquents. Ce code s'inspire largement des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont le Mali est membre depuis 1960.

Les droits des travailleurs maliens sont également protégés par :

- La Constitution malienne de 1992 (articles 17 à 25)
- Les conventions collectives sectorielles
- Les 8 conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par le Mali
- Le Règlement n° 15/2003/CM/UEMOA sur l'harmonisation du droit du travail

### Liberté syndicale et droit d'association

#### Droit de constituer des syndicats

L'article 278 du Code du travail malien garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer librement des organisations syndicales. Cette liberté s'exerce sans autorisation préalable, conformément à la **Convention n° 87 de l'OIT** ratifiée par le Mali en 1960.

Les principales garanties incluent :

- Liberté d'adhésion et de non-adhésion aux syndicats
- Protection contre toute discrimination antisyndicale
- Droit d'élire librement les représentants syndicaux
- Protection spéciale des délégués du personnel et représentants syndicaux

#### Négociation collective

Le Mali reconnaît le droit à la négociation collective à travers :

- Les conventions collectives nationales par secteur d'activité
- Les accords d'entreprise
- La participation aux instances de dialogue social tripartite



La **Convention collective générale du Mali** du 12 décembre 1975, bien qu'ancienne, demeure un texte de référence pour plusieurs secteurs.

## **Droit de grève**

L'article 294 du Code du travail reconnaît le droit de grève comme un droit fondamental, sous réserve du respect des procédures de préavis fixées à :

- **6 jours ouvrables** pour les entreprises privées
- **15 jours** pour les services publics (à vérifier)
- Obligation de poursuivre les négociations pendant le préavis

## **Principe d'égalité et non-discrimination**

---

### **Égalité de traitement**

L'article 4 du Code du travail interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur :

- Le sexe
- L'âge (sauf limites légales)
- L'origine nationale ou sociale
- La race ou l'ethnie
- La religion ou les opinions politiques
- L'appartenance syndicale

### **Égalité professionnelle femmes-hommes**

Malgré les dispositions légales, des défis persistent concernant l'égalité de genre :

- Principe du "salaire égal pour travail égal" (article 103 du Code du travail)
- Interdiction des discriminations à l'embauche
- Protection spéciale de la maternité (14 semaines de congé légal)
- Taux d'activité des femmes : environ 50% selon les données BIT (à vérifier)

### **Protection contre le harcèlement**

Le Code du travail malien interdit :

- Le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail
- Les sanctions abusives
- Les mutations disciplinaires discriminatoires

## Protection des conditions de travail

---

### Durée du travail et repos

Le régime légal de durée du travail au Mali prévoit :

- **40 heures par semaine** maximum (article 141 du Code du travail)
- **8 heures par jour** en règle générale
- Au moins **24 heures consécutives** de repos hebdomadaire
- Majoration des heures supplémentaires : 15% pour les 8 premières heures, 35% au-delà

### Congés payés

Les droits aux congés comprennent :

- **2,2 jours ouvrables par mois** de service effectif
- Minimum de 15 jours ouvrables par an
- Congés supplémentaires pour ancienneté
- Congés spéciaux (maternité, formation, etc.)

### Santé et sécurité au travail

L'employeur a l'obligation de :

- Assurer un milieu de travail sain et sécurisé
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Respecter les normes d'hygiène et de sécurité
- Déclarer les accidents du travail

Le **Décret n° 96-178/P-RM** fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements.

## Protection sociale et rémunération

---

### Salaire minimum

Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** au Mali s'élève à :

- **28 460 FCFA par mois** (environ 43,4 EUR) - donnée à vérifier
- Révision périodique par voie réglementaire
- Application obligatoire dans tous les secteurs

### Protection sociale obligatoire

Les travailleurs maliens bénéficient de :

- Affiliation à l'**Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)**
- Couverture des risques : vieillesse, invalidité, décès, accidents du travail
- Prestations familiales
- Assurance maladie obligatoire (AMO) en cours de généralisation

## Mécanismes de recours et contrôle

---

### Inspection du travail

La **Direction Nationale du Travail** assure le contrôle de l'application du droit du travail à travers :

- Les inspecteurs du travail répartis sur le territoire
- Pouvoir de contrôle et de sanctions
- Médiation dans les conflits collectifs

### Procédures de recours

En cas de violation des droits, les travailleurs peuvent saisir :

- L'inspection du travail pour médiation
- Le **Tribunal du travail** pour les litiges individuels
- Les procédures d'arbitrage pour les conflits collectifs
- Les organisations syndicales pour assistance juridique

## Défis actuels et perspectives

---

Malgré un cadre juridique relativement développé, plusieurs défis persistent :

- Application effective des textes, particulièrement dans l'économie informelle
- Renforcement des capacités de l'inspection du travail
- Amélioration du dialogue social tripartite
- Harmonisation avec les standards CEDEAO/UEMOA
- Prise en compte des nouveaux modes de travail (numérique, télétravail)

Le Mali continue d'adapter son cadre juridique aux évolutions du marché du travail et aux standards internationaux, dans le contexte de son appartenance à la CEDEAO et à l'UEMOA.

## Types de contrats de travail au Mali : CDI, CDD et autres

### Le cadre juridique des contrats de travail au Mali

Le droit du travail malien est principalement régi par la **Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail**, modifiée par plusieurs textes subséquents. Ce code définit les différents types de contrats de travail autorisés au Mali et leurs modalités d'application.

En tant que membre de la CEDEAO, le Mali applique également certains principes communautaires en matière de droit du travail, tout en conservant sa souveraineté législative nationale.

### Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

#### Définition et caractéristiques

Le CDI constitue la **forme normale et générale de la relation de travail** selon l'article 18 du Code du travail malien. Il se caractérise par :

- Absence de terme fixé à l'avance
- Stabilité de l'emploi pour le salarié
- Procédures de rupture encadrées par la loi
- Protection contre le licenciement abusif

#### Période d'essai

La durée de la période d'essai varie selon la catégorie professionnelle :

- **Ouvriers et employés** : 8 jours maximum
- **Agents de maîtrise** : 1 mois maximum
- **Cadres** : 3 mois maximum

#### Rupture du CDI

Le CDI peut être rompu par :

- Démission du salarié avec préavis
- Licenciement pour motif personnel ou économique
- Rupture d'un commun accord

- Force majeure

## Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

---

### Principe et conditions

Le CDD ne peut être conclu que dans des **cas limitativement énumérés** par l'article 20 du Code du travail :

1. Remplacement d'un salarié temporairement absent
2. Accroissement temporaire d'activité
3. Travaux saisonniers
4. Travaux de caractère urgent
5. Emplois de nature temporaire

### Durée maximale

La durée du CDD, renouvellements compris, ne peut excéder :

- **24 mois** pour les contrats de droit commun
- Possibilité de dérogation dans certains secteurs (à vérifier selon les textes sectoriels)

### Renouvellement

Un CDD peut être renouvelé **une seule fois** pour une durée qui, ajoutée à celle du contrat initial, ne dépasse pas la durée maximale autorisée.

## Le contrat d'apprentissage

---

### Définition et objectif

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles 80 à 95 du Code du travail. Il vise à assurer une **formation professionnelle méthodique et complète** à un jeune travailleur.

### Conditions

- Âge minimum : 14 ans (avec autorisation parentale)
- Âge maximum : 25 ans
- Durée : entre 6 mois et 3 ans selon le métier
- Forme écrite obligatoire
- Visa de l'Inspection du travail requis

### Rémunération de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentage du SMIG :

- **1ère année** : 25% du SMIG minimum
- **2ème année** : 40% du SMIG minimum
- **3ème année** : 60% du SMIG minimum

## Le contrat de stage

---

### Cadre légal

Bien que le Code du travail ne détaille pas spécifiquement le contrat de stage, celui-ci est encadré par des textes réglementaires et la pratique administrative malienne.

### Caractéristiques principales

- Finalité pédagogique et d'insertion professionnelle
- Durée limitée (généralement 3 à 6 mois)
- Gratification possible mais non obligatoire
- Convention tripartite (stagiaire, entreprise, établissement de formation)

## Le travail temporaire (intérim)

---

### Réglementation

Le travail temporaire au Mali est **strictement encadré** et nécessite un agrément préalable de l'administration du travail pour les entreprises de travail temporaire.

### Conditions d'utilisation

Le recours au travail temporaire n'est autorisé que pour :

- Remplacement temporaire d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Emplois à caractère temporaire par nature

### Durée et renouvellement

- Durée maximale : **18 mois** renouvellements compris
- Renouvellement possible dans la limite de la durée totale autorisée

## Contrats spéciaux et sectoriels

---

### Contrat de travail domestique

Régi par les articles 172 à 186 du Code du travail, ce contrat présente des spécificités :

- Période d'essai de 8 jours maximum
- Logement et nourriture souvent fournis
- Repos hebdomadaire obligatoire
- Protection particulière des mineurs

### Contrats dans l'agriculture

Les travailleurs agricoles bénéficient d'un régime adapté selon les articles 187 à 193 du Code du travail :

- Prise en compte de la saisonnalité
- Modalités de rémunération flexibles
- Conditions de logement réglementées

## Obligations communes à tous les contrats

---

### Forme et contenu

Tout contrat de travail doit mentionner :

- L'identité des parties
- La nature du poste et des fonctions
- Le lieu d'exécution du travail
- La rémunération et ses modalités de paiement
- La durée du contrat (pour les CDD)
- La durée de la période d'essai le cas échéant

### Salaire minimum

Tous les contrats doivent respecter le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** en vigueur au Mali, révisé périodiquement par décret (montant actuel à vérifier auprès du ministère du Travail).

### Protection sociale

L'employeur doit affilier tous ses salariés aux organismes de protection sociale :

- **Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)** pour les pensions

- **Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS)** pour les prestations familiales
- Assurance accidents du travail

## Conseils pratiques pour les employeurs

---

### Choix du type de contrat

Le choix du contrat doit être guidé par :

- La nature durable ou temporaire du besoin
- Les qualifications requises
- Les contraintes budgétaires
- La conformité aux dispositions légales

### Formalités administratives

Tout employeur doit :

- Déclarer l'établissement auprès de l'Inspection du travail
- Tenir un registre des salariés
- Effectuer les déclarations sociales mensuelles
- Respecter les procédures de visa pour certains contrats

*Note : Il est recommandé de consulter régulièrement les textes officiels et de se rapprocher de l'Inspection du travail pour toute question spécifique, les réglementations pouvant évoluer.*



## Salaire minimum et grilles salariales au Mali : SMIG, SMAG et barèmes

### Le cadre légal du salaire minimum au Mali

Le système de salaire minimum au Mali est régi par le **Code du travail malien** et les conventions collectives sectorielles. Le pays applique deux types de salaires minimums distincts selon le secteur d'activité : le SMIG pour le secteur non-agricole et le SMAG pour le secteur agricole.

### Définition et portée du salaire minimum

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole garanti (SMAG) constituent les planchers salariaux légaux au Mali. Ces montants sont fixés par voie réglementaire après consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail.

### SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti

#### Montant actuel du SMIG

Le SMIG au Mali est fixé à **40 000 francs CFA (XOF) par mois** depuis 2017 (*à vérifier pour les dernières actualisation*). Ce montant s'applique à tous les travailleurs du secteur non-agricole sur l'ensemble du territoire national.

#### Champ d'application du SMIG

- Secteur privé non-agricole
- Entreprises commerciales et industrielles
- Services et professions libérales
- Secteur minier et extractif
- Bâtiments et travaux publics
- Transport et télécommunications

#### Calcul et modalités d'application

Le SMIG s'applique pour un horaire de travail de **40 heures par semaine**, soit 173,33 heures par mois en moyenne. Le taux horaire minimum correspond donc à environ 231 francs CFA de l'heure (*calcul basé sur 40 000 XOF/173,33 heures*).

## SMAG : Salaire minimum agricole garanti

---

### Spécificités du secteur agricole

Le SMAG concerne spécifiquement les travailleurs agricoles et s'établit généralement à un niveau inférieur au SMIG en raison des particularités du secteur. Le montant exact du SMAG est à *vérifier* auprès des autorités compétentes, car il peut varier selon les régions et les types de cultures.

### Secteurs concernés par le SMAG

1. Agriculture vivrière et commerciale
2. Élevage et pastoralisme
3. Pêche et aquaculture
4. Sylviculture et exploitation forestière
5. Agro-industrie et transformation agricole

### Grilles salariales par secteur d'activité

---

#### Secteur public

La fonction publique malienne applique une grille indiciaire avec des catégories allant de A à D, chacune comprenant plusieurs échelons et classes. Les traitements de base sont calculés sur la base d'un point d'indice dont la valeur est fixée par décret.

#### Secteur privé : conventions collectives

Plusieurs conventions collectives sectorielles établissent des grilles salariales spécifiques :

- **Convention collective du commerce** : définit 6 catégories professionnelles avec des minimums salariaux échelonnés
- **Convention collective de l'industrie** : structure les emplois en 8 niveaux de qualification
- **Convention collective des banques et assurances** : prévoit des grilles particulièrement avantageuses
- **Convention collective du bâtiment** : distingue ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

#### Secteur minier

Le secteur minier, particulièrement développé au Mali, bénéficie de conventions spécifiques avec des niveaux de rémunération généralement supérieurs à la moyenne nationale, notamment dans l'extraction aurifère.

### Obligations patronales et contrôle

---

#### Respect du salaire minimum

Les employeurs ont l'obligation légale de :

1. Verser au minimum le SMIG ou SMAG selon le secteur
2. Respecter les grilles conventionnelles applicables
3. Tenir un livre de paie conforme
4. Délivrer des bulletins de salaire détaillés
5. Effectuer les déclarations sociales obligatoires

### Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect du salaire minimum expose l'employeur à :

- Des amendes administratives
- Des sanctions pénales prévues par le Code du travail
- Le paiement des rappels de salaires dus
- Des dommages-intérêts pour le travailleur lésé

### Contrôle et inspection du travail

L'inspection du travail veille au respect des dispositions relatives aux salaires minimums. Les inspecteurs peuvent effectuer des contrôles inopinés et dresser des procès-verbaux en cas d'infraction.

### Évolution et perspectives

---

#### Mécanisme de révision

Les montants du SMIG et du SMAG font l'objet de révisions périodiques basées sur :

- L'évolution du coût de la vie
- Les indicateurs économiques nationaux
- Les négociations tripartites (gouvernement, patronat, syndicats)
- Les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT)

#### Défis et enjeux actuels

Le système de salaire minimum au Mali fait face à plusieurs défis :

1. **Secteur informel** : une grande partie de l'économie échappe à la réglementation
2. **Capacité de contrôle** : moyens limités de l'inspection du travail
3. **Disparités régionales** : coût de la vie variable selon les zones
4. **Compétitivité économique** : équilibre entre protection sociale et attractivité

### Mise en conformité

Pour respecter la réglementation sur les salaires minimums :

- Vérifiez régulièrement les montants en vigueur
- Consultez les conventions collectives applicables à votre secteur
- Tenez une comptabilité sociale rigoureuse
- Formez vos équipes RH aux obligations légales
- Anticipez les révisions salariales lors de vos budgets

*Note : Les montants et dispositions mentionnés dans cet article sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de vérifier les dernières mises à jour auprès du ministère du Travail malien et des organisations patronales.*



# Heures de travail et congés au Mali : Guide du droit du travail

## Durée légale du travail au Mali

### Temps de travail hebdomadaire

Le **Code du travail malien (Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992)** fixe la durée légale du travail à **40 heures par semaine** pour tous les secteurs d'activité. Cette durée peut être répartie sur 5 ou 6 jours selon les besoins de l'entreprise et les accords collectifs.

La répartition quotidienne standard est de :

- **8 heures par jour** sur 5 jours (lundi à vendredi)
- **6h40 par jour** sur 6 jours (avec samedi matin)
- Pause déjeuner obligatoire d'au moins 1 heure

### Horaires de travail spécifiques

Certains secteurs bénéficient de dispositions particulières :

- **Fonction publique** : 35 heures par semaine (à vérifier selon les derniers décrets)
- **Travail de nuit** : Entre 22h00 et 6h00, durée réduite et majorations obligatoires
- **Secteur minier** : Horaires adaptés selon les conventions collectives spécifiques

## Heures supplémentaires et majorations

### Définition et seuils

Toute heure de travail effectuée **au-delà de 40 heures par semaine** ou de 8 heures par jour constitue une heure supplémentaire. Le recours aux heures supplémentaires nécessite l'accord du salarié et doit respecter les plafonds légaux.

### Taux de majoration

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec les majorations suivantes :

1. **De la 41ème à la 48ème heure** : majoration de 15% du salaire horaire
2. **Au-delà de la 48ème heure** : majoration de 35% du salaire horaire

3. **Travail du dimanche** : majoration de 35%

4. **Travail de nuit** : majoration de 50%

## Limites légales

- Maximum **120 heures supplémentaires par an**
- Durée quotidienne ne peut excéder **12 heures**
- Repos obligatoire de **24 heures consécutives par semaine**

## Congés payés

---

### Durée des congés annuels

Le droit aux congés payés est acquis après **12 mois de service continu** chez le même employeur. La durée des congés est calculée à raison de :

- **2,5 jours ouvrables par mois de service**
- Soit **30 jours ouvrables par an** (6 semaines)
- Congés supplémentaires pour ancienneté : +1 jour par tranche de 5 ans (à vérifier)

### Période et prise des congés

Les modalités de prise des congés sont encadrées :

- **Période de référence** : Du 1er mai au 30 avril de l'année suivante
- **Période de prise** : Entre le 1er mai et le 31 octobre
- Fractionnement possible avec accord de l'employeur
- Une période continue d'au moins **15 jours** doit être accordée

### Indemnité de congés

L'indemnité de congés payés correspond au **1/12ème de la rémunération totale** perçue pendant la période de référence, y compris :

- Salaire de base
- Primes et gratifications contractuelles
- Avantages en nature évalués
- Heures supplémentaires

## Jours fériés légaux

---

### Jours fériés fixes au Mali

Le Mali reconnaît plusieurs jours fériés chômés et payés :

- **1er janvier** : Nouvel An
- **20 janvier** : Fête de l'Armée
- **26 mars** : Fête de la Démocratie
- **1er mai** : Fête du Travail
- **25 mai** : Fête de l'Afrique
- **22 septembre** : Fête de l'Indépendance
- **25 décembre** : Noël

### Jours fériés variables

Les fêtes religieuses musulmanes sont également chômées (dates variables selon le calendrier lunaire) :

- **Aïd el-Fitr** : Fin du Ramadan (2 jours)
- **Aïd el-Kebir** : Fête du Mouton (2 jours)
- **Mouloud** : Naissance du Prophète (1 jour)

### Rémunération des jours fériés

Les jours fériés légaux sont **chômés et payés** pour tous les salariés. En cas de travail exceptionnel un jour férié :

- Rémunération normale + majoration de **100%**
- Ou jour de repos compensateur + rémunération normale

### Congés spéciaux

---

#### Congés familiaux

Le Code du travail prévoit des congés pour événements familiaux :

- **Mariage du salarié** : 3 jours
- **Naissance ou adoption** : 3 jours
- **Décès du conjoint ou d'un enfant** : 3 jours
- **Décès des parents** : 2 jours
- **Mariage d'un enfant** : 2 jours

#### Congé de maternité

Les femmes salariées bénéficient d'un congé de maternité de **14 semaines** :

- **6 semaines avant l'accouchement** (prénatal)
- **8 semaines après l'accouchement** (postnatal)
- Indemnisation par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

## Congés maladie

En cas d'arrêt maladie justifié par certificat médical :

- **Premier mois** : Maintien intégral du salaire
- **Deuxième mois** : 50% du salaire
- **Au-delà** : Prestations de la sécurité sociale uniquement
- Durée maximale de conservation de l'emploi : **6 mois**

## Dispositions particulières

---

### Travail des femmes

Des protections spécifiques s'appliquent :

- Interdiction du travail de nuit (22h-6h) sauf dérogations sectorielles
- Interdiction de certains travaux dangereux
- Droit à des pauses d'allaitement

### Travail des jeunes

Pour les travailleurs de moins de 18 ans :

- Durée maximale : **35 heures par semaine**
- Interdiction du travail de nuit
- Congés majorés de **10 jours supplémentaires**

*Note : Ces informations sont basées sur le Code du travail malien. Il est recommandé de vérifier les dernières modifications législatives et les conventions collectives applicables à votre secteur d'activité.*



# Licenciement au Mali : Procédures, Préavis et Indemnités 2024

## Cadre Légal du Licenciement au Mali

Au Mali, les procédures de licenciement sont régies par la **Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail**, modifiée par plusieurs textes dont la Loi n° 2017-021. Ce cadre juridique définit les conditions dans lesquelles un employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié.

Le licenciement ne peut intervenir que pour des motifs légitimes et doit respecter une procédure stricte sous peine de nullité.

## Motifs Légitimes de Licenciement

### Licenciement pour Motif Personnel

- **Faute simple** : négligence, retards répétés, insubordination mineure
- **Faute grave** : vol, violence, abandon de poste, insubordination grave
- **Faute lourde** : actes portant préjudice intentionnel à l'entreprise
- **Insuffisance professionnelle** : incompétence avérée après formation

### Licenciement pour Motif Économique

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Mutations technologiques
- Réorganisation de l'entreprise
- Cessation d'activité partielle ou totale

## Procédures Obligatoires de Licenciement

### Convocation à l'Entretien Préalable

Avant tout licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou remise en main propre contre décharge.

La convocation doit mentionner :

- L'objet de l'entretien

- La date, l'heure et le lieu
- La possibilité pour le salarié de se faire assister

**Délai minimum** : 48 heures entre la convocation et l'entretien.

### Entretien Préalable

Durant l'entretien, l'employeur doit :

- Exposer les motifs du licenciement envisagé
- Permettre au salarié de présenter sa défense
- Dresser un procès-verbal de l'entretien

### Notification du Licenciement

Si la décision de licenciement est maintenue, elle doit être notifiée par **lettre recommandée** mentionnant :

- Les motifs précis du licenciement
- La date de prise d'effet
- Les indemnités dues
- Les voies de recours

### Préavis de Licenciement

---

La durée du préavis varie selon la catégorie professionnelle et l'ancienneté :

#### Employés et Ouvriers

- **Moins de 6 mois d'ancienneté** : aucun préavis
- **6 mois à 2 ans** : 1 mois
- **Plus de 2 ans** : 2 mois

#### Agents de Maîtrise et Cadres

- **Moins d'1 an d'ancienneté** : 1 mois
- **1 à 5 ans** : 2 mois
- **Plus de 5 ans** : 3 mois

**Exception** : Aucun préavis n'est dû en cas de faute grave ou lourde.

### Indemnités de Licenciement

---

#### Indemnité de Licenciement

Pour les salariés ayant au moins **1 an d'ancienneté** :

- **1 à 5 ans** : 25% du salaire mensuel par année
- **5 à 10 ans** : 30% du salaire mensuel par année
- **Plus de 10 ans** : 40% du salaire mensuel par année

Le salaire de référence correspond à la moyenne des 12 derniers mois ou, si plus favorable, au dernier salaire.

### **Indemnité Compensatrice de Préavis**

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il doit verser une indemnité équivalente au salaire de la période de préavis.

### **Indemnité Compensatrice de Congés Payés**

Le salarié a droit au paiement des congés acquis et non pris, calculés à raison de **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif.

### **Cas d'Exonération**

L'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de licenciement en cas de :

- Faute grave ou lourde du salarié
- Démission du salarié
- Force majeure

## **Licenciement Économique : Procédures Spécifiques**

---

### **Consultation des Représentants du Personnel**

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel avant tout licenciement économique.

### **Autorisation Administrative**

Pour les licenciements économiques concernant :

- **Plus de 10 salariés** : autorisation de l'Inspecteur du travail
- **Délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise** : autorisation spéciale

### **Ordre des Licenciements**

L'employeur doit respecter l'ordre suivant :

1. Charges de famille

2. Ancienneté dans l'entreprise
3. Qualité professionnelle
4. Âge (priorité aux plus âgés)

## Recours et Contestations

---

### Recours Amiable

Le salarié peut saisir l'**Inspection du travail** dans un délai de **30 jours** suivant la notification du licenciement pour une tentative de conciliation.

### Recours Judiciaire

En cas d'échec de la conciliation, le salarié peut saisir le **Tribunal du travail** dans un délai de **2 ans** à compter de la rupture du contrat.

### Sanctions en Cas de Licenciement Abusif

Le tribunal peut condamner l'employeur à :

- **Réintégration** du salarié (rare en pratique)
- **Dommages-intérêts** équivalents à 6 mois de salaire minimum
- **Versement des indemnités** non payées

## Cas Particuliers

---

### Femmes Enceintes

Le licenciement des femmes enceintes est **interdit** pendant la grossesse et jusqu'à 14 semaines après l'accouchement, sauf faute grave non liée à la grossesse.

### Accident du Travail ou Maladie Professionnelle

Le licenciement est suspendu pendant la période d'incapacité temporaire, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

### Représentants du Personnel

Les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise bénéficient d'une protection spéciale nécessitant une autorisation de l'Inspecteur du travail.

*Note : Certains éléments spécifiques peuvent nécessiter vérification auprès de sources officielles récentes, notamment les montants d'indemnités et les délais de procédure qui peuvent évoluer.*

# Sécurité sociale et assurance maladie au Mali : Guide complet

## Vue d'ensemble du système de sécurité sociale malien

Le Mali dispose d'un système de sécurité sociale en développement, géré principalement par l'**Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)** créé en 1961. Ce système couvre les travailleurs du secteur formel et offre diverses prestations sociales financées par les cotisations patronales et salariales.

## L'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)

### Organisation et missions

L'INPS est l'organisme central de la sécurité sociale au Mali, régi par la **Loi n° 96-020 du 21 février 1996** portant statut de l'INPS. Ses principales missions comprennent :

- La gestion des prestations familiales
- Les indemnités journalières de maladie
- Les accidents du travail et maladies professionnelles
- Les pensions de retraite
- Les prestations de survivants

### Champ d'application

Le régime de l'INPS couvre obligatoirement :

- Les salariés du secteur privé
- Les agents non fonctionnaires du secteur public
- Les travailleurs des entreprises publiques
- Les employés domestiques (à vérifier pour les conditions spécifiques)

## Cotisations sociales

### Taux de cotisations

Les cotisations sociales au Mali sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les taux suivants :

- **Prestations familiales** : 6% (entièrement à la charge de l'employeur)

- **Risques professionnels** : 1% à 5% selon le secteur d'activité (employeur uniquement)
- **Pensions de vieillesse** : 7,2% (3,6% employeur + 3,6% salarié)
- **Invalidité-décès** : 2,4% (1,2% employeur + 1,2% salarié)

## Assiette des cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération mensuelle plafonnée à **200 000 XOF** (montant à vérifier pour les mises à jour récentes).

## L'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

---

### Mise en place et cadre légal

L'AMO a été instituée par la **Loi n° 2009-015 du 26 juin 2009** portant création de l'Assurance Maladie Obligatoire. Cette réforme majeure vise à améliorer l'accès aux soins de santé pour les travailleurs maliens.

### Organismes gestionnaires

L'AMO est gérée par deux organismes principaux :

- **CANAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie)** : pour les fonctionnaires et agents de l'État
- **INPS** : pour les travailleurs du secteur privé

### Taux de cotisation AMO

Le taux de cotisation pour l'AMO est fixé à :

- **Secteur privé (INPS)** : 3,5% du salaire (1,75% employeur + 1,75% salarié)
- **Fonction publique (CANAM)** : 3,5% du traitement

## Prestations de sécurité sociale

---

### Prestations familiales

Les prestations familiales comprennent :

- **Allocations familiales** : 1 500 XOF par enfant de moins de 21 ans (montant à vérifier)
- **Allocation de maternité** : versée pendant 14 semaines
- **Allocation prénatale** : pour le suivi médical de la grossesse

### Indemnités journalières

En cas de maladie ou d'accident, les travailleurs peuvent bénéficier d'indemnités journalières :

- **Durée** : maximum 6 mois par période de 12 mois consécutifs
- **Montant** : 50% du salaire journalier moyen
- **Délai de carence** : 3 jours

## Pensions de retraite

Les conditions d'attribution de la pension de vieillesse sont :

- **Âge légal** : 60 ans (à vérifier selon les réformes récentes)
- **Durée de cotisation minimum** : 15 ans
- **Taux de pension** : calculé selon une formule tenant compte du salaire moyen et de la durée de cotisation

## Couverture maladie et soins de santé

---

### Prestations AMO

L'AMO couvre les prestations suivantes :

- Consultations médicales
- Examens de laboratoire et imagerie médicale
- Médicaments figurant sur la liste des médicaments essentiels
- Hospitalisations
- Soins dentaires de base
- Évacuations sanitaires (sous conditions)

### Taux de prise en charge

Les taux de remboursement varient selon le type de soins :

- **Soins ambulatoires** : 70% à 80% (à vérifier)
- **Hospitalisation** : 80% à 90% (à vérifier)
- **Médicaments** : selon classification (essentiels, vitaux, etc.)

## Régimes spéciaux et complémentaires

---

### Régime des fonctionnaires

Les fonctionnaires maliens bénéficient d'un régime spécial géré par :

- **CRM (Caisse de Retraite du Mali)** : pour les pensions
- **CANAM** : pour l'assurance maladie

## Assurances privées complémentaires

Le marché malien compte plusieurs compagnies d'assurance proposant des couvertures complémentaires :

- ALLIANZ Mali
- SONAR (Société Nationale d'Assurance et de Réassurance)
- COLINA Mali (à vérifier)

## Défis et perspectives

---

### Limites du système actuel

Le système de sécurité sociale malien fait face à plusieurs défis :

- **Couverture limitée** : environ 10% de la population active (estimation à vérifier)
- **Secteur informel** : majorité des travailleurs non couverts
- **Financement insuffisant**
- **Infrastructures sanitaires limitées**

### Réformes en cours

Le gouvernement malien travaille sur plusieurs axes d'amélioration :

- Extension progressive de la couverture sociale
- Digitalisation des services
- Amélioration de la gouvernance des organismes sociaux
- Développement de partenariats public-privé

## Procédures pratiques

---

### Inscription et affiliation

Les employeurs doivent :

1. S'immatriculer auprès de l'INPS dans les 30 jours suivant le début d'activité
2. Déclarer tous les salariés
3. Verser mensuellement les cotisations avant le 15 du mois suivant

### Réclamations et recours

En cas de litige, les assurés peuvent :

- Saisir la commission de recours gracieux de l'INPS



- Porter l'affaire devant les juridictions compétentes
- Contacter l'Ombudsman (Médiateur de la République)



## Syndicats et représentation des salariés au Mali : droits et obligations

### Cadre juridique de la liberté syndicale au Mali

La liberté syndicale au Mali est garantie par la **Constitution du 25 février 1992** et régie principalement par la **Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail**. Le Mali, membre de l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis 1960, a ratifié les conventions fondamentales relatives à la liberté syndicale.

### Principes fondamentaux

- Liberté de constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Droit d'adhésion libre pour tous les travailleurs
- Protection contre les discriminations antisyndicales
- Autonomie syndicale dans l'organisation interne

### Formation et constitution des syndicats

#### Conditions de création

Selon l'article 270 du Code du travail malien, un syndicat peut être formé par **au minimum 20 personnes exerçant la même profession** ou des professions similaires. Les conditions incluent :

1. Dépôt des statuts auprès de l'autorité administrative compétente
2. Liste des membres du bureau exécutif
3. Procès-verbal de l'assemblée générale constitutive
4. Récépissé de déclaration délivré dans un délai de *30 jours*

### Organisations syndicales représentatives

Les principales centrales syndicales au Mali comprennent :

- **Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM)** - créée en 1963
- **Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM)**
- **Confédération des travailleurs du Mali (CTM)**
- Syndicats autonomes par secteurs d'activité

# Droit de grève et modalités d'exercice

---

## Cadre légal du droit de grève

Le droit de grève est reconnu par l'article 25 de la Constitution malienne. L'exercice de ce droit est encadré par les articles 391 à 398 du Code du travail, qui établissent des **procédures obligatoires de conciliation préalable**.

## Procédure de grève légale

1. **Tentative de conciliation** : Saisine obligatoire de l'inspecteur du travail
2. **Délai de réflexion** : 6 jours ouvrables minimum après échec de la conciliation
3. **Préavis de grève** : Dépôt 6 jours avant le déclenchement
4. **Maintien du service minimum** dans les services publics essentiels

## Services où la grève est restreinte

Certains secteurs sont soumis à des *obligations de service minimum* :

- Hôpitaux et services de santé d'urgence
- Services de sécurité publique
- Contrôle du trafic aérien
- Services d'eau et d'électricité (à vérifier pour la réglementation spécifique)

## Représentation des salariés dans l'entreprise

---

### Délégués du personnel

Selon les articles 279 à 290 du Code du travail, les **délégués du personnel** sont obligatoires dans les entreprises employant *au moins 11 salariés*. Leurs attributions comprennent :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Saisine de l'inspecteur du travail en cas de violation du droit
- Participation aux réunions avec la direction
- Protection contre le licenciement (autorisation préalable requise)

### Comités d'entreprise

Les entreprises de **plus de 50 salariés** doivent constituer un comité d'entreprise composé de :

1. Représentants élus du personnel
2. Représentants de la direction

3. Représentants syndicaux le cas échéant

## Négociation collective et conventions

---

### Niveaux de négociation

La négociation collective au Mali s'organise à *trois niveaux* :

- **National** : Conventions collectives interprofessionnelles
- **Sectoriel** : Conventions par branches d'activité
- **Entreprise** : Accords d'établissement

### Principales conventions collectives

Parmi les conventions sectorielles en vigueur (liste à vérifier pour exhaustivité) :

- Convention collective des banques et établissements financiers
- Convention collective du secteur minier
- Convention collective des transports
- Convention collective de l'industrie textile

## Protection des représentants syndicaux

---

### Statut protecteur

Les **représentants syndicaux élus ou désignés** bénéficient d'une protection spéciale :

1. *Autorisation préalable de l'inspecteur du travail* pour tout licenciement
2. Maintien de la protection 6 mois après cessation du mandat
3. Droit à des heures de délégation rémunérées
4. Liberté de circulation dans l'entreprise

### Sanctions des pratiques antisyndicales

L'article 362 du Code du travail punit les *discriminations antisyndicales* d'amendes de **300 000 à 600 000 francs CFA** et d'emprisonnement de 2 à 6 mois.

## Résolution des conflits collectifs

---

### Mécanismes de résolution

Le système malien privilégie la **résolution amiable** des conflits par :

1. **Conciliation** devant l'inspecteur du travail
2. **Médiation** par une personnalité neutre
3. **Arbitrage** en cas d'accord des parties
4. Recours aux *tribunaux du travail* en dernier ressort

## Rôle de l'inspection du travail

L'inspection du travail au Mali joue un *rôle central* dans :

- La médiation des conflits collectifs
- Le contrôle de l'application des conventions collectives
- L'autorisation des licenciements de représentants protégés
- La surveillance du respect des droits syndicaux

## Défis actuels et perspectives

---

### Secteur informel

Avec plus de **70% de l'emploi dans le secteur informel** (à vérifier - données récentes), la syndicalisation reste limitée. Les défis incluent :

- Faible taux de syndicalisation global
- Difficultés d'organisation des travailleurs informels
- Ressources limitées des organisations syndicales
- Nécessité d'adaptation aux nouvelles formes d'emploi

La modernisation du dialogue social et l'extension de la protection sociale constituent des *enjeux prioritaires* pour le développement des relations de travail au Mali.

## Harcèlement et discrimination au travail au Mali : droits et recours

### Cadre légal de protection contre le harcèlement au Mali

Le Mali dispose d'un arsenal juridique pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel, principalement encadré par le **Code du travail (Loi n°92-020 du 23 septembre 1992)** et ses modifications ultérieures.

### Définitions légales

Le Code du travail malien définit plusieurs formes de harcèlement :

- **Harcèlement moral** : Agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail
- **Harcèlement sexuel** : Comportements à connotation sexuelle non désirés portant atteinte à la dignité du travailleur
- **Discrimination** : Traitement différentiel basé sur des critères prohibés par la loi

### Formes de discrimination interdites

#### Critères de discrimination prohibés

Selon l'article 4 du Code du travail, sont interdites les discriminations basées sur :

1. L'origine sociale, ethnique ou nationale
2. Le sexe et la situation familiale
3. Les opinions politiques ou religieuses
4. L'appartenance syndicale
5. Le handicap (à vérifier dans les textes récents)

#### Domaines d'application

Les protections s'appliquent dans tous les aspects de la relation de travail :

- Recrutement et embauche
- Rémunération et avantages
- Formation professionnelle

- Promotion et évolution de carrière
- Conditions de travail
- Licenciement

## Droits des victimes et obligations des employeurs

---

### Obligations de l'employeur

Les employeurs au Mali ont l'obligation légale de :

- **Prévenir** : Mettre en place des mesures de prévention du harcèlement
- **Protéger** : Assurer un environnement de travail sûr et respectueux
- **Enquêter** : Examiner les plaintes de manière diligente et impartiale
- **Sanctionner** : Prendre des mesures disciplinaires appropriées

### Droits des victimes

Les travailleurs victimes de harcèlement ou discrimination bénéficient de :

1. **Droit à la protection** : Protection contre les représailles
2. **Droit de plainte** : Possibilité de saisir les instances compétentes
3. **Droit à réparation** : Indemnisation des préjudices subis
4. **Droit d'assistance** : Accompagnement syndical ou juridique

## Procédures de plainte et recours

---

### Recours internes à l'entreprise

Première étape recommandée :

- Signalement au supérieur hiérarchique direct
- Saisine du service des ressources humaines
- Recours aux représentants du personnel
- Médiation interne si disponible

### Recours externes

En cas d'échec des recours internes :

1. **Inspection du travail** : Saisine de l'Inspecteur du travail compétent
2. **Tribunal du travail** : Action en justice pour obtenir réparation

3. **Commission nationale des droits de l'homme** : Médiation et enquête (à vérifier)

4. **Organisations syndicales** : Appui et représentation

## Sanctions et réparations

---

### Sanctions disciplinaires

Les auteurs de harcèlement s'exposent à :

- Avertissement écrit
- Mise à pied temporaire
- Mutation disciplinaire
- Licenciement pour faute grave

### Réparations civiles

Les victimes peuvent obtenir :

- **Dommmages-intérêts** pour préjudice moral et matériel
- **Réintégration** en cas de licenciement abusif
- **Rappel de salaire** et avantages perdus
- **Frais médicaux** liés aux conséquences du harcèlement

## Défis et recommandations pratiques

---

### Défis du système malien

Plusieurs obstacles limitent l'efficacité de la protection :

- **Manque de sensibilisation** sur les droits des travailleurs
- **Faible représentation féminine** dans les postes de direction
- **Ressources limitées** de l'inspection du travail
- **Procédures longues** devant les tribunaux

### Bonnes pratiques pour les employeurs

Recommandations pour prévenir le harcèlement :

1. **Politique claire** : Adopter une politique anti-harcèlement écrite
2. **Formation régulière** : Sensibiliser le personnel et l'encadrement
3. **Canaux de signalement** : Mettre en place des procédures confidentielles



4. **Enquêtes rapides** : Traiter les plaintes dans des délais raisonnables

## Évolutions récentes et perspectives

---

### Influence du droit CEDEAO

En tant que membre de la CEDEAO, le Mali bénéficie :

- Des **protocoles régionaux** sur l'égalité de genre
- Des **directives communautaires** sur les droits des travailleurs
- De la **jurisprudence** de la Cour de Justice CEDEAO

### Défis du marché de l'emploi

Avec seulement **35 offres d'emploi** répertoriées actuellement, le marché de l'emploi malien présente des défis particuliers :

- Forte concurrence limitant les recours des victimes
- Précarité de l'emploi réduisant les dénonciations
- Nécessité de renforcer les protections légales

*Note : Certaines informations spécifiques nécessitent une vérification auprès des sources officielles maliennes les plus récentes, notamment concernant les évolutions législatives post-2020.*

## Droits des femmes au travail et congé maternité au Mali

### Cadre juridique du travail des femmes au Mali

Le droit du travail malien garantit des protections spécifiques aux femmes travailleuses à travers plusieurs textes législatifs. Le **Code du travail de 1992**, modifié par la Loi n° 2017-021 du 12 juin 2017, constitue le fondement principal de ces droits, complété par les conventions internationales ratifiées par le Mali.

#### Principes fondamentaux

- Égalité de traitement entre hommes et femmes
- Non-discrimination basée sur le sexe
- Protection de la maternité
- Interdiction du travail de nuit pour certaines catégories
- Égalité salariale à travail égal

### Congé de maternité : droits et modalités

#### Durée du congé de maternité

Selon l'article 180 du Code du travail malien, les femmes salariées bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines** :

- **6 semaines avant l'accouchement** (congé prénatal)
- **8 semaines après l'accouchement** (congé postnatal)
- Possibilité de report de maximum 3 semaines du congé prénatal après l'accouchement

#### Conditions d'attribution

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit :

1. Justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
2. Présenter un certificat médical attestant de la grossesse
3. Informer l'employeur au moins 3 mois avant la date présumée de l'accouchement
4. Être affiliée à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

#### Rémunération pendant le congé

Le congé de maternité est **indemnisé à 100% du salaire** selon la répartition suivante :

- **CNSS** : verse 2/3 du salaire de référence
- **Employeur** : complète avec 1/3 restant pour atteindre le salaire intégral
- Plafond mensuel CNSS : à *vérifier* XOF

## Protection contre le licenciement

---

### Période de protection

L'article 182 du Code du travail interdit le licenciement des femmes enceintes pendant :

- Toute la durée de la grossesse déclarée
- L'intégralité du congé de maternité
- Les 4 semaines suivant la reprise du travail

### Exceptions légales

Le licenciement reste possible en cas de :

- Faute lourde non liée à l'état de grossesse
- Impossibilité de maintenir le contrat pour motif économique
- Fermeture définitive de l'établissement

## Égalité salariale et professionnelle

---

### Principe d'égalité salariale

Le Code du travail malien consacre le principe "**à travail égal, salaire égal**". Sont interdites les discriminations salariales basées sur :

- Le sexe
- L'âge
- L'origine
- La situation matrimoniale
- La situation de famille

### Écart salarial au Mali

Selon les données de l'Institut National de la Statistique (INSTAT) :

- Écart salarial moyen entre hommes et femmes : à *vérifier*%

- Taux de participation des femmes au marché du travail : environ 50%
- Concentration féminine dans le secteur informel : plus de 80%

## Conditions de travail spécifiques

---

### Travail de nuit

Le travail de nuit (21h00 à 5h00) est réglementé pour les femmes :

- Interdit aux femmes enceintes dès la déclaration de grossesse
- Interdit aux mères allaitantes pendant 6 mois
- Autorisé avec accord écrit pour les autres catégories
- Compensation obligatoire par repos équivalent

### Travaux interdits ou réglementés

Certains travaux sont interdits aux femmes enceintes et allaitantes :

- Port de charges lourdes (plus de 25 kg)
- Travaux exposant aux substances toxiques
- Travaux en milieu confiné ou dangereux
- Heures supplémentaires excessives

## Congés et autorisations spécifiques

---

### Congé d'allaitement

Les mères bénéficient d'autorisations spéciales pour allaitement :

- **1 heure par jour** pendant 12 mois après l'accouchement
- Répartition : 2 périodes de 30 minutes
- Temps considéré comme temps de travail effectif
- Possibilité d'aménagement d'horaires

### Congés pour enfant malade

Autorisations d'absence pour soins aux enfants :

- 3 jours par an et par enfant de moins de 15 ans
- Sur présentation de certificat médical
- Congés non rémunérés sauf accord d'entreprise

## Recours et sanctions

---

### Procédures de recours

En cas de discrimination ou de non-respect des droits :

1. **Inspection du travail** : première instance de recours
2. **Tribunal du travail** : pour contentieux judiciaires
3. **Ministère du Travail** : pour signalements généraux
4. **Organisations syndicales** : accompagnement et conseil

### Sanctions pour l'employeur

Les violations des droits des femmes exposent à :

- Amendes de 100.000 à 500.000 XOF
- Dommages-intérêts à la salariée
- Réintégration en cas de licenciement abusif
- Sanctions pénales en cas de récidive

### Évolutions récentes et perspectives

---

Le Mali s'efforce d'améliorer les conditions de travail des femmes :

- Projet d'extension du congé maternité à 16 semaines
- Renforcement des contrôles de l'inspection du travail
- Sensibilisation des employeurs aux droits des femmes
- Développement de crèches d'entreprise

**Note** : Ce guide présente les dispositions légales en vigueur. Pour des situations spécifiques, il est recommandé de consulter un juriste spécialisé en droit du travail malien.

## Travail des jeunes au Mali : âge minimum et insertion professionnelle

### Cadre légal de l'âge minimum de travail au Mali

#### Âge minimum légal

Au Mali, l'âge minimum d'emploi est fixé à **15 ans** selon le Code du travail malien (Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992). Cette disposition est conforme aux conventions internationales ratifiées par le Mali, notamment :

- Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi
- Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants
- Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant

#### Exceptions et dérogations

Le Code du travail malien prévoit certaines dérogations encadrées :

- **Travaux légers** : Possibilité d'emploi à partir de 13 ans pour des travaux légers n'affectant pas la scolarité
- **Apprentissage traditionnel** : Formation artisanale possible dès 14 ans sous conditions spécifiques
- **Entreprises familiales** : Participation aux activités familiales agricoles ou artisanales avec restrictions

### Protection des mineurs au travail

#### Travaux interdits aux mineurs

La législation malienne interdit formellement aux mineurs de moins de 18 ans :

1. Les travaux souterrains dans les mines
2. Les travaux exposant aux substances toxiques
3. Le transport de charges excédant leurs forces
4. Les travaux de nuit (entre 20h et 6h)
5. Les activités dans les débits de boisson
6. Les travaux dangereux dans l'industrie

#### Conditions de travail spécifiques

Pour les jeunes travailleurs de 15 à 18 ans, des conditions particulières s'appliquent :

- **Durée maximale** : 8 heures par jour, 40 heures par semaine
- **Repos obligatoire** : 12 heures consécutives minimum
- **Congés** : 30 jours ouvrables minimum par an
- **Visite médicale** : Obligatoire avant embauche et annuelle

## Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

---

### Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)

L'ANPE Mali coordonne plusieurs programmes d'insertion :

- **Programme d'Appui à l'Insertion Professionnelle (PAIP)** : Formation et accompagnement des jeunes diplômés
- **Stages de qualification** : Formations courtes dans différents secteurs
- **Bourses d'apprentissage** : Financement de formations qualifiantes

### Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)

Créé en 2008, le FAFPA finance :

- Formation professionnelle continue
- Apprentissage traditionnel et moderne
- Reconversion professionnelle des jeunes
- Équipement des centres de formation

### Programme National de Promotion de l'Emploi des Jeunes (PNPEJ)

Lancé en 2019, ce programme vise à créer **500 000 emplois** pour les jeunes d'ici 2023 à travers :

1. Entrepreneuriat et auto-emploi
2. Emplois salariés dans le secteur privé
3. Travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO)
4. Emplois dans l'administration publique

## Secteurs porteurs pour l'emploi des jeunes

---

### Agriculture et agro-industrie

Secteur employant plus de **70% de la population active** malienne :

- Agriculture de subsistance et commerciale

- Élevage et pêche
- Transformation agro-alimentaire
- Commerce de produits agricoles

## Mines et industrie extractive

Le Mali, 3ème producteur d'or africain, offre des opportunités dans :

- Exploitation aurifère
- Services aux entreprises minières
- Transport et logistique minière
- Environnement et restauration des sites

## Services et numérique

Secteur en développement avec :

- Technologies de l'information
- Commerce et distribution
- Transport et télécommunications
- Services financiers (mobile banking)

## Défis et enjeux de l'emploi des jeunes

---

### Données statistiques

Selon l'Institut National de la Statistique (INSTAT) :

- **Population jeune** : 67% de la population a moins de 25 ans
- **Taux de chômage des jeunes** : Environ 25% (à vérifier - données récentes)
- **Sous-emploi** : Plus de 40% des jeunes actifs
- **Secteur informel** : 90% de l'emploi total

### Obstacles à l'insertion

Les principales difficultés rencontrées sont :

1. **Inadéquation formation-emploi** : Décalage entre compétences acquises et besoins du marché
2. **Accès au financement** : Difficultés d'accès au crédit pour l'entrepreneuriat
3. **Infrastructures** : Manque d'équipements dans les centres de formation
4. **Marché du travail étroit** : Peu d'emplois formels créés annuellement



## Mesures de soutien et accompagnement

---

### Financement de projets jeunes

Plusieurs mécanismes de financement existent :

- **Fonds National d'Appui à l'Emploi des Jeunes** : Prêts à taux préférentiel
- **Programme de microfinance** : Crédits pour micro-entreprises
- **Partenariat avec les IMF** : Institutions de microfinance spécialisées

### Incitations fiscales

Le gouvernement malien accorde :

- Exonération d'impôts pour nouvelles entreprises (2 premières années)
- Réduction des charges sociales pour employeurs de jeunes
- Facilités douanières pour équipements de production

### Perspectives d'évolution

---

#### Réformes en cours

Le Mali travaille sur :

- **Modernisation du Code du travail** : Adaptation aux réalités économiques actuelles
- **Renforcement de l'inspection du travail** : Meilleure protection des jeunes travailleurs
- **Digitalisation des services** : Plateforme nationale d'emploi en ligne

#### Coopération régionale CEDEAO

Dans le cadre de l'intégration ouest-africaine :

- Harmonisation des politiques d'emploi
- Mobilité des travailleurs jeunes dans la région
- Programmes transfrontaliers de formation
- Reconnaissance mutuelle des qualifications

*Note : Certaines données statistiques récentes nécessitent vérification auprès des sources officielles maliennes (INSTAT, Ministère de l'Emploi).*