

Maîtres d'oeuvre du Recueil

Groupe de Recherche Action Droits de l'Enfant Mali
Faladié Extension en Commune VI,
au Nord-Est de l'ONAP,
Route de Sénou,
Bamako Mali
gradem@gradem.org
www.gradem.org

Kinderrechte Afrika e. V.

Schillerstr. 16,
77933 Lahr, Allemagne
Tél. +49 7821 38855
info@kira-international.org
www.kira-international.org

Partenaires financiers

Le présent document a été élaboré
avec l'aide financière de l'Union
Européenne et de la Coopération
Allemande.

Le contenu de ce document relève
de la seule responsabilité de GRADEM
et KIRA et ne peut aucunement être
considéré comme reflétant le point
de vue de l'Union Européenne ou de
la Coopération Allemande.



Recueil sur les droits des enfants travailleurs au Mali

Un outil didactique pour protéger plus efficacement
les enfants travailleurs et notamment les jeunes
filles aide-ménagères mineures



Comité de rédaction

Groupe de Recherche Action Droits de l'Enfant Mali (GRADEM)

L'ensemble de l'équipe GRADEM (Mariam Doh GOÏTA; Tiena BORE; Jean Klédjouma DEMBELE; Jean Paul DEMBELE; Oumar DIAKITE; Zié DEMBELE; Clément KASSOGUE; Kadiatou BAH; Suzanne DOUYON) sous la responsabilité de son Directeur exécutif, Antoine AKPLOGAN

Kinderrechte Afrika e. V. (KiRA)

- Elisabeth MUNSCH (Chargée de projet)
- Marion TERLE (Collaboratrice)
- Katja ZUG (Juriste/Master en Droits de l'Enfant)

Personnes ressources de relecture

Une cinquantaine d'acteurs de protection de l'Enfance aussi bien de l'Etat que de la Société civile parmi lesquels :

- Modibo SIDIBE (Président du Tribunal pour Enfants de Bamako)
- Ibrahim A. SISSOKO (Magistrat au Tribunal du Travail de Bamako)
- Tadjoudine MOUSSA (Inspecteur du Travail, Directeur par interim de la Cellule Nationale de lutte contre le travail des enfants)
- Boucary TOGO (Conseiller technique au Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle).

Le mot de l'Ambassadeur de l'Union européenne au Mali



Le « Recueil sur les droits des enfants travailleurs au Mali » a été élaboré dans le cadre du projet « Protection des droits et amélioration du statut des jeunes filles aide-ménagères mineures de Bamako ». Ce projet est mis en œuvre depuis 2016 par l'ONG allemande Kinderrechte Afrika (KIRA) et son partenaire au Mali, l'ONG Groupe de Recherche Action Droit de l'Enfant au Mali (GRADEM), avec l'appui de l'Union européenne à travers l'« Instrument européen pour la démocratie et les droits de l'Homme » (IEDDH).

L'objectif principal du recueil est la promotion et le respect des textes juridiques garantissant la protection des droits des mineurs forcés à travailler, en particulier les jeunes filles aide-ménagères. Sa rédaction est le produit de plus de deux ans de travail, mené conjointement avec un large éventail d'acteurs de l'Etat et de la société civile impliqués dans la question du travail des enfants. Ce recueil se veut aussi exhaustif, en réunissant les textes juridiques nationaux, régionaux et internationaux les plus importants, régissant le travail des enfants. Ce document a surtout vocation à servir de guide et a un caractère de référence pour tous les acteurs de la chaîne judiciaire, les victimes d'abus elles-mêmes et leur entourage, ainsi, bien-sûr, que pour toute personne voulant manifester un intérêt pour ce domaine.

J'espère que ce document, ainsi que les autres activités menées dans le cadre du projet « Protection des droits et amélioration du statut des jeunes filles aide-ménagères mineures de Bamako », contribueront de manière tangible à offrir des conditions de travail décentes aux mineurs forcés à travailler, ainsi que des perspectives réelles d'avenir et de développement personnel. Nous comptons sur un engagement ferme et soutenu de l'Etat et du Gouvernement

au Mali pour appliquer les lois existantes et permettre le développement local des communautés d'origine des mineurs forcés à travailler, afin que ces derniers reprennent le chemin de l'école.

L'Union européenne est plus que jamais aux côtés du Gouvernement, face à ces défis, à travers de multiples projets financés sur les lignes thématiques du budget de l'UE, le Fonds Européen de Développement (FED) ou le Fonds Fiduciaire d'Urgence. Ces instruments permettent notamment d'appuyer les efforts de réforme des services de l'État, au niveau central comme au niveau local, en ce qui concerne par exemple la justice ou l'éducation fondamentale.

La promotion et la protection des droits des enfants restent une priorité de la politique extérieure de l'Union européenne, telle qu'exprimée dans le Plan d'Action de l'Union européenne en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie de 2015-2019. Nous adultes, Maliens ou Européens, avons depuis leur naissance, la responsabilité d'assurer aux enfants, dans la mesure de nos ressources, un cadre de vie leur permettant de grandir en sécurité, en bonne santé, et de se préparer une place active dans la société. C'est notre responsabilité vis-à-vis des enfants. C'est aussi un devoir pour le futur de nos pays car ces enfants d'aujourd'hui sont les citoyens de demain.



Alain Holleville

Le mot du président de Kinderrechte Afrika e. V. (KiRA)



© Herbert Schabel/Lahrer Zeitung

Ce recueil s'inscrit dans une longue tradition de Kinderrechte Afrika e. V. (KiRA) de mettre à la disposition de ses partenaires africains des outils de travail, fruit d'une expérience et expertise gagnées par l'action, notamment des bonnes pratiques tirées de ces actions.

En effet le triste sort des aide-ménagères mineures communément nommées « petites bonnes », particulièrement vulnérables, car souvent maltraitées, abusées et exploitées, a reçu une attention prioritaire dès la création de notre organisation de droits de l'enfant par une action pilote en Côte d'Ivoire, à l'époque également soutenue par la Commission Européenne.

Deux composantes principales caractérisent l'efficacité et la durabilité de l'action : (1) la protection des aide-ménagères par un arsenal juridique international et national et (2) la promotion de leurs droits par un renforcement des capacités de conscientisation, de connaissances, de compétences, du savoir-faire et de l'auto-organisation des filles travaillant comme domestiques.

Pour nous, GRADEM, ses partenaires locaux et KiRA, les chapitres « recommandations pour l'action » constituent l'élément le plus important et original. Basés sur une riche expérience antérieure, une expérimentation et un test des meilleures approches, ces recommandations orientent l'action future, les professionnalisent pour les rendre plus efficaces et pérennes.

Cette publication permet également la vulgarisation des textes de protection juridique en vigueur et des approches et bonnes pratiques disponibles, non seulement au Mali, mais aussi au niveau régional et international. Ainsi, d'autres acteurs dans la Région pourront s'inspirer de l'expérience malienne et en tirer les conclusions et adaptations nécessaires pour leur action en faveur des enfants travailleurs, notamment des aide-ménagères mineures.

Ce recueil constitue un outil de travail important. Il nous interpelle tous, acteurs de l'état et de la société civile, car seule son application sans faille permet aux filles de disposer des conditions de travail décentes et, par le respect inconditionnel de leurs droits, d'avoir un meilleur avenir.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by a smaller, cursive 'B'.

Horst Buchmann

Sommaire

ABREVIATIONS	11
BIBLIOGRAPHIE	12
INTRODUCTION	14
DEFINITIONS	16
SIGNALETIQUE	17
LES TEXTES JURIDIQUES LES PLUS IMPORTANTS REGISSANT LE TRAVAIL DES ENFANTS DONT LES JFAMM ..	19
Chapitre I : Le droit à l'emploi des enfants	19
Chapitre II : Les conditions particulières du travail des enfants	22
Section 1 : L'âge d'admission au travail	22
Section 2 : Contrat de travail	25
Section 3 : Salaire	32
Section 4 : Horaires de travail	37
Section 5 : Repos et loisir	40
Section 6 : Jours fériés	42
Section 7 : Congé annuel	44
Section 8 : Protection sociale	48
Chapitre III : Droits et devoirs des enfants travailleurs	58
Section 1 : Droits essentiels	58
Section 2 : Devoirs clés	66
Chapitre IV : Sanctions en cas de violation des textes juridiques régissant le travail des enfants	69
Section 1 : Sanctions prévues par le Code du Travail	69
Section 2 : Sanctions prévues par le Code Pénal	72
Chapitre V : Les organes de protection des droits des enfants travailleurs au Mali	76
Section 1 : Rôle de la société civile	76
Section 2 : Rôle de l'Etat	81

ANNEXE	87
I – Répertoire des acteurs actifs dans le domaine des enfants travailleurs	88
II – Fiches techniques.....	93
III – Listes des travaux interdits aux enfants	103

ABREVIATIONS

Al.	Alinéa
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
AN-RM	Assemblée nationale de la République du Mali
Art.	Article
C	Convention de l'OIT
CADBE	Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant
CANAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDE	Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP	Code Pénal
CPE	Code de la Protection de l'Enfant
CPS	Code de Prévoyance Sociale du Mali
CSI	Commission de suivi pour l'application des textes internationaux
CT	Code du Travail
D.	Décret
DPE	Délégué à la protection de l'enfance
GRADEM	Groupe de Recherche Action Droits de l'Enfant Mali
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
JFAMM	Jeunes filles aide-ménagères mineures
KiRA	Kinderrechte Afrika e. V.
L.	Loi
MATC	Mouvement Malien des Travailleurs Croyants
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PANETEM	Plan d'action nationale pour l'élimination du travail des enfants au Mali
PNLTE	Programme national de lutte contre le travail des enfants
P-RM	Président de la République du Mali

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Etude descriptive des conditions de vie et de travail des aide-ménagères réalisée par MMTC en 2014
- Enquête sur le Travail domestique des Enfants dans le District de Bamako et la région de Sikasso réalisée pour l'OIT en 2013

Textes nationaux

- Constitution du Mali du 25 février 1992
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail (modifiée par la loi n°03-037 du 30 décembre 2003, la loi n°2011-079 du 29 décembre 2011 et la loi n°017-021 du 12 juin 2017)
- Décret n°96/178/P-RM du 16 juin 1996 portant application de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992
- Décret n° 96-178/P-RM du 17 juin 1996 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants
- Arrêté n° 09-0151/MTFPRE-SG du 4 février 2009 complétant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans
- Loi n° 99-046 du 28 décembre 1999 portant loi d'orientation sur l'éducation
- Loi n°99-041 AN-RM du 12 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale en République du Mali (modifiée par la loi n°03-036 du 30 décembre 2003 et la loi n°06-008 du 23 janvier 2006)
- Loi n°96-004 du 26 janvier 1996 portant création de l'Institut National de Prévoyance Sociale
- Loi n°09-015 du 26 juin 2009 portant institution du régime d'Assurance Maladie Obligatoire
- Loi n°09-010 du 26 juin 2009 portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie

- Décret n°9-552/P-RM du 12 octobre 2009 fixant les modalités d'application de la loi portant institution du régime d'Assurance Maladie Obligatoire
- Loi n°09-30 du 27 juillet 2009 portant institution du régime d'assistance médicale
- Loi n°01-079 du 20 août 2001 portant Code Pénal, modifiée par la loi n°05-045 du 18 août 2005
- Projet de loi du nouveau Code de Protection de l'Enfant de 2015

Textes régionaux et internationaux

- Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant (ratifiée le 3 juin 1998)
- Convention relative aux droits de l'enfant (ratifiée le 20 septembre 1990)
- Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (ratifiée le 11 mars 2002)
- Convention n° 182 de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (ratifiée le 14 juillet 2000)
- Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (non encore ratifiée)

Remarques

La loi devant ratifier l'ordonnance n°02-062/P-RM du 5 juin 2002 portant Code de Protection de l'Enfant n'a jamais été adoptée. En conséquence, le texte ne saurait être applicable. Pour faire face à cette situation, une relecture de cette loi a été entamée. A l'heure de la rédaction de ce livret, la nouvelle loi portant Code de Protection de l'Enfant est en cours de discussion au niveau de l'Assemblée Nationale du Mali. C'est la raison pour laquelle nous nous y référons déjà dans le présent livret.

INTRODUCTION

Le présent document est à la fois un **recueil et un guide de référence** qui vise à promouvoir et à soutenir l'application effective des textes juridiques protégeant les enfants travailleurs et notamment les jeunes filles aide-ménagères mineures. Il sert d'outil de travail **permettant un accès direct et simplifié** aux acteurs de la chaîne de protection, tels les agents étatiques et les membres de la société civile. Le document a été élaboré par GRADEM et ses partenaires, avec l'appui de Kinderrechte Afrika e. V.

Malgré un cadre légal clair en place et d'énormes efforts déployés par les acteurs de protection des droits de l'enfant, la situation des jeunes filles aide-ménagères mineures ne respecte pas, le plus souvent, la réglementation en vigueur au Mali s'appliquant à elles. Leurs conditions de travail sont d'habitude précaires :

- 30% des filles qui travaillent comme aide-ménagères ont moins de 15 ans.
- 87% des jeunes filles aide-ménagères mineures commencent leur journée de travail avant 6 heures.
- Seules 29% des jeunes filles aide-ménagères mineures ne travaillent que la durée légale de travail journalier (soit 8 heures).
- 74% des jeunes filles aide-ménagères mineures n'ont pas de jour de repos.¹

Ces faits favorisent une aggravation de l'analphabétisme chez ces filles dont le taux se chiffre à 39%, leur exploitation ainsi que des violences physiques, mentales et sexuelles à leur encontre dont elles sont-victimes à 49%.²

¹ La moyenne de l'Etude descriptive des conditions de vie et de travail des aide-ménagères réalisée par MMTC en 2014 et de l'Enquête sur le Travail domestique des Enfants dans le District de Bamako et la région de Sikasso réalisée pour l'OIT en 2013.

² Cf. note n° 1.

L'Etat malien et le citoyen malien ne sauraient rester indifférents face à cette situation très préoccupante des jeunes filles aide-ménagères mineures d'où l'obligation d'agir !

D'une part, **l'Etat malien s'est engagé**, en ratifiant la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (20/09/1990) et la Charte africaine sur les droits et le bien-être de l'enfant (03/06/1998), **à prendre** « *toutes les mesures législatives, administratives, sociales et éducatives appropriées pour protéger l'enfant contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, ... , de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris la violence sexuelle* » (cf. art. 19 al. 1 CDE et similaire art. 16 al. 1 CADBE). En outre, l'article 1 de la Constitution malienne stipule que « *Tout individu a droit à [...] l'intégrité de sa personne* » et son article 3 que « *Nul ne sera soumis à la torture, ni à des sévices ou traitement inhumains, cruels, dégradants ou humiliants.* ».

D'autre part, l'article 173 al. 1 du nouveau Code de Protection de l'Enfant dispose : « *Toute personne, y compris celle qui est tenue au secret professionnel, est soumise au devoir de signaler au Président du tribunal des enfants, au juge des enfants, ou au Procureur de la République près le tribunal des enfants ou aux services de la Police judiciaire ou au numéro vert installé à cet effet tout ce qui est de nature à constituer une menace à la santé de l'enfant, à son développement, à son intégrité physique ou morale au sens des dispositions de l'article 100 du présent code.* ». Quant à l'enfant lui-même, il n'a pas d'obligation, mais la possibilité de signaler sa situation ou celle de tout autre enfant (cf. art. 173 al. 2 CPE nouveau).

La protection des enfants travailleurs et de leurs droits est une question transversale et une responsabilité nationale devant faire intervenir plusieurs acteurs de l'Etat et de la Société civile en lien avec les droits de l'Enfant. Tous ces acteurs doivent collaborer de façon harmonieuse pour une prise en compte holistique des droits de l'enfant. Aucun acteur à lui seul ne peut y réussir.

DEFINITIONS

Enfant : tout être humain âgé de moins de dix-huit ans (Art. 2 CPE nouveau, art. 2 CADBE).

Travail des enfants : ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental (définition selon l'OIT)³.

Travail léger : tout type de travail sans danger pour la santé ou le développement physique, mental, spirituel, moral, social d'un enfant qui permet sa scolarisation ou formation professionnelle (Art. 7 al. 1 C138).

Travail dangereux : tout type de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, comporte des dangers ou risque de perturber l'éducation ou de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (Art. 3 al. 1 C138, art. 3 d C182, art. 15 al. 1 CADBE).

Travail domestique : travail (en général des tâches de caractère familial et ménager) effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages (Art. D.86-1 CT, art. 1 a C189).

³ <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--fr/index.htm>

SIGNALETIQUE

Présentation des articles de lois

Les articles cités dans ce document sont présentés en différentes couleurs qui représentent la catégorie d'enfants travailleurs à laquelle ils s'appliquent.

Les articles en noir s'appliquent à tous les enfants travailleurs.

Les articles en gris s'appliquent uniquement aux enfants travaillant en tant que domestiques.

Commentaires et recommandations

Les commentaires sont rédigés au-dessous des articles de lois et visent à faciliter la compréhension des textes juridiques, entre autres en présentant la situation actuelle de leur application.

Ils sont présentés comme suit :

COMMENTAIRE

Les recommandations pour l'action suivent les commentaires et constituent des activités concrètes possibles permettant à protéger plus efficacement les droits des enfants travailleurs et notamment ceux des aide-ménagères mineures.

Ils sont présentés comme suit :

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

Tableaux récapitulatifs et fiches techniques

Les tableaux récapitulatifs qui figurent au sein des chapitres synthétisent le contenu de certains articles afin de permettre l'accès facile aux informations clés.

Ils sont présentés comme suit :

❖ Tableau récapitulatif

Les fiches techniques à la fin du présent document complètent les recommandations pour l'action en précisant la manière dont les actions visées doivent être mises en œuvre.

Elles sont présentées comme suit :

FICHE TECHNIQUE N° ...



LES TEXTES JURIDIQUES LES PLUS IMPORTANTS REGISSANT LE TRAVAIL DES ENFANTS DONT LES JFAMM

Chapitre I : Le droit à l'emploi des enfants

Art. 19b (CPE nouveau)

Tout enfant a le **droit à** : [...]

b) **l'emploi** à partir de **quinze ans** conformément aux pertinentes dispositions du code du travail et ses textes subséquents ; [...]

COMMENTAIRE

Conformément à la convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et à l'article L.187 nouveau de la loi N°2017/021 du 12 juin 2017 portant modification de certains articles du Code du Travail Malien qui reconnaissent aux enfants le droit d'être employés et rémunérés, à condition que :

- 1) l'enfant ait atteint l'âge de 15 ans
- 2) les conditions de travail soient conformes aux textes juridiques y afférents.

Le nouveau CPE tient ainsi compte de la réalité de la société malienne où beaucoup de familles restent très vulnérables. Dans ces familles, les adultes ayant la charge de leurs enfants, ne parviennent souvent pas à assumer leurs besoins, mêmes basiques. Bien souvent, il n'y a pas d'autres solutions que d'impliquer les enfants dans la recherche de revenus. Pour ces derniers, exercer une activité rémunérée représente alors le seul moyen d'assurer leurs repas quotidiens et éventuellement, leur scolarisation.

Cependant, cette charge de travail peut être néfaste pour leur développement physique et intellectuel ou peut ouvrir la porte aux abus de toutes sortes. C'est exactement pour cette raison que ce travail doit être encadré par des textes légaux, qui sont imposables aux employeurs et réellement effectifs.

Au Mali, de telles dispositions protectrices se trouvent à différents niveaux, comme présentées dans la suite du présent document.

Afin de renforcer le poids de ces textes, l'Etat malien a mis en place d'autres mécanismes, parmi eux, le Programme national de lutte contre le travail des enfants (PNLTE) et le Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants au Mali (PANETEM).

Le droit au travail, qui est toutefois un droit non revendicable, est également reconnu au niveau international. A cet effet, l'article 23 n°1 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme stipule que « Toute personne a droit au travail, ... ». De même, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (art. 6) et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981 (art. 15) reconnaissent le droit au travail pour tous.

Actuellement, les textes existants pour protéger les enfants travailleurs ne sont que rarement connus tant par les enfants eux-mêmes, que par leurs parents et leurs employeurs. De ce fait, ils ne sont que très peu appliqués. En outre, les enfants ignorent aussi comment revendiquer leurs droits lorsqu'ils ont victimes d'atteintes, et encore plus, à qui s'adresser pour obtenir justice. La société reste majoritairement insensible ou peu consciente aux besoins spécifiques des enfants travailleurs et ne joue donc pas son rôle protecteur.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

A l'attention des enfants

Parlement des enfants :

- Eveiller la conscience des enfants à travers des formations sur les droits et devoirs, la communication, les techniques de plaidoyer.
- Mener des actions de terrain (sensibilisation, plaidoyer, solidarité).

Gouvernements des enfants dans les écoles :

- Former les enfants aux droits de l'enfant et techniques de communication.
- Mener des campagnes de sensibilisation dans les communautés à travers des sketches, chants, poésies.
- Signaler les violations de leurs droits aux leaders communautaires.

A l'attention de la Société Civile

- Eveiller les consciences sur la notion de travail des enfants dans les villages et les villes (Inculturation des droits de l'enfant en langues locales).
- Soutenir la scolarisation des enfants et leur maintien scolaire jusqu'à 15 ans.

A l'attention de l'Etat

- Faciliter l'accès de tous les enfants à l'école et veiller à une juste répartition des enseignants.
- Veiller à l'application effective des textes juridiques concernant l'exploitation économique, la maltraitance, le mariage précoce/forcé, la traite.
- Renforcer la capacité des agents des services techniques de l'Etat sur la compréhension du phénomène travail des enfants.

A l'attention des partenaires techniques et financiers

- Soutenir les actions concrètes des différents d'acteurs.

Chapitre II : Les conditions particulières du travail des enfants

Section 1 : L'âge d'admission au travail

Art. L. 185 (CT)

Il est **interdit d'employer [...] les enfants** à des travaux excédants leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Art. L. 187 (CT)

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

Art. L. 189 (CT)

Des décrets fixeront [...] la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Art. D. 189-14 (décret d'application CT)

Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers, **il est interdit d'employer les enfants** de l'un ou l'autre sexe **âgés de moins de 18 ans** à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Sous les conditions définies par le présent chapitre, il est dérogé aux dispositions relatives à l'âge d'admission à l'emploi, en ce qui concerne les enfants de l'un ou l'autre sexe, âgés de **douze ans révolus**, pour les travaux domestiques et les travaux légers d'un caractère saisonnier, tels que les travaux de cueillette et de triage effectués dans les plantations.

Aucune dérogation ne pourra être accordée qui serait de nature à porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire.

Aucun enfant âgé de **douze à quatorze ans** ne peut, en outre, être employé sans **l'autorisation expresse de ses parents** ou de son tuteur, sauf s'il travaille dans le même établissement que ceux-ci et à leur côté.

COMMENTAIRE

La législation du Mali prévoit un seuil à partir duquel l'embauche des mineurs est légalement possible. Cet âge minimum est fixé à **15 ans**. Il est conforme à celui reconnu par les normes sur le plan international, notamment la Convention n°138 de l'OIT.

En outre, les travaux de type léger ou dangereux font l'objet de dispositions particulières.

Travaux légers : En effet, le législateur malien autorise l'embauche des enfants entre **12 et 14 ans** pour des travaux domestiques et des travaux légers saisonniers, mais cela à deux conditions : (1) les parents ont expressément autorisé ce travail et (2) le travail n'empêche pas la scolarisation de l'enfant qui est obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans (conformément aux articles 6, 26 et 34 de la loi n° 99-046 du 28 décembre 1999 sur l'orientation à l'éducation).

Travaux dangereux : En revanche, la législation malienne interdit l'exécution de travaux dangereux jusqu'à **18 ans**. A cette fin, le décret n°96-178/P-RM du 13 Juin 1996 portant décret d'application du Code du Travail contient des listes (cf. Annexe III) qui précise les travaux interdits et les raisons d'interdiction ainsi que les charges que les enfants de moins de 18 ans ne peuvent porter, trainer ou pousser (selon le type d'outil de transport, du poids de la charge et du sexe de

l'enfant). Ces listes sont complétées par l'Arrêté n° 09-0151 du 4 février 2009 (cf. Annexe III) qui se trouve en révision.

Force est de constater que sur le plan théorique, les dispositions légales maliennes relatives à l'âge minimum d'emploi des enfants et aux travaux légers ou dangereux répondent aux exigences internationales. Cependant, la réalité démontre que ces dispositions souffrent de leur application au Mali pour diverses raisons (p.ex. le poids des pesanteurs sociaux culturels).

La Commission de suivi pour l'application des textes internationaux (CSI) relate que le Mali compte 70 inspecteurs et 39 contrôleurs du travail mais peu ont suivi une formation spécialisée sur le travail des enfants. Nombreux sont les enfants de 10 à 14 ans qui ne fréquentent pas l'école pour exécuter des tâches parfois non adaptées à leur condition d'enfant. L'emploi des jeunes filles de moins de 18 ans comme aide-ménagères à plus de 8h/jour ne correspond pas à un travail léger. Leur sécurité mais aussi leur santé et leur éducation se trouvent lésées. Le travail domestique tel que couramment exécuté au Mali nécessite donc la fixation de l'âge minimum à 15 ans.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Diligenter la mise en œuvre de la politique nationale de protection de l'enfant, de son plan d'action, du CPE et du PANETEM.
- Harmoniser le décret n°96/178/P-RM du 16 juin 1996 portant application du Code du Travail avec la loi n°017-021 du 12 juin 2017 portant modification du Code du Travail.
- Soutenir la scolarisation effective des enfants jusqu'à 15 ans.
- Informer et sensibiliser la population et les agences de placement sur l'âge d'admission des enfants au travail et les travaux dangereux.
- Former les inspecteurs du travail sur les textes en vigueur relatifs au travail des enfants ainsi que sur les moyens et stratégies d'intervention dans le secteur informel.
- Sanctionner les contrevenants aux dites dispositions, c'est-à-dire mener des actions de plaidoyer pour l'application du CT et pour l'introduction de peines plus dissuasives.
- Mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur les dangers de l'exode rural précoce.

❖ Tableau récapitulatif des âges d'admission au travail

	En général dans le monde	Exception pour les pays en développement	Au Mali
Age minimum de base	15 ans Art. 2 al. 3 C138	14 ans Art. 2 al. 4 C138	15 ans Art. L. 187 CT/ Art. 19b CPE nouveau
Age minimum pour des travaux légers	13 à 15 ans Art. 7 al. 1 C138	12 à 14 ans Art. 7 al. 4 C138	12 ans* Art. D.189-35
Age minimum pour des travaux dangereux	18 ans Art. 3 al. 1 C138 16 ans à certaines conditions Art. 3 al. 3 C138	Pas d'exception Art. 3 al. 1 C138	18 ans Art. D.189-14

* Conditions : travaux domestiques ou travaux légers saisonniers, autorisation expresse des parents, pas d'atteinte à l'obligation scolaire

Section 2 : Contrat de travail

• Définition

Art. L. 13 (CT)

Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyen-

nant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

- **Autorisation d'un contrat de travail avec un mineur**

Art. L. 14 (CT)

Les contrats sont passés librement. Toutefois :

1. Un contrat de travail conclu avec un mineur n'est valable que si son engagement a été **autorisé par écrit** par son père, ou, à défaut, la personne détenant la puissance paternelle et s'il n'est pas soumis à l'obligation scolaire; [...]

- **Type de contrat de travail et forme**

Art. L. 18 al.1 (CT)

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance, suivant la volonté des parties.

Art. L. 19 (CT)

Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou du contrat d'engagement à l'essai doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Art. L.21 al. 1 et 2 (CT)

Le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans.

Art. D.86-4 al. 2

Le contrat peut être conclu, conformément aux dispositions légales, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Art. D.86-5

Le contrat à durée déterminée fait obligatoirement l'objet d'un écrit établi en trois exemplaires. Si sa durée est supérieure à trois mois, l'un des exemplaires du contrat est déposé à l'inspection du travail.

Lorsque les parties poursuivent, sans opposition de l'une ou de l'autre, l'exécution du contrat au-delà du terme prévu, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Après deux renouvellements, sous réserve des exceptions prévues à l'article L.20, le contrat est considéré comme ayant une durée totale indéterminée. Sa résiliation, à l'expiration de l'une des périodes déterminées, ne peut survenir qu'en respectant les règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée.

Art. D.86-6

Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur remet au travailleur, au moment de l'engagement ou au plus tard, à l'expiration de la période d'essai, une lettre d'embauche précisant les conditions particulières de l'emploi, notamment celles relatives à l'horaire de travail, au repos hebdomadaire, à la rémunération et, le cas échéant, aux avantages en nature.

Cette lettre d'embauche est établie en triple exemplaire et signée par l'employeur qui garde l'original. Un exemplaire est remis au travailleur et le troisième à l'inspecteur du travail du ressort.

COMMENTAIRE

Un contrat de travail établit une relation (de subordination) entre deux personnes par laquelle l'un (l'employé(e)) accepte de travailler sous l'autorité de l'autre (l'employeur), contre une rémunération (le salaire). Le contrat formalise donc la relation de travail entre ces deux

personnes et contient, à cette fin, les conditions sur lesquelles les deux parties se sont mises d'accord.

Tout contrat de travail doit impérativement contenir, entre autres, les horaires de travail, le repos hebdomadaire, la rémunération, les avantages en nature ainsi que la nature des tâches. Si les deux parties prévoient une durée de travail précise, c'est-à-dire, une durée allant de telle date à telle date, alors le contrat est un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Si ce n'est pas le cas, alors c'est un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

De manière générale, un contrat de travail se fait sous la forme d'un document écrit. Il peut aussi être simplement verbal et donc exister de fait. Un tel contrat verbal est automatiquement considéré comme un CDI.

Enfin, concernant le contrat entre un employeur et son futur travailleur mineur, celui-ci exige une formalité supplémentaire. N'ayant pas la capacité juridique, le mineur a besoin du consentement écrit par l'un des parents ou le tuteur pour que le contrat signé soit valable. Si cette condition n'est pas respectée, alors l'embauche est illégale et peut donner lieu à des sanctions.

Pour faire appliquer ces dispositions, l'Etat a entrepris des mesures devant favoriser l'établissement des contrats de travail. Cependant, les procédures restent encore inconnues pour la plupart des employeurs et employés. Ainsi, beaucoup d'employé(e)s, œuvrant dans le secteur informel, s'engagent par ignorance dans un contrat de travail sans connaissance de son contenu.

De nos jours, le type CDI est le plus répandu dans le secteur informel au Mali. Cela tient au fait que peu de contrats sont conclus par écrit entre les employeurs et leur employé(e)s, dont les aide-ménagères qui majoritairement ne savent ni lire, ni écrire. La consignation d'informations dans un document écrit est peu courante et surtout, l'importance et la nécessité d'un contrat sont encore peu perçues par les employé(e)s et les employeurs.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Renforcer les capacités des services techniques, des collectivités territoriales, des syndicats de transporteurs, des organisations de la société civile, des associations de travailleurs, des structures de placement et grands logeurs sur les conditions d'emploi à respec-

ter (âge, durée et horaires de travail, tâches possibles, salaire et avantages en nature).

- Sensibiliser les grands logeurs, les employeurs et les enfants travailleurs sur l'importance, le contenu et les exigences d'un contrat de travail.
- Encourager les employeurs et jeunes filles aide-ménagères à formaliser leur lien de travail par un contrat écrit.
- Vulgariser le modèle type de contrat de travail (cf. fiche technique n° 3).

• Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Art. L.25 al.1 (CT)

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat à durée déterminée qu'en cas de faute lourde, d'accord des parties constaté par écrit ou de force majeure.

Art. L.39 (CT)

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat, ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La rupture injustifiée du contrat de travail par l'une des parties ouvre droit aux dommages et intérêts pour l'autre partie.

Art. D.86-28

Le contrat à durée déterminée peut être rompu en cas de faute lourde, de force majeure, ou d'accord parties.

Lorsque l'exécution du contrat à durée déterminée se poursuit au-delà du terme prévu sans opposition de l'une ou de l'autre des parties, un contrat à durée indéterminée est substitué au précédent contrat : il ne peut être rompu qu'en respectant les obligations relatives aux contrats à durée indéterminée.

• Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Art. L.40 (CT)

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

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

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

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

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

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

Art. L.41 (CT)

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

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

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

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

Art. D.86-29

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin en notifiant sa décision par écrit à l'autre partie.

Cette notification doit être faite soit par lettre recommandée, soit par la remise directe de la lettre au destinataire contre récépissé.

COMMENTAIRE

Rompre un contrat signifie mettre fin aux relations de travail qui lient l'employeur et son employé(e). La rupture est soumise à certaines conditions que seules les inspections de travail (et non les commissariats de police) ont la compétence de l'appréciation (cf. chapitre V, section 2).

Concernant le CDD, celui-ci prévoit déjà une date de fin. Une rupture du contrat peut intervenir avant seulement dans les hypothèses suivantes : faute lourde, accord entre les parties ou force majeure.

Concernant le CDI, qui ne prévoit aucune date de fin, la rupture peut résulter de la volonté de l'une ou l'autre des parties. C'est-à-dire, l'employeur peut décider de licencier son employé(e) ou le travailleur peut décider de démissionner. Cette décision doit être communiquée à l'autre par lettre et en avance (un mois si le salaire est versé mensuellement, selon l'art. L.41 CT). Dans le cas de l'employeur, le licenciement doit en plus être justifié et signalé à l'inspection du travail pour avis suivant les conditions édictées par l'article L.41 CT.

L'employé(e) qui n'est pas d'accord avec son licenciement peut lui-même saisir le tribunal du travail pour faire examiner si la décision de l'employeur a été prise en bonne et due forme.

Si les conditions légales de rupture de contrat ne sont pas respectées, alors la rupture du contrat est illégale et peut être sanctionnée par le versement de dommages-intérêts et de droits.

En pratique, et notamment dans le secteur informel dont fait partie le métier d'aide-ménagère, l'embauche est rarement formalisée par un

contrat de travail et la rupture généralement pratiquée sans aucune règle particulière. Il arrive qu'une aide-ménagère mineure soit simplement chassée ou s'en aille sans prévenir.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Informer et sensibiliser les employeurs et les enfants travailleurs sur les obligations liées à la résiliation du contrat de travail, même lorsque celui-ci est simplement verbal.
- Eclairer les notions de faute lourde et de préavis.
- Encourager la notification de licenciement ou de démission par écrit et promouvoir l'utilisation des modèles types de lettre (voir fiches techniques n°5 à 7).
- Encourager la notification des ruptures hors des règles, à l'inspecteur du travail.

Section 3 : Salaire

• Détermination du salaire

Art. L.95 (CT)

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

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

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

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

Art. D.86-9

Le personnel de maison est classé comme suit :

Catégorie I : employé ne possédant aucune qualification professionnelle particulière chargée de certains travaux d'entretien ou de surveillance (manœuvre d'entretien, manœuvre de jardin, gardien de maison d'habitation, garde d'enfants).

Catégorie II : employé de maison chargé de l'ensemble des travaux courants d'intérieur pouvant justifier de deux ans de pratique :

- aide cuisinier
- jardinier de maison.

Catégorie III : employé de maison chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de deux ans de pratique:

- cuisinier sachant préparer la cuisine courante.

Catégorie IV : employé de maison assurant l'ensemble des travaux d'intérieur y compris la cuisine courante ou cuisinier qualifié de maison chargé de l'établissement des menus, de la préparation des mets et des desserts, y compris la pâtisserie.

Catégorie V : cuisinier qualifié répondant à la définition de la 4^e catégorie, chargé en outre de l'ensemble des travaux d'intérieur.

Catégorie VI : chef cuisinier ayant des personnes sous ses ordres.

Catégorie VII : maître d'hôtel avec référence.

Art. D.86-10

L'employeur et le travailleur ne peuvent convenir, pour l'emploi exercé d'un salaire inférieur aux taux ci-après correspondant aux catégories définies à l'article précédent :

CATEGORIES	TAUX MENSUEL (1)
• Catégorie I :	21.936
• Catégorie II :	23.338
• Catégorie III :	25.641
• Catégorie IV :	28.947

• Catégorie V :	32.346
• Catégorie VI :	33.646
• Catégorie VII :	35.049

(1) Indemnités spéciales, de cherté de vie et majorations légales incluses

Les salaires des travailleurs à temps partiel et des travailleurs journaliers sont calculés, compte tenu de leur catégorie de classement, en fonction du temps de travail accompli dans le cadre de l'horaire prévu au contrat.

Art. D.86-12 al. 1 et 2

Lorsque le logement et la nourriture sont habituellement accordés en nature à l'employé de maison, le contrat ou la lettre d'engagement doivent spécifier la gratuité ou non de ces avantages.

S'ils sont fournis à titre onéreux, l'employeur ne peut effectuer, sur la rémunération du travailleur, une retenue supérieure à une somme équivalente à :

- 2 heures et 1/2 du salaire minimum interprofessionnel garanti par journée de travail pour la nourriture,
- 1/2 heure de ce même salaire par journée de travail pour le logement.

COMMENTAIRES

Le salaire constitue un des éléments clés du contrat de travail et doit y figurer. Il est défini comme étant la contrepartie du travail fourni par le travailleur (rémunération).

Le montant du salaire doit être négocié entre l'employé(e) et son employeur en respectant les prévisions légales. En effet, la loi prévoit des salaires mensuels minimums selon des catégories de personnel de maison (Art. D.86-10), dont font assurément partie les aide-ménagères (mineures). Un(e) employé(e) ne peut être payé(e) en dessous de ce seuil sous peine de sanction pour exploitation économique.

Dans tous les cas, le salaire doit être négocié de façon à ce qu'il n'y ait aucune différence entre les différents employé(e)s ayant les mêmes qualifications et travaillant dans les mêmes conditions. Le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal » constitue une discrimination sanctionnée par la loi.

Il est fréquent que les aide-ménagères bénéficient d'avantages en nature puisqu'elles résident sur leur lieu de travail. Il s'agit notamment du logement et de la nourriture. Ces avantages peuvent être valorisés. Si tel est le cas, leur valeur doit être précisée dans le contrat de travail. L'employeur est alors autorisé à faire des retenues sur salaire, chaque mois, mais dans les limites fixées par la loi (Art. D. 86-12).

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Encourager à préciser et valoriser les avantages en nature (dans la limite de l'équivalent de 3H/J x le nombre de jours travaillés) ainsi que la somme encore à percevoir au moment de la formalisation par écrit du lien de travail entre les employeurs et leurs aide-ménagères (mineures).
- Vulgariser les catégories de travailleur prévues par la loi et contribuer à ce que chaque aide-ménagère soit classée dans la catégorie adéquate.

• Paiement du salaire

Art. 163 (CPE nouveau)

Le refus de payer les salaires et avantages dus aux enfants en situation de travail est assimilé à une exploitation économique.

Art. L. 102 (CT)

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute disposition contraire.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est interdit, sous réserve des dispositions de la section première du présent chapitre.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. Elle ne peut être faite [...] le jour où le travailleur a droit au repos.

Art. D.86-14

Excepté les employés journaliers ou occasionnels rémunérés en fin de travail ou de journée, les employés de maison sont rétribués **chaque mois**, à date fixe, généralement le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande de l'employé, le salaire peut être payé chaque quinzaine.

Des acomptes sur salaire peuvent être consentis à l'employé. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à retenir le montant de ces acomptes sur le salaire du mois au cours duquel ils ont été versés.

Art. D.86-15

Un bulletin de paie détaché d'un carnet à souches doit être obligatoirement délivré à tout personnel de maison à l'occasion du paiement du salaire.

Ce bulletin contient des mentions énumérées à l'article L.105 du Code du travail. La période et le nombre d'heures de travail doivent être indiqués en mentionnant, s'il y a lieu, les heures au taux normal et les heures supplémentaires.

Les doubles des bulletins de paie, émargés par l'employé, doivent être conservés par l'employeur pendant un délai de cinq ans.

COMMENTAIRE

Paiement régulier du salaire : La régularité dans le paiement du salaire est un droit pour tous les travailleurs. Cependant, le secteur informel se retrouve très fréquemment confronté au non paiement de ce dû pour diverses raisons (mauvaise foi, difficultés financières et économiques, méconnaissance des prescriptions légales). Ainsi, beaucoup de travailleurs de ce secteur préfèrent renoncer à leur salaire plutôt que d'entamer une procédure par voie judiciaire.

Interdiction de paiement en nature : De manière générale, le paiement du salaire en nature est interdit. Dans le cas où les employés de maison, dont les aide-ménagères, sont nourris et logés sur place, des dispositions spéciales s'appliquent quant à l'ajustement de leur salaire (art.D.86-12). Dans tous les cas, ce n'est jamais la totalité du salaire qui ne peut être versée en nature.

Lieu de paiement : La loi prévoit que le paiement s'effectue sur les lieux de travail. En règle générale, ceci est respecté. Les aide-ménagères sont effectivement payées sur leur lieu de travail. Toutefois, leur salaire est parfois donné à un tiers qui, pour des raisons diverses, ne leur remet pas forcément.

Forme de paiement : Les pratiques sont très différentes d'un ménage à l'autre. Bien souvent, dans la réalité, l'utilisation du registre de paye et l'établissement du bulletin de paye, tous deux exigés par la loi, ne sont pas respectés.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Effectuer le paiement directement à l'aide-ménagère et non à un tiers, sauf avec son accord.
- Encourager les grands logeurs, les aide-ménagères et les parents à sécuriser les salaires.
- Eviter le cumul des salaires et privilégier le paiement à terme convenu, assorti d'un écrit.

Section 4 : Horaires de travail

Art. D.189-15 al. 1

En aucun cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de **huit heures par jour**.

Art. D.189-16

Les enfants âgés de moins de dix-huit ans, employés, ouvriers et apprentis, ne peuvent être employés à **aucun travail de nuit, entre**

21 heures et 5 heures du matin, dans tous les établissements industriels et notamment dans [...]

La même interdiction s'applique aux établissements commerciaux, aux professions libérales, aux offices publics ou ministériels, aux sociétés civiles, aux syndicats professionnels et aux associations de quelque nature que ce soit.

Art. D.189-36 al. 2 et 3

Sous réserve de l'observation des prescriptions du 2^e alinéa de l'article D.189-35⁴, l'emploi des enfants de 12 à 14 ans ne peut excéder **quatre heures et demie par jour**.

Dans tous les cas d'emploi des enfants de 12 à 14 ans, les travaux visés à l'article D.189-35 alinéa 1, sont prohibés les dimanches et jours de fêtes légales. Ces mêmes travaux sont également **interdits** la nuit pendant un intervalle d'au moins douze heures consécutives compris obligatoirement **entre 20 heures et 8 heures**.

Art. D.86-16

L'horaire de travail est précisé et défini par le contrat de travail, conformément aux dispositions du Code du travail. En principe les heures de travail sont réparties entre 7 heures et 21 heures.

Compte tenu des arrêts et des temps morts inhérents à la profession d'employé de maison, la durée des services de ces travailleurs est fixée, par application du principe des équivalences et conformément aux dispositions de l'article L.136 du Code du travail, à 260 heures maximum par mois correspondant à un travail effectif mensuel de 173 heures 33.

COMMENTAIRE

Le Code du Travail malien prévoit une réglementation précise des horaires de travail des enfants. Leur temps de travail doit respecter

⁴ Au niveau du texte légal de l'article D.189-36 on lit « D.189-36 » à la place de « D.189-35 ». Comme il s'agit de toute évidence d'une erreur, la bonne référence étant « D.189-35 », cette dernière a été corrigée (cf. l'écriture en rouge).

une limite de 8h par jour et ne peut en aucun cas avoir lieu la nuit, c'est-à-dire entre 21h et 5h du matin. Pour les enfants de moins de 15 ans, la limite est fixée à 4H1/2 par jour et le travail de nuit est interdit de 20 à 8 heures.

Ces conditions, bien qu'elles doivent obligatoirement être observées, ne sont généralement que peu mises en œuvre dans la pratique. En effet, les aide-ménagères mineures effectuent habituellement des journées de travail de 10 à 12h comme les adultes. Ceci ne respecte pas leur condition d'enfant et porte évidemment atteinte à leur développement physique et intellectuel.

Le fait qu'elles logent, dans la plupart des cas, directement chez leurs employeurs, fait qu'elles se retrouvent sollicitées à n'importe quelle heure, sans égard à l'interdiction du travail de nuit, au mépris des textes de loi en la matière. Ce sont elles qui, de manière générale, se lèvent les premières et se couchent les dernières.

Même si la loi prévoit le paiement d'heures supplémentaires (Art. 137 CT), aucun enfant ne devrait être soumis à cette pratique qui est à condamner!

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Mener des campagnes de sensibilisation des enfants travailleurs dont les JFAMM, des employeurs et des communautés sur la durée et les horaires de travail.
- Mentionner de manière précise la durée et les horaires du travail dans le contrat rédigé au moment de l'embauche.

❖ Tableau récapitulatif du temps légal de travail des enfants

Enfants travailleurs âgés de	Durée de travail maximale par jour	Interdiction du travail de nuit
15 à 18 ans	8 heures Art. D.189-15 al.1	21 à 5 heures Art. D.189-16
12 à 14 ans	4,5 heures Art. D.189-36 al.2	20 à 8 heures Art. D.189-36 al.3

Section 5 : Repos et loisir

Art. L.186 al. 1 (CT)

Le repos [...] des enfants doit avoir une durée de **12 heures consécutives** au minimum.

Art. L.142 (CT)

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

Art. D.189-36 al. 3

Dans tous les cas d'emploi des enfants de 12 à 14 ans, les travaux visés à l'article D.189-35 alinéa 1, sont **prohibés les dimanches** [...].

Art. D.86-20

Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Mais d'accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-journées dans la semaine.

COMMENTAIRE

Sans exception, chaque travailleur doit bénéficier d'un repos. Celui-ci se concrétise par une pause entre deux journées de travail (repos journalier) et aussi par une pause dans la semaine de travail (repos hebdomadaire).

Par rapport aux enfants travailleurs, dont les aide-ménagères mineures, le repos journalier doit être de 12h consécutives au minimum. Concrètement, cela signifie que si l'enfant termine sa journée de travail à 20h du soir, alors il ne peut commencer sa journée qu'à 8h le lendemain. Il n'est alors pas possible de lui demander de réaliser des tâches entre 20h et 8h sans porter atteinte à son droit de repos.

En plus de ce repos journalier, l'enfant doit bénéficier d'une journée libre dans la semaine. Généralement, il s'agit du dimanche. Pour les enfants de moins de 15 ans, le repos de dimanche est même obligatoire. Cependant, pour le personnel de maison (dont les JFAMM) il est possible de s'accorder sur un autre jour de la semaine ou de diviser les 24h de repos en deux demi-journées, réparties sur deux jours différents de la semaine.

Il est à préciser que le repos ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnisation compensatoire.

En réalité, il est surtout peu fréquent que les JFAMM bénéficient d'une journée de repos. Les employeurs ne souhaitent pas se passer de leurs services pendant toute une journée et ne prévoient généralement pas d'alternatives. N'aidant pas non plus à ce problème répandu, les JFAMM logent généralement chez leur employeur et se retrouvent donc à leur portée à n'importe quel moment. En plus, les prescriptions légales, notamment concernant les enfants de moins de 15 ans, restent majoritairement inconnues pour les employeurs tout comme les employé(e)s.

Le repos devrait permettre à chaque individu d'avoir une vie en dehors de son travail. Les aide-ménagères mineures n'étant encore que des enfants devraient avoir le temps de se livrer à leurs loisirs, aux jeux, aux activités récréatives et de participer à la vie culturelle et artistique. Il s'agit précisément d'un droit reconnu non seulement par la CDE (Art. 31) mais aussi par la CADBE (Art. 12). En effet, les enfants, en tant que futurs adultes, doivent avoir la possibilité de développer leur ouverture au monde et de devenir des êtres éclairés.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les employeurs, les structures de placement et les grands logeurs sur le fait que le repos hebdomadaire est un droit des aide-ménagères.
- Négocier le jour de repos au moment de l'embauche et fixer ce jour dans le contrat.
- Sensibiliser la population sur l'importance de l'accès et de la participation des enfants à des activités ludiques comme facteur de leur développement cognitif et de leur personnalité.
- Favoriser la création d'espaces de rencontre, d'échange et de loisirs, accessibles aux aide-ménagères.

❖ **Tableau récapitulatif du repos légal des enfants travailleurs**

Enfants travailleurs âgés de	Repos journalier minimum	Repos hebdomadaires
15 à 18 ans	12 heures consécutives Art. L.186 al.1 CT	24 heures (en principe le dimanche) Art. L.142 al.1 CT
12 à 14 ans	12 heures consécutives Art. L.186 al.1 CT	24 heures (obligatoirement le dimanche) Art. L.189-36 al.3 CT

Section 6 : Jours fériés

Art. L. 145 (CT)

Les jours fériés, chômés et payés sont ceux fixés par la loi.

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

Art. D.189-36 al. 3

Dans tous les cas d'emploi des enfants de 12 à 14 ans, les travaux visés à l'article D.189-35 alinéa 1, sont **prohibés les [...] jours de fêtes légales.**

Art. D.86-21

Les **fêtes légales** chômées par le personnel de maison n'entraînent aucune réduction de salaire. Les heures de travail accomplies pendant les fêtes légales avec l'accord du travailleur sont rémunérées sous forme d'une indemnité égale au salaire correspondant au

nombre d'heures de travail effectuées à cette occasion ou donnent lieu, à la demande de l'employé, à un repos compensateur équivalent, obligatoirement pris dans la semaine ou les deux semaines suivantes, conformément à l'accord intervenu entre les parties.

Les heures supplémentaires effectuées à l'occasion d'une fête légale, en sus de l'horaire hebdomadaire, sont rémunérées comme il est indiqué à l'article 86-19 ci-dessus.

COMMENTAIRE

L'article 145 CT reconnaît des jours fériés au Mali au nombre desquels :

- Le 1^{er} janvier, jour de l'an
- Le 20 janvier, fête de l'armée
- Le 26 mars, journée des Martyrs
- Le 1^{er} mai, fête du travail
- Le 25 mai, fête de l'Afrique
- Le 22 septembre, jour de l'indépendance
- Le 25 décembre, Noël (Naissance de Jésus-Christ)
- Maouloud (Naissance et baptême du Prophète Mohamed)
- Lundi de Pâques
- Les jours de Ramadan et de Tabaski

La règle est que les jours fériés sont considérés comme des jours non ouvrables. C'est-à-dire si l'une des journées ci-dessus tombe sur un jour de travail, l'employé(e) ne doit pas travailler mais est quand même payé(e) pour cette journée. C'est une obligation pour les enfants travailleurs de moins de 15 ans.

Pour tous les autres, s'ils travaillent un jour férié, il y a les deux possibilités suivantes : soit s'arranger avec son employeur et convenir d'une autre journée dans la semaine, pendant laquelle l'employé(e) ne sera pas tenu de travailler (On dit qu'il « récupère » sa journée.) ; soit recevoir une indemnité compensatoire conformément aux prescriptions légales (cf. Art. D.86-19).

En réalité, les dispositions relatives aux jours fériés ne sont connues ni des employeurs, ni des aide-ménagères. Les jours fériés ne sont pas appréhendés comme des jours non-ouvrables. En conséquence, aucun repos compensateur n'est accordé ou aucune indemnité compensatrice n'est versée aux enfants travailleurs et notamment aux JFAMM.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les employeurs à respecter les jours fériés pendant lesquels les aide-ménagères ne doivent pas travailler.
- Mener des actions de plaidoyer pour la vulgarisation et l'application effective des textes réglementant le travail des enfants et notamment des aide-ménagères mineures les jours fériés.

Section 7 : Congé annuel

Art. L. 152 (CT)

Les jeunes travailleurs et apprentis de **moins de 18 ans** au premier jour du mois de leur départ en congé, quelle que soit la durée de leurs services dans l'établissement, ont droit, sur leur demande, à un **congé minimum de 24 jours**, y compris les jours non ouvrables. Le montant de l'allocation de congé acquis en fonction du temps réel de service ne sera pas majoré pour autant.

Art. L. 151 (CT)

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail accompli au cours de la période de référence, soit **trente jours par an**, jours non ouvrables compris.

Art. L. 149 (CT)

Pour la détermination de la durée du congé acquis sont considérées comme période de travail :

- les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- dans la limite de six mois, les absences pour maladies médicalement constatées ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les absences pour les congés spéciaux prévus à la section première du présent chapitre.

Art. L. 148 (CT)

Le travailleur acquiert le droit à un congé après une période de travail de douze mois de service.

L'appréciation des droits à congé du travailleur se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou de son retour du précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilées à un mois de service effectif, les périodes équivalents à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Art. L. 146 (CT)

Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Art. D.86-12 al. 3

A moins que l'employé ne continue à bénéficier des avantages en nature pendant la durée de son congé payé, leur valeur est prise en considération pour le calcul de l'allocation de congé. Elle entre éventuellement en compte pour le calcul des indemnités de préavis et de licenciement.

Art. D.86-22

Le personnel de maison à temps plein a droit aux congés payés dans les conditions fixées aux articles L.148 et suivants du code du travail, à raison de **2 jours et 1/2 de congé par mois** de travail effectué au cours de la période de travail.

L'indemnité de congé est égale au 12^{ème} de la rémunération totale perçue durant cette période.

Toute prolongation de la durée des congés légaux imposée par l'employeur doit être notifiée au travailleur au moins 15 jours à l'avance et donne lieu au paiement d'une indemnité proportionnelle au temps d'absence de l'employeur, y compris le cas échéant, les avantages en nature.

Si l'employé de maison tombe malade au cours de son congé annuel et ne peut reprendre son travail à la date prévue, il avise au plus tôt l'employeur de sa maladie en lui indiquant, certificat médical à l'appui, la durée probable de son indisposition.

En cas de rupture ou d'expiration de contrat, avant que le travailleur ait acquis droit de jouissance au congé, une indemnité proportionnelle au temps de service est accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, **le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.**

Art. D.86-25

Des **permissions exceptionnelles** non déductibles de la durée du congé n'entraînant aucune retenue du salaire sont accordées au personnel de maison dans la limite de **10 jours par an**, à l'occasion des événements familiaux ci-après:

- mariage du travailleur : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un descendant direct : 3 jours ;
- décès d'un ascendant : 2 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours.

Le travailleur informe l'employeur de l'événement au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, sauf cas de force majeure.

Le document attestant de l'événement peut être exigé par l'employeur, dans un délai de huit jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongation n'est pas rémunérée.

COMMENTAIRE

A sa création, le métier d'aide-ménagère était une activité saisonnière pour laquelle, les filles arrivaient à la fin des récoltes et repartaient en début d'hivernage. Ces périodes d'embauche étant relativement courtes et surtout, inférieures à une année, la question des congés payés ne se posait alors pas.

Désormais, on constate que cette activité professionnelle perd de son caractère saisonnier. Elle devient une activité permanente car les aide-ménagères restent souvent au-delà d'une année chez leur employeur. De ce fait, elles acquièrent un droit à un congé annuel conformément aux dispositions légales. Cela comprend entre autres :

- un congé payé annuel minimum de 24 jours, pour les enfants travailleurs, peu importe le temps travaillé par moi.
- un congé payé annuel de 30 jours, pour tout travailleur, à raison de 2,5 jours par mois.

Il peut s'y ajouter, au maximum, 10 jours de congé payé par an suite à des permissions exceptionnelles.

Ce droit aux congés payés annuels est un droit qui doit être réalisé pleinement. Il n'est pas possible d'y renoncer et de bénéficier d'une compensation financière à la place.

Lorsque l'employé(e) profite de congés payés, son salaire continue alors de lui être versé intégralement pour cette période non travaillée. Dans le cas de l'aide-ménagère qui s'absente de son lieu de travail pour ses congés, celle-ci ne jouit plus des avantages en nature (logement, nourriture). En conséquence, des déductions correspondantes sur son salaire ne peuvent plus être retenues par l'employeur. C'est donc l'intégralité de son salaire qui doit lui être versée.

Malheureusement, ces aspects sont rarement respectés en pratique et omis dans la conclusion du contrat de travail.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Informer et sensibiliser les structures de placement, grands lo-geurs, aide-ménagères et le grand public sur ces dispositions de la loi.
- Promouvoir la formalisation des congés payés (durée, paiement etc.) lors de l'embauche dans un contrat de travail écrit.
- Veiller au paiement du salaire intégral (sans réduction des avan-tages en nature) en cas d'absence des JFAMM de leur lieu de tra-vail pendant leur congé.

Section 8 : Protection sociale

• Inscription à l'INPS et à la CANAM

Art. 2 (Loi n°96-004 portant création de l'INPS)

L'Institut National de Prévoyance Sociale a pour missions la gestion des différents régimes de prévoyance sociale : [...]

- le régime de réparation et de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ; [...]
- le régime de protection contre la maladie.

Art. 163 (CPS)

Tout employeur est tenu de porter à la connaissance de l'Institut toute embauche ou tout licenciement de personnel, et ce dans les huit jours du début ou de la fin du travail d'un salarié au moyen de la déclaration de mouvement adressée en double exemplaire à l'Office de la Main-d'œuvre qui en adresse un sans délai à l'Institut.

Art. 2 (Loi n°09-010 portant création de la CANAM)

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie a pour mission la gestion du régime d'Assurance Maladie Obligatoire. [...]

Art. 7 (Décret n°09-552 du 12 octobre 2009)

Est obligatoirement immatriculé au régime d'Assurance Maladie Obligatoire, en qualité d'employeur, toute personne physique [...] occupant un ou plusieurs travailleurs dans le secteur [...] privé.

Art. 8 (Décret n°09-552 du 12 octobre 2009)

L'employeur est tenu d'adresser une demande d'immatriculation à l'organisme de gestion dans un délai de 8 jours [...].

Art. 14 (Décret n°09-552 du 12 octobre 2009)

Toutes les personnes travaillant à quelque titre que ce soit, pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, et quel que soit leur statut, sont immatriculés au régime d'Assurance Maladie Obligatoire. [...]

Art. 15 (Décret n°09-552 du 12 octobre 2009)

L'immatriculation du travailleur est subordonnée à la présentation d'une demande de son employeur ou de lui-même rédigée sur un imprimé délivré par l'organisme de gestion accompagnée des pièces justificatives permettant de l'identifier.

COMMENTAIRE

Dans la Déclaration de Politique Nationale de Protection Sociale au Mali, la protection sociale est définie comme « l'ensemble des mesures par lesquelles la société entend protéger les citoyens contre les risques sociaux ».

L'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) gère différents régimes de la sécurité sociale, tels que les allocations familiales, la prévention et les allocations en cas d'accidents et maladies profes-

sionnels, les pensions de retraite et d'invalidité ainsi que les mesures préventives de santé. Depuis 2002, la sécurité sociale comprend également le régime de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO), géré par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM), couvrant les frais liés à la maladie non professionnelle et les soins de maternité.

La souscription à ces deux organismes est une obligation légale. L'employeur est tenu d'immatriculer non seulement son travailleur mais également lui-même et ce, dans les 8 jours qui suivent son embauche. Au-delà de l'immatriculation obligatoire, le paiement mensuel des cotisations est requis pour pouvoir bénéficier des avantages de la protection sociale.

En réalité, l'immatriculation des enfants travailleurs et en particulier des jeunes-filles aide-ménagères mineures reste une pratique rare. Dans la plupart des cas, on ne s' imagine effectivement pas que l'obligation existe pour cette activité professionnelle informelle. En outre, les démarches d'inscription peuvent paraître complexes ou compliquées par le fait que d'une part, les employé(e)s ne disposent pas de leur acte de naissance/carte d'identité sur eux, ou d'autre part que leur activité a un caractère saisonnier. Finalement, l'inscription à l'INPS et à la CANAM augmente fortement le coût du travail des aide-ménagères alors que les employeurs mêmes, en tant que travailleurs, ne bénéficient que rarement d'une telle inscription.

Au regard de cette situation, il apparaît difficile de mettre les enfants travailleurs, dont les aide-ménagères, dans leurs droits concernant l'INPS. Néanmoins, il serait souhaitable que pour les aide-ménagères de longue durée, détentrices de leurs documents administratifs puissent bénéficier d'une affiliation à l'INPS et à la CANAM en bonne et due forme. Pour ce faire, il est conseillé de passer par des structures formelles de placement qui s'acquittent des formalités pour l'employeur et qui transfèrent elles-mêmes les cotisations de l'employeur.

Dans l'immédiat, l'alternative la plus réaliste et la moins coûteuse reste toutefois l'inscription à une mutuelle de santé. Ainsi, l'enfant travailleur et notamment l'aide-ménagère peut recevoir des soins en cas de besoin (brûlures, chutes, coupures, etc.).

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Vulgariser l'arsenal juridique existant sur la protection sociale au Mali et promouvoir son application.

- Sensibiliser les employeurs, les enfants travailleurs et les agences de placement sur les avantages et modalités d'inscription à l'INPS et à la CANAM.
- Faire connaître les structures pouvant accompagner l'inscription (p.ex. agences formelles de placement).
- Informer et sensibiliser les aide-ménagères et les employeurs sur l'existence des mutuelles de santé et de leurs avantages.
- Encourager les employeurs à souscrire une adhésion pour leur aide-ménagère.

• Examens et services médicaux

Art. D.189-32

Les enfants, **avant leur engagement**, devront être soumis, à la diligence de l'employeur, à **une visite médicale** devant le médecin de l'entreprise ou, à défaut, devant un médecin agréé.

Art. 43 al. 1 et 2 (CPS)

Tout travailleur fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. La liste des éléments constitutifs de l'examen est fixée par arrêté conjoint des Ministres chargés du Travail et de la Santé.

L'examen médical d'embauche a pour but de déterminer :

1. si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ;
2. s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses collègues de travail ; [...]

Art. 44 (CPS)

Tous les travailleurs sont **obligatoirement** soumis à un examen médical au moins une fois par an. Ceux âgés de moins de dix-huit ans le sont **tous les trois mois**.

Le médecin doit veiller à l'observation des différentes prescriptions relatives aux travaux dangereux et insalubres. De plus les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes et les enfants notamment, dans les conditions prévues à l'Article L.185 du Code du Travail, [...] sont l'objet d'une surveillance spéciale, le médecin restant juge, pour ces cas spéciaux, de la fréquence des examens.

Art. 46 al. 3 (CPS)

Le temps nécessité par les examens médicaux prévus au présent chapitre y compris les examens complémentaires est, soit **pris sur les heures de travail** des travailleurs sans qu'il puisse être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

COMMENTAIRE

Dans le cadre de la protection sociale, la loi malienne prévoit des mesures préventives telles que les visites médicales, afin de protéger les enfants travailleurs contre des travaux qui excèdent leurs forces ou les mettent en danger. Ces mesures visent également à prévenir les maladies professionnelles.

Bien que ces examens médicaux préventifs soient obligatoires et devant avoir lieu tous les trois mois pour les enfants travailleurs dont les aide-ménagères (Art. 44 CPS), ils ne sont pas réalisés en pratique. Souvent l'obligation n'est même pas connue ni des employeurs ni des enfants travailleurs. De nombreuses tâches inappropriées aux enfants restent donc encore exécutées par ces derniers et risquent ainsi de nuire à leur santé de manière significative.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Informer les employeurs et les enfants travailleurs sur l'intérêt des mesures préventives pour éviter des maladies professionnelles.
- Encourager des visites médicales régulières.
- Encourager les inspecteurs de travail à collaborer avec les structures de placement /d'orientation pour le suivi de la protection sociale des aide-ménagères.

- **Accident de travail et maladie professionnelle**

Art. 61 (CPS)

Le régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles existe au profit de tous les travailleurs salariés exerçant leur activité professionnelle dans la République du Mali ou pour le compte d'un employeur domicilié au Mali.

Art. 62 (CPS)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, **l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail**, à tous les travailleurs définis par l'article précédent.

Art. 63 (CPS)

Sont également considérés comme accidents du travail, **l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa**, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi, et **l'accident survenu pendant les voyages** dont les frais sont soumis à la charge de l'employeur en vertu de l'Article L164 du Code du Travail.

Art. 139 al. 1 et 3 (CPS)

Les tableaux des maladies professionnelles sont complétés et modifiés par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des Ministres chargés du Travail et de la Santé publique après avis du Conseil Supérieur du Travail pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

[...] Un tableau fixant la liste des maladies professionnelles reconnues est annexé au présent Code.

Art. 112 al.1 (CPS)

Le contrat de travail de toute victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle est suspendu du jour de l'accident jusqu'au jour de la guérison ou de la consolidation de la blessure.

Art. L. 34 (CT)

Le contrat de travail est notamment suspendu : [...]

- (4) pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ; [...]

Art. D.86-27

Le contrat de travail est également suspendu pendant l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail [...].

COMMENTAIRE

L'INPS prend en charge les frais médicaux de l'employé(e) se blessant ou tombant malade suite à l'exécution de son travail. Ils ne sont ni pris en charge par l'employeur ni par l'employé(e).

Un accident ou maladie est qualifié de professionnels s'ils se produisent sur le lieu ou au cours de la réalisation des tâches professionnelles. Le lieu de travail est compris au sens large car il inclue aussi les trajets aller/retour sur le lieu de travail.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'employeur qui n'a pris aucune disposition pour son aide-ménagère risque de s'exposer à des frais élevés et/ou à des poursuites à sa charge, pouvant être très conséquents si l'affaire est portée devant la justice (sanctions pécuniaires ou pénales).

L'inscription à l'INPS ou, à défaut, la souscription à une mutuelle de santé couvrant ce risque serait une bonne pratique.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les employeurs sur les risques encourus en cas de non couverture de leur employé(e) pour les accidents de travail et maladies professionnelles.

- Promouvoir l'inscription à l'INPS ou, à défaut, la souscription à une mutuelle de santé.

- **Accident ou maladie non professionnels**

Art. L. 34 (CT)

Le contrat de travail est notamment suspendu : [...]

- (3) pendant la durée de l'absence du travailleur pour cause de maladie ou d'accident non professionnel constaté par certificat médical. Cette durée est limitée à six mois, mais est prorogée jusqu'à la date de remplacement du travailleur ; [...]

Art. L.37 (CT)

Dans le cas visé à l'article L.34-3, l'employeur doit **indemniser le travailleur** selon les modalités suivantes :

a) pendant la première année de présence :

- indemnité égale au montant de sa rémunération pendant une période égale à celle du préavis;

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

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

Art. D.86-26 al. 1 et 3

La maladie ou l'accident non professionnel de l'employé de maison entraîne la suspension du contrat dans les conditions prévues à l'article L.34 du Code du travail.

Pendant l'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à l'accident, l'employeur indemnise le travailleur selon les modalités prévues à l'article L.37 du Code du travail. Il lui verse, le cas échéant, l'indemnité correspondant à la valeur des prestations en nature.

Lorsque la maladie dépasse 6 mois, l'employeur qui se trouve dans la nécessité de remplacer définitivement le travailleur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence prolongée de l'employé de maison en respectant la procédure légale. Il doit en aviser le travailleur par lettre recommandée, lui verser une indemnité compensatrice de congés payés et si les conditions d'ancienneté de services sont remplies, l'indemnité de licenciement dont il aurait bénéficié en cas de licenciement.

COMMENTAIRE

En cas d'accident ou de maladie ne résultant pas de l'exécution du contrat de travail, les enfants travailleurs et notamment les JFAMM se retrouvent dans le dénuement et la précarité du fait qu'ils ne peuvent pas travailler. Cependant, ils doivent assumer le paiement de leurs frais de soins.

La protection sociale mise en œuvre à travers les articles 34 et 37 du Code du Travail oblige l'employeur à verser une indemnité (pendant 6 mois maximum) à son employé en cas de maladie ou d'accident non professionnels. Pour bénéficier de plein droit de cette indemnité, certaines conditions doivent être remplies. D'une part, il faut un contrat de travail en bonne et due forme qui atteste du lien entre l'employeur et son employé(e) et d'autre part, il faut un certificat médical qui atteste de la réalité de la maladie ou de l'accident et de sa cause non professionnelle.

La réalité démontre que peu d'enfants travailleurs et notamment peu d'aide-ménagères mineures bénéficient d'une telle indemnité car la plupart du temps, les conditions exigées ne sont pas remplies et donc, les demandes aux employeurs ne sont pas fondées. Ceci s'explique par la rareté de contrats en bonne et due forme mais aussi par le défaut de constatation de ces faits juridiques par un médecin agréé.

Pour la couverture médicale, les mutuelles de santé peuvent venir en complément à la CANAM. Dans ce sens, le MTC Mali a expérimenté une approche permettant aux aide-ménagères qu'il place à l'emploi de bénéficier des services d'une mutuelle de santé à la charge de l'employeur, inscrite dans le protocole établi à l'embauche de la JFAMM.

L'alternative provisoire à l'AMO est l'assistance médicale (loi n° 09-030 du 27 juillet 2009 portant institution du Régime d'Assistance Médicale). Elle a été initiée, entre autres, pour les personnes ne disposant pas d'une couverture maladie et pour celles ne disposant pas de ressources suffisantes pour prendre en charge leurs dépenses de santé. Les aide-ménagères mineures n'étant pas affiliées à l'INPS et à la CANAM pourraient alors bénéficier des avantages de l'assistance médicale en cas de maladie.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les employeurs et les enfants travailleurs sur l'indemnité prévue pour combler l'absence du salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnels.
- Informer les employeurs et les enfants travailleurs sur les possibilités de prise en charge des frais liés aux soins médicaux.
- Encourager l'application des dispositions légales protectrices existantes.
- Informer et sensibiliser les employeurs et les enfants travailleurs sur la nécessité d'avoir un bulletin de salaire.
- Multiplier l'expérience de MTC.

Chapitre III : Droits et devoirs des enfants travailleurs

Section 1 : Droits essentiels

- **Liberté d'opinion et d'expression**

Art. 9 (CPE nouveau)

Tout enfant a le droit d'exprimer librement ses opinions qui doivent être prises en considération conformément à son âge et à son degré de maturité. [...]

Art. D.86-1 al. 2

Le personnel employé de maison jouit de la liberté d'opinion [...] conformément aux dispositions du Code du travail.

COMMENTAIRE

La Constitution de la République du Mali, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (Art. 12 et 13), tout comme la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (Art. 7), ratifiées par le Mali, reconnaissent à tout enfant, la liberté d'opinion et d'expression sur toute question le concernant.

Diverses pratiques culturelles maliennes encore présentes dans certaines régions n'accordent pas cette liberté à l'enfant. Avec l'intervention des organisations de la société civile vulgarisant les droits des enfants, peu à peu ces derniers accèdent à la parole.

A Bamako, il existe de nombreuses initiatives d'encadrement des aide-ménagères les informant sur leurs droits et devoirs. Ces dernières développent les compétences et l'assurance nécessaires pour donner leur avis sur les tâches à exécuter et sur leurs conditions de travail.

Des associations de travailleurs domestiques soutiennent les aide-ménagères à travers la formation et la sensibilisation dans une perspective de professionnalisation et de militantisme pour revendiquer leurs droits.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Développer et vulgariser des outils didactiques spécifiques de promotion des droits des enfants travailleurs et notamment des aide-ménagères mineures.
- Encourager les aide-ménagères (mineures) à fréquenter les espaces d'éducation existant dans leur quartier pour se former et partager leur expérience.
- Multiplier la création de tels espaces dans chaque quartier et les encourager à adhérer à des organisations de défense de leurs droits catégoriels.

• Liberté syndicale

Art. L.256 (CT)

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Art. L.257 (CT)

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Art. D.86-1 al. 2

Le personnel employé de maison jouit [...] du plein exercice du droit syndical conformément aux dispositions du Code du travail.

COMMENTAIRE

Le rôle d'un syndicat est de promouvoir les droits des travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de les soutenir en cas de litige. Tout/e travailleur/travailleuse, y compris les enfants parmi les-

quelles figurent les aide-ménagères, a le droit d'adhérer à un tel syndicat. Cette adhésion ne doit en aucun cas être source de discriminations (positives ou négatives) pour l'adhérent(e) vu qu'aujourd'hui l'appartenance à un syndicat est encore souvent mal appréhendée.

La mobilité des aide-ménagères constitue un frein pour la création d'un mouvement syndical. Pour contourner cette difficulté, les membres du cadre de concertation actifs sur la thématique ont facilité la mise en place d'une association des travailleurs domestiques du Mali dénommée TDM. Celle-ci intervient, en faveur et avec le soutien actif de ses membres, dans les domaines de formation continue, d'assistance juridique en cas de conflit et de plaidoyer auprès de l'Etat. Par ailleurs, l'association TDM envisage de créer une cellule de placement à l'emploi.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Encourager la mise en place et le développement de structures comme TDM pour la promotion des droits des aide-ménagères.
- Sensibiliser les JFAMM à adhérer et à militer au sein de ces structures de promotion/protection de leurs droits.
- Mettre en place des mécanismes de protection contre les éventuelles répressions d'appartenance à un syndicat de la part des employeurs.

• Respect de la vie privée

Art. 5 (CPE nouveau)

Tout enfant a droit au respect de sa vie privée, sans préjudice des droits et responsabilités dont sont titulaires, en vertu de la loi, les parents ou ceux qui en ont la charge.

Art. 19e (CPE nouveau)

Tout enfant a le droit à : [...]

- e) la protection contre toute publication ou diffusion de son image qui ne respecterait pas son intégrité, sa dignité, son honneur et sa vie privée; [...]

COMMENTAIRE

Au sein de la grande famille africaine, la notion de vie privée ne parvient pas encore à vraiment trouver sa place. Cependant, la loi malienne (Art. 5 et 19e CPE nouveau) impose le respect de la vie privée des enfants et sanctionne aussi les violations (p.ex. Art. 125 et 126 CP). L'Etat est ainsi en conformité avec ses engagements internationaux, notamment ceux résultants des articles 16 CDE et 10 CADBE.

L'habitude courante de faire résider les aide-ménagères sur leur lieu de travail et d'instaurer ainsi, une cohabitation rapprochée entre elles et l'employeur ainsi que sa famille favorise les atteintes à la vie privée, d'autant plus que celles-ci ne sont pas considérées comme telles. Parmi les violations se trouvent entre autres :

- l'utilisation ou le détournement des images ou des propos privés sans l'accord et au désavantage de l'aide-ménagère mineure ou de son employeur,
- la diffusion d'informations ne concernant pas le travail domestique,
- l'entrée et la fouille des pièces privées de l'aide-ménagère mineure.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les employeurs et enfants travailleurs sur la notion de vie privée.
- Privilégier le logement des aide-ménagères dans une chambre séparée ou en dehors de la famille.
- Encourager les enfants travailleurs dont les JFAMM à protéger leur vie privée.

• **Protection contre toute forme de violence, d'abus et d'exploitation**

Art. 19d (CPE nouveau)

Tout enfant a le droit à : [...]

- d) la protection contre toutes les formes de violence, d'abus, exploitation et négligence [...]

Art. 31 (CPE nouveau)

Tout employé de moins de 18 ans a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail, au lieu de formation ou d'apprentissage par son employeur, formateur ou leurs mandataires ou un autre employé ou apprenant pour des raisons fondées sur le sexe, la race, l'ethnie, le lieu d'origine, la couleur, l'origine sociale, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Art. 157 (CPE nouveau)

Tout enfant a le droit d'être à l'abri de :

- a) sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.
- b) représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Art. L.6 al. 1 et 2 (CT)

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. [...]

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

COMMENTAIRE

Le Code de Protection de l'Enfance malien accorde une place importante à la protection de l'enfant et le Code Pénal réprime sévèrement toute atteinte. Chacun est maître de sa personne et nul ne peut porter atteinte à son intégrité physique et morale. A cette fin, certains comportements sont donc interdits, y compris dans les relations de travail (exploitation, travail forcé, menaces, harcèlement, abus sexuels, violences etc.)

Cependant, en réalité, certaines pratiques culturelles néfastes généralement utilisées par les employeurs envers leur employé(e)s perdurent :

- le châtement corporel et d'autres violences physiques et verbales (brulures, humiliations etc.) en tant que méthode de correction.
- les violences sexuelles (abus, harcèlements etc.) de la part de l'employeur et de son entourage masculin.

Par soumission, par crainte de stigmatisation et de représailles (p.ex. licenciement) et finalement par honte, ces atteintes graves à l'intégrité des enfants travailleurs et surtout des JFAMM ne sont généralement pas dénoncées et restent des sujets tabous. En conséquence, les auteurs ne sont ni poursuivis par les autorités, ni découragés. Ils sont alors susceptibles de récidiver à cause de l'impunité.

Cette situation est aggravée par le fait que même lorsque ces cas sont dénoncés et poursuivis en justice, les procédures n'aboutissent que rarement. De plus, un certificat médico-légal est exigé mais à présent, il n'existe qu'un seul médecin agréé au Mali pour les délivrer.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Eveiller la conscience de la population sur les pratiques culturelles néfastes qui doivent évoluer pour respecter l'intégrité physique et morale des personnes.
- Informer/sensibiliser les employeurs et leur famille à adopter un comportement respectueux à l'égard de leur personnel de maison.
- Informer/sensibiliser les aide-ménagères mineures à adopter un comportement respectueux à l'égard de leur employeur et son entourage.
- Exercer un plaidoyer pour la nomination d'un médecin agréé pour les expertises médico-légales auprès de chaque tribunal.
- Renforcer les capacités du personnel de la justice pour poursuivre et sanctionner les auteurs d'infractions et rendre justice aux victimes.

• Formation

Art. L.4 al. 1 (CT)

Le droit [...] à la formation est reconnu à chaque citoyen, sans discrimination aucune. [...]

COMMENTAIRE

Un nombre important de jeunes filles quittent le village pour trouver un emploi d'aide-ménagère sans avoir de connaissances réelles sur la vie urbaine et les tâches de travail qui les attendent. Sans compétences professionnelles alors, elles ne donnent pas immédiatement satisfaction à leur employeur et se laissent, de plus, facilement abuser.

Si les jeunes filles venant pour travailler en ville pouvaient, au préalable, bénéficier de formations adéquates sur le métier d'aide-ménagère, elles développeraient des compétences techniques et sociales appropriées. Ainsi, bien des déconvenues avec leurs employeurs ou accidents pourraient être évités.

La formation constitue un avantage, non seulement pour les jeunes filles qui ont l'opportunité de se qualifier et d'avoir un document attestant de leurs compétences, mais aussi pour les employeurs qui peuvent choisir la personne en connaissance de cause et s'attendre à un travail de qualité de sa part.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Multiplier les opportunités de formation pour les aide-ménagères.
- Organiser un plaidoyer afin que le métier d'aide-ménagère soit considéré comme formel et encourager la pratique du certificat de compétences pour ce métier.
- Sensibiliser les employeurs et (futurs) aide-ménagères (mineures) sur les avantages d'une formation.
- Informer les filles arrivant en ville à la recherche d'un travail domestique sur les organismes offrant des formations.

- **Certificat de travail**

Art. L.61 (CT)

A l'expiration du contrat, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, remettre au travailleur, au moment de son départ définitif de l'entreprise ou de l'établissement, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie professionnelle de classement de la convention collective dont le travailleur relève.

Si la remise du certificat de travail au travailleur n'est pas possible du fait du travailleur, le certificat de travail est tenu à sa disposition par l'employeur.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule « libre de tout engagement » ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

A peine de dommages-intérêts : l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

Art. D.86-37

A l'expiration de son contrat de travail, l'employeur délivre au travailleur un certificat de travail qui mentionne les dates d'embauche, et de départ, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés, la catégorie de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus. Il n'y est portée aucune mention défavorable au travailleur.

COMMENTAIRE

Une obligation capitale pour l'employeur envers son travailleur est la délivrance d'un certificat de travail. Il s'agit de poser par écrit, les informations relatives au travail effectué durant la période d'embauche (cf. fiche technique n°3). De fausses informations ou des indications défavorables à la personne employée sont interdites sous peine de condamnation à des dommages-intérêts.

Le travailleur peut s'en servir dans sa future recherche d'emploi, et les futurs employeurs peuvent apprécier les compétences et qualités

du candidat. Mais, actuellement, la délivrance d'un certificat de travail aux aide-ménagères est encore peu fréquente. Elles ne peuvent alors pas faire valoriser leurs expériences et compétences professionnelles.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Informer les aide-ménagères et les employeurs sur l'obligation légale et l'intérêt de l'établissement d'un certificat de travail.
- Vulgariser un modèle type de certificat de travail (voir fiche technique n° 3) et promouvoir son utilisation.

Section 2 : Devoirs clés

• Présence pendant les heures de travail

Art. D.86-24 al. 1 et 3

Le personnel de maison ne peut s'absenter sans autorisation ou justification.

[...]

Deux absences non autorisées, ni justifiées au cours du même mois sont considérées comme un abandon de travail légitimant la rupture du contrat sans indemnité de licenciement ni de préavis.

COMMENTAIRE

Après avoir négocié les conditions de travail avec son employeur, tout(e) employé(e) doit respecter les clauses du contrat dont les horaires de travail convenus.

Certes, des imprévus peuvent se produire nécessitant une absence pendant les heures du travail. Ceci est autorisé, à conditions que l'autorisation ait été demandée à l'employeur et que le besoin de s'absenter ait été justifié. Cependant, en cas de force majeure (p.ex. accident au cours duquel l'employé(e) perd conscience), l'autorisation est impossible. Toutefois il/elle a la charge d'informer l'employeur par la suite et présenter un justificatif.

Malheureusement, bien souvent, les aide-ménagères (mineures) s'absentent sans prévenir et provoquent ainsi la colère de leurs employeurs. Pourtant, il suffirait de les informer des motifs urgents et d'obtenir leur accord avant de s'en aller pour qu'ils n'aient pas de mauvaise surprise et puissent s'arranger autrement.

Toute absence pendant les horaires de travail sans autorisation est sanctionnée. En effet, si au cours du même mois, deux absences non autorisées par l'employeur et non justifiées par l'employé(e) se produisent, ceci constitue un abandon de travail qui peut entraîner le licenciement de l'employé(e).

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Vulgariser les devoirs des aide-ménagères (mineures) et les conséquences en cas de non-respect.
- Encourager les employeurs à autoriser des absences occasionnelles, en cas de circonstances exceptionnelles.

• **Obligation d'information**

Art. D.86-22 al.4

Si l'employé de maison tombe malade au cours de son congé annuel et ne peut reprendre son travail à la date prévue, il avise au plus tôt l'employeur de sa maladie en lui indiquant, certificat médical à l'appui, la durée probable de son indisposition.

Art. D.86-24 al. 1

[...] Les **absences non autorisées** doivent être justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

Art. D.86-26 al. 2

En cas de maladie, l'employé doit prévenir son employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Un certificat médical établi par un médecin agréé peut être exigé après 3 jours d'absence.

COMMENTAIRE

Lorsque l'employé(e) tombe malade – cela vaut aussi pour l'aide-ménagère qui réside sur son lieu de travail – il/elle peut bénéficier d'un repos maladie pour se rétablir. Il n'est pas attendu qu'il/elle réalise ses tâches.

Pour que l'absence pour cause de maladie ne soit pas considérée comme injustifiée, l'employeur doit être informé dans les 48h. Au bout de 3 jours d'absence, un certificat médical peut être exigé en plus. Toute absence pour autre motif doit être justifiée dans les 3 jours.

Les congés maladie sont très peu connus et utilisés par les employeurs et aide-ménagères (mineures). Généralement, soit les employées effectuent leurs tâches en étant malades et ne se rétablissent pas bien, soit elles s'absentent le temps de la guérison sans en informer l'employeur. Celui-ci ne sait donc pas pourquoi et pour combien de temps il doit composer avec l'absence de son aide-ménagère.

Le certificat médical est lui aussi très peu répandu en pratique. Souvent, les aide-ménagères (mineures) se soignent traditionnellement et ne consultent pas de médecin agréé. En conséquence, elles n'obtiennent pas de certificat médical. L'adhésion à une mutuelle de santé pourrait résoudre ce problème de justification d'absence.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Vulgariser l'obligation légale d'informer l'employeur en cas d'absence pour cause de maladie et les délais afférents.
- Sensibiliser à l'intérêt d'un certificat médical et encourager l'adhésion à une mutuelle de santé pour l'obtenir gratuitement.

Chapitre IV: Sanctions en cas de violation des textes juridiques régissant le travail des enfants

Section 1 : Sanctions prévues par le Code du Travail

Cas de non-respect des conditions d'embauche

Activités punies par la loi	Article relatif du CT	Sanction	
		Amende en FCFA	Empri-sonnement
Emploi d'un mineur de moins de 15 ans (Art. L.187 CT)	L.326	20 000 à 50 000	/
Non-présence du père/ tuteur lors de la conclusion du contrat avec le mineur (Art. L.14 CT)	L.318	50 000 à 300 000	1 à 6 mois
CDD de plus de 2 ans ou renouvelé plus de 2 fois (Art. L. 20, 21 CT)	L.316	10 000 à 50 000	/

Cas de violation des conditions de travail

Activités punies par la loi		Article relatif du CT	Sanction	
			Amende en FCFA	Empri-sonnement
Tâches inappropriées aux enfants	Travaux qui excèdent leurs forces (Art. L.185, 188 CT)	L.326	20 000 à 50 000	/
	Travaux dangereux (Art. L.185, 189 CT)			
Irrégularités dans le	Paiement irrégulier ou en nature (Art. L.102, 103 CT)	L.319	20 000 à 50 000	15 jours à

paiement	Différences injustes entre collègues (Art. L. 95, 98 CT)			3 mois
	Retenues en guise de sanction (Art. L.121 CT)	L.321	10 000 à 18 000	/
	Non-paiement des heures supplémentaires (Art. L.137 CT)	L.325	5 000 à 18 000	/
Atteintes au repos	Repos hebdomadaire (Art. L.142, 186 CT)	L.324 L.326	10 000 à 50 000	/
	Congés (Art. L.148-154, 156, 163 CT)	L.324	10 000 à 18 000	/

Cas de rupture abusive et de non délivrance du certificat de travail

Activités punies par la loi		Article relatif du CT	Sanction
			Amende en FCFA
Résiliation abusive du contrat	Sans préavis (Art. L.40, 42, 53 CT)	L.316	10 000 à 50 000
	Sans motif recevable (Art. L. 48, 51 CT)	L.318	50 000 à 200 000
Refus de délivrance du certificat de travail	Non-délivrance (Art. L. 61 CT)	L.318	50 000 à 200 000
	Inscription de fausses indications (Art. L.61 CT)		

COMMENTAIRE

S'appliquant aussi aux enfants travailleurs et notamment aux aide-ménagères mineures, le Code du Travail fixe les conditions dans lesquelles leur travail doit s'effectuer, durant la période d'embauche

tout comme avant et après. De surcroît, il prévoit des sanctions en cas de non-respect des règles :

- le paiement d'une somme d'argent (amende) et/ou
- la privation de liberté (emprisonnement).

A présent, le métier d'aide-ménagère en manque d'organisation, n'est pas encore globalement considéré dans la société malienne, comme une activité professionnelle en tant que telle. D'habitude, il est exercé dans le secteur informel du travail, en négligeant bien trop fréquemment les dispositions applicables du Code du Travail.

La présence continue des aide-ménagères sur leur lieu de travail contribue à l'ignorance de leurs droits en tant que travailleuses. A cause de l'inorganisation de leurs tâches, elles ne bénéficient que de pauses facultatives dans la journée et travaillent bien plus que 8 heures par jour. De plus, encore très souvent elles ne profitent pas d'un repos hebdomadaire. Le congé annuel n'est jamais accordé. S'y ajoute la pratique fréquente mais illégale de déduction sur le salaire de l'aide-ménagère d'une certaine somme par laquelle l'employeur se dédommage arbitrairement de la casse ou de la perte d'un objet.

L'employeur non respectueux des dispositions du Code du Travail s'expose à des poursuites, pouvant aller même jusqu'à son emprisonnement qui pourtant, est très rare dans la pratique.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Encourager la reconnaissance du métier d'aide-ménagère en tant qu'activité professionnelle formelle et la ratification de la Convention 189 de l'OIT.
- Mener des actions de plaidoyer pour la catégorisation du travail des jeunes filles aide-ménagères en fonction des réalités socio-économiques du pays et de la spécificité de leur travail.
- Sensibiliser les employeurs sur l'applicabilité des dispositions du Code du Travail au métier de l'aide-ménagère et les conséquences de leur non-respect.
- Vulgariser le modèle de contrat de travail.
- Populariser la coupure entre le temps de travail et le temps de repos.

- Décourager les punitions infligées par l'employeur et interdites par la loi.
- Informer et encourager les aide-ménagères à se faire embaucher par l'intermédiaire des structures de placement/d'orientation à l'emploi.
- Encourager les employeurs à embaucher les aide-ménagères par l'intermédiaire des structures de placement/d'orientation.
- Informer et sensibiliser les structures de placement /d'orientation à l'emploi des aide-ménagères à inclure dans le contrat d'embauche les clauses prévoyant par exemple le repos hebdomadaire, les congés payés.

Section 2 : Sanctions prévues par le Code Pénal

Actes punis par la loi		Article relatif du CP	Sanction		
			Amende en FCFA	Emprisonnement	Interdiction de séjour
Violences physiques	Coups et blessures (volontaires, involontaires)	202 207 208 210	20 000 à 500 000	11 jours à 20 ans	1 à 20 ans
	Jet d'objet	325 al. 9 et 10	300 à 18 000	1 à 10 jours	/
	Abus sexuels (viol, attentat à la pudeur)	225 226	/	5 à 20 ans	1 à 20 ans
Violences verbales	Injures	325 al. 8 et 17	300 à 18 000	1 à 10 jours	/
	Menaces	222	/	11 jours à 5 ans	/
	Chantage	223	20 000 à 100 000	1 à 5 ans	/

Traite d'enfants	242	/	5 à 20 ans	1 à 20 ans
Trafic d'enfants	244	/	5 à 20 ans	/
Travail forcé	133	20 000 à 200 000	15 jours à 3 mois	/
Dénonciation calomnieuse	247	25 000 à 300 000	1 mois à 3 ans	/
Non-assistance à personne en danger	220	24 000 à 1 million	1 mois à 3 ans	/
Vol (par l'employeur ou l'aide-ménagère)	252 255 257	180 000 à 1 800 000	1 à 10 ans	1 à 10 ans

Tableau récapitulatif des actes prévus et punis par le code pénal

Actes punis par la loi	Exemples de situations vécues
Violences physiques	
Coups et blessures (volontaires, involontaires)	Gifles, coups de pieds, de bâton, pincement d'une partie du corps, cheveux tirés, brûlures, marquage au fer chaud ... administrés par l'employeur
Jet d'objet	Casseroles, ballet, chaussures, spatule...
Abus sexuels (viol, attentat à la pudeur)	Entourage, gardiens, blanchisseurs, bou-tiquiers, apprentis du voisinage, ...
Violences verbales	
Injures	Insulte du père, de la mère ou des parties intimes, humiliation
Menaces	Couteau, piment, blessure, mort
Chantage	Renvoi, privation de nourriture, rétention de salaire
Dénonciation ca-	Accusation de vol, de perte d'objets au

lomnieuse	moment où la fille veut rentrer au village pour ne pas lui payer son/ses salaires
Non-assistance à personne en danger	Refus de prodiguer des soins en cas de blessure ou maladie. Ne rien faire si on a connaissance de maltraitance ou abus d'une aide-ménagère
Vol (par l'employeur ou l'aide-ménagère)	Argent, bijoux, téléphone, pagne, chaussures,

COMMENTAIRE

Le Code Pénal réprime les diverses formes de violences, de maltraitements, d'abus sexuels et d'exploitation perpétrés à l'encontre des enfants. Les sanctions sont :

- le paiement d'une somme d'argent (amende),
- la privation de liberté (emprisonnement) et/ou
- la limitation d'accès au pays (interdiction de séjour).

Lorsque la victime est un enfant, la répression des infractions est plus sévère.

A l'heure actuelle, on rencontre encore trop souvent des enfants travailleurs et notamment des aide-ménagères mineures subissant de graves violences (brûlures, coups, viol, humiliations verbales, injures, etc.) de la part de leurs employeurs. Ces derniers réagissent ainsi à des insuffisances professionnelles ou mécontentements constatés dans l'exécution des tâches confiées (plat mal préparé, assiette cassée, argent perdu, etc.).

Pourtant, de telles réactions sont totalement démesurées, inadéquates et surtout interdites par la loi. L'employeur qui maltraite l'enfant travaillant pour lui/elle de telle manière peut donc être poursuivi par la justice et risque une ou plusieurs des sanctions listées dans le tableau ci-dessus.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Attirer l'attention des employeurs et des enfants travailleurs sur les mesures correctives inadéquates telles que la maltraitance. Identifier ensemble des mesures alternatives légales.
- Informer les employeurs sur les conséquences des atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique de leur employé/e.

- Vulgariser les dispositions respectives du Code Pénal.
- Informer les enfants travailleurs sur les organes et mécanismes de protection à leur disposition (voir chapitre V) en cas de violences ou injustices subies.

Chapitre V : Les organes de protection des droits des enfants travailleurs au Mali

Section 1 : Rôle de la société civile

Article 173 (CPE nouveau)

Toute personne, y compris celle qui est tenue au secret professionnel, est soumise au devoir de signaler au Président du tribunal des enfants, au juge des enfants, ou au Procureur de la République près le tribunal des enfants ou aux services de la Police judiciaire ou au numéro vert installé à cet effet tout ce qui est de nature à constituer une menace à la santé de l'enfant, à son développement, à son intégrité physique ou morale au sens des dispositions de l'article 100 du présent code.

L'enfant lui-même peut signaler aux autorités citées à l'alinéa précédent, au numéro vert ou aux services chargés de la protection de l'enfance sa situation ou celle de tout autre enfant.

Article 175 (CPE nouveau)

Les personnes majeures sont tenues d'aider tout enfant qui se présente à elles dans le but de voir ou de pouvoir informer le bureau de l'enfance ou toute autorité désignée à l'article 173 ou au numéro vert de l'existence d'une situation difficile qui le menace ou menace l'un de ses frères ou tout autre enfant visé à l'article 100 du présent code.

Article 176 (CPE nouveau)

Nul ne peut être recherché, arrêté ou poursuivi devant les tribunaux pour avoir accompli de bonne foi le devoir de signaler prévu dans les dispositions précédentes.

Article 177 (CPE nouveau)

Il est interdit à toute personne de divulguer l'identité de celui qui s'est acquitté du devoir de signaler sauf avec son consentement ou dans les cas prévus par la loi.

Toute atteinte à l'intégrité physique ou morale résultant d'un cas de signalement peut donner lieu à des poursuites judiciaires.

Article 220 (CP)

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de 24 000 à 1 million de francs ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ni pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle soit en provoquant un secours.

COMMENTAIRE

Tout enfant travailleur doit être protégé, entre autres, contre toutes formes d'agressions physiques, de violences psychologiques, d'exploitation ou de privation de soins. La société civile doit contribuer à cette protection, autant qu'il lui est possible. Elle peut renforcer l'environnement protecteur pour ces enfants et soutenir l'Etat dans son rôle de garant des droits des enfants.

Rôle des adultes ou personnes en relation avec l'enfant

En dehors de l'enfant victime qui peut se plaindre, toute personne témoin de mauvais traitements sur un/e mineur/e (travaillant ou pas) ou recevant les confidences d'un enfant relatives à une maltraitance et/ou violation quelconque doit le signaler aux autorités de l'Etat.

Les tableaux récapitulatifs du signalement ci-dessous montrent à qui s'adresser dans quelle violation.

L'obligation de signalement ne se limite pas aux agressions de nature sexuelle (abus sexuels, viol, inceste, prostitution infantile, incitation à la débauche etc.), mais s'étend à toutes les situations de mise en danger de l'enfant, dont notamment :

- Les violences physiques,
- Les violences psychologiques,
- Les humiliations et les propos vexatoires,
- L'exploitation économique.

Le signalant ne s'expose à aucun risque en voulant protéger l'enfant. Même en cas de signalement erroné, il ne risque pas d'être poursuivi. En plus, s'il le souhaite, il peut conserver son anonymat.

En revanche, une personne qui ne dénoncerait pas, en les connaissant, les sévices infligés à un enfant pourrait se voir punir. Il pourrait lui être imputé une accusation de non-assistance à personne à danger (Art. 220 CP) ou de complicité passive (Art. 25 CP).

Même sans procédure judiciaire, il est possible de venir en aide à un enfant battu, maltraité, exploité ou privé de soins. L'adulte peut par exemple :

- assurer les premiers soins à l'enfant,
- l'orienter vers une structure de protection de l'enfance,
- informer les parents si connus,
- accompagner l'enfant dans ses démarches.

A présent, il y a un numéro gratuit (80 00 11 15 / 80 00 11 18) situé auprès de la police pour signaler toute forme de violences faites aux femmes. Malgré l'insistance et des tentatives répétées de la société civile, un numéro vert offrant la possibilité de signalement, d'accompagnement et de soutien dans un cadre en dehors des institutions de répression n'existe pas au Mali.

Rôle des associations et ONG de protection de l'enfance

L'enfant même ou l'adulte venant en aide à l'enfant travailleur peut bénéficier de l'expérience et du savoir-faire des associations de protection de l'enfance agréées. Un répertoire des acteurs actifs dans le domaine des enfants travailleurs et notamment des aide-ménagères se trouve au niveau de l'Annexe.

Ces associations et ONG jouent un rôle important dans la protection et l'accompagnement des enfants travailleurs sur le terrain. Selon leur champ d'intervention, elles offrent entre autres :

- un abri, des premiers soins etc. pour des enfants travailleurs vulnérables ;

- un conseil juridique et une assistance judiciaire aux enfants travailleurs victimes d'infraction ;
- des possibilités d'éducation et de formation (alphabétisation, qualification etc.) ;
- un appui dans la résolution des conflits avec les employeurs.

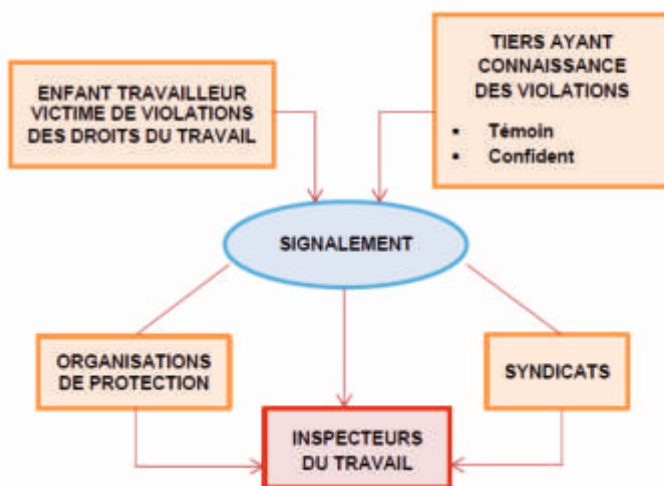
A travers un plaidoyer au niveau de l'Etat et du grand public, elles peuvent, en plus, sensibiliser à la cause des enfants travailleurs et influencer l'opinion publique. A long terme, elles contribuent à l'amélioration du statut de ces enfants et en particulier celui des aide-ménagères.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

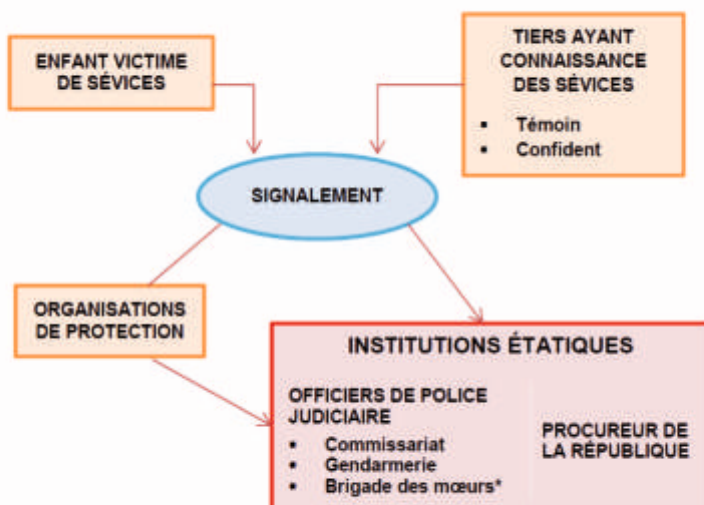
- Inciter la population à avoir un regard plus vigilant sur le traitement des enfants travailleurs dans son entourage.
- Former les adultes, jeunes, enfants leaders et les autorités municipales, coutumières et religieuses sur la violation des droits des enfants travailleurs, notamment la maltraitance et son signalement.
- Rappeler aux personnes informées ou témoins d'une situation dangereuse à l'encontre des enfants, leur obligation de signaler cette situation aux autorités de l'Etat.
- Mettre à disposition le Répertoire des acteurs actifs dans le domaine des enfants travailleurs.
- Soutenir les actions de plaidoyer des associations et ONG.
- Continuer le plaidoyer auprès des acteurs de la protection de l'enfance sur l'importance du numéro vert dans la lutte contre la maltraitance.
- Installer un numéro vert de signalement de violations des droits de l'enfant. Instruire la population à l'utilisation efficace d'un numéro vert en matière de protection de l'enfant victime, une fois le numéro vert installé.

❖ Tableaux récapitulatifs du signalement

1. En cas de violations des droits du travailleur



2. En cas de violations de droits de la personne



* En général la Brigade des mœurs réfère les victimes aux organisations de protections pour prise en charge médicale, psychosociale, juridique etc.

Section 2 : Rôle de l'Etat

• Règlement des différends du travail

Article L.190 (CT)

Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur du travail, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable. (...)

Article L.192 (CT)

Les tribunaux du Travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

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

COMMENTAIRE

Les structures compétentes de l'Etat, pour régler des litiges en matière du droit du travail, et donc faire appliquer les textes du Code du Travail (cf. chapitre IV, section 2), sont l'inspection du travail et le tribunal de travail.

Lorsqu'un litige éclate entre l'employeur et l'employé, l'inspecteur du travail peut connaître du litige en premier lieu tout comme le tribunal du travail (Art. L.190 et 192 CT).

L'inspecteur du travail convoque les parties et tente d'obtenir un règlement à l'amiable. S'il réussit, alors les parties doivent se tenir à ce qu'elles ont convenu ensemble et l'affaire s'arrête là. En revanche, si la conciliation échoue, l'inspecteur du travail est tenu de transmettre l'affaire dans les 15 jours au tribunal du travail (Art. L.191 CT), commence alors la procédure judiciaire.

Après réception de la demande, le tribunal du travail a deux jours pour se manifester et convoquer les parties. La confrontation doit avoir lieu dans un délai maximum de 12 jours (Art. L.203 CT). Elle est

obligatoire mais il est possible de se faire assister ou représenter (Art. L.204 CT). Lors de cette comparution, une nouvelle tentative de conciliation est tentée (Art. L.208 CT) à l'issue de laquelle a lieu :

- Accord, auquel cas un PV de conciliation est dressé et remis aux parties avec la formule exécutoire ;
- Accord partiel, et alors les parties doivent se tenir à ce qu'elles ont déjà convenu. Les points sur lesquels il n'y a pas eu d'accord sont retenus par le tribunal et seront jugés ;
- Non conciliation, et alors le tribunal retient l'affaire, elle sera renvoyée au fond et jugée.

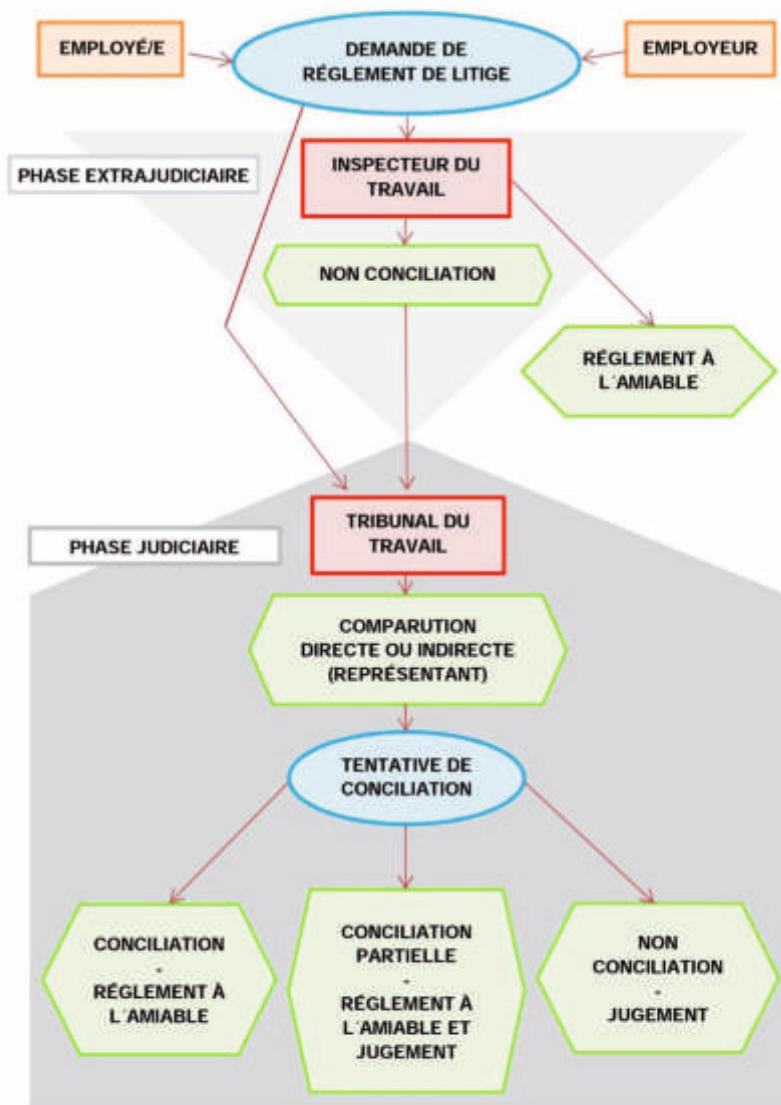
La procédure devant le tribunal du travail est entièrement gratuite (Art. L.202 CT).

Toutefois, le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des différends en matière du droit du travail (ex : non paiement des salaires, absence de repos etc.), est encore trop peu connu et reste inexploité.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Vulgariser le rôle de l'inspecteur du travail.
- Encourager les inspecteurs du travail à descendre sur les lieux de travail pour vérifier les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.
- Privilégier la conciliation comme mode de règlement des différends.
- Encourager les inspecteurs du travail à s'impliquer dans la résolution des différends entre employeurs et aide-ménagères.
- Vulgariser les dispositions correspondantes.

❖ Tableau récapitulatif de la procédure en matière du droit de travail



• Poursuite pénale

Article 34 (CPP)

Les officiers de police judiciaire exercent les pouvoirs définis à l'article 31 ils reçoivent les plaintes et dénonciations ; ils procèdent à des enquêtes préliminaires dans les conditions prévues par le présent code. (...)

Article 52 (CPP)

Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner. (...)

COMMENTAIRE

Les structures compétentes de l'Etat pour la poursuite et la répression des infractions sanctionnées par le Code Pénal (cf. chapitre IV, section 1) sont les juridictions pénales : tribunaux correctionnels, tribunaux des enfants, cours d'assises.

Ces tribunaux n'interviennent qu'en dernier lieu. Au préalable, une dénonciation ou un dépôt de plainte doit être reçu, soit par un officier de police judiciaire qui transmet la plainte au Procureur de la République (Art. 59 CPP), soit directement par le Procureur de la République.

Le Procureur de la République examine les dénonciations et plaintes et apprécie la suite à leur donner et ce, en fonction de la gravité des faits et/ou des preuves dont il dispose :

- Classer l'affaire sans suite (Art. 53 CPP) ;
- Procéder à une médiation pénale (Art. 52 CPP) ;
- Saisir la juridiction compétente pour instruction et poursuite de l'auteur et complice.

Selon le jugement des tribunaux, si l'auteur présumé est jugé coupable, alors il s'expose aux différentes sanctions prévues dans le Code Pénal : peine pécuniaire (amende), emprisonnement (parfois avec sursis) et/ou interdiction de séjour. Parallèlement, il peut se voir

infliger une condamnation en dommages et intérêts au profit de la victime. La condition est que celle-ci se soit portée partie civile. S'il est jugé non-coupable, il bénéficie d'un non-lieu et sa poursuite s'arrête là.

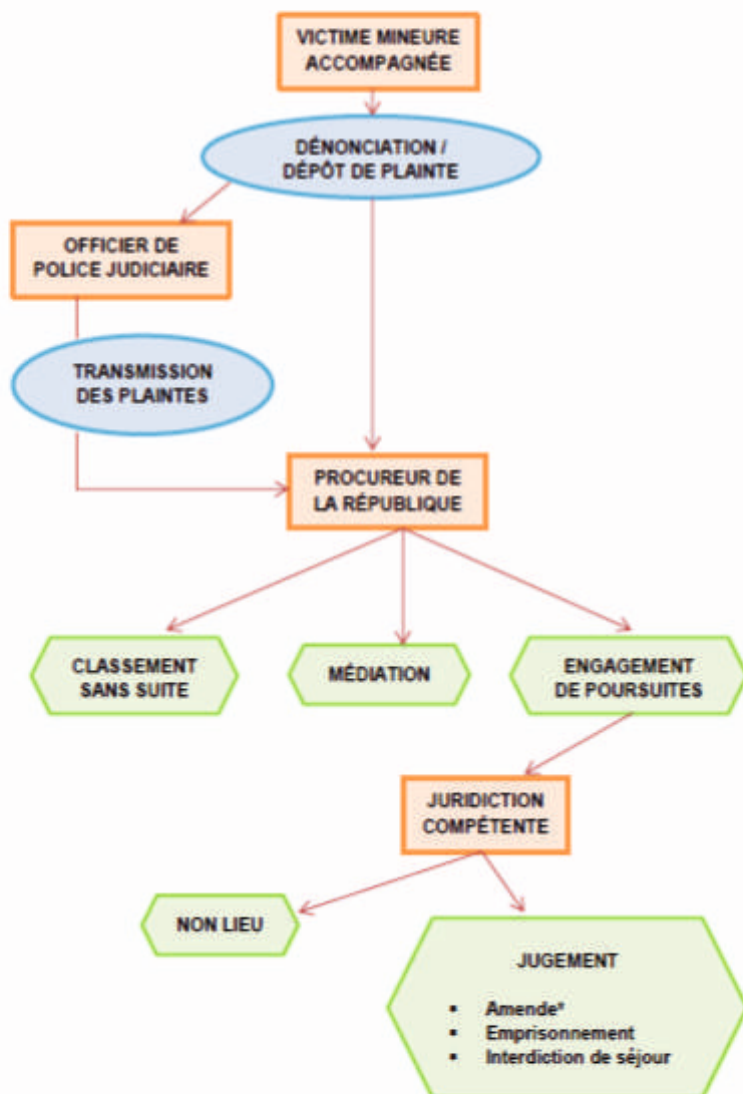
Des informations plus détaillées relatives à la poursuite pénale des auteurs d'infractions commises sur les enfants se trouvent dans le Recueil sur la minorité (deuxième partie, paragraphe 2), publié en 2010.

Souvent, les aide-ménagères (seules ou accompagnées) se présentent à la police pour demander leur intervention en cas du non-paiement de leur salaire par l'employeur. La police intervient d'habitude elle-même (parfois sur insistance des concernées) mais alors en marge de la procédure normale en la matière (orienter la personne vers l'inspection du travail en tant qu'autorité compétente). Cette pratique a permis à de milliers d'aide-ménagères de bénéficier de leurs salaires.

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

- Sensibiliser les aide-ménagères à aller vers l'inspection du travail en cas de violation de leurs droits.
- Encourager l'orientation à l'inspection de travail des plaintes qui ne concernent pas les infractions pénales.
- Favoriser la collaboration entre les structures étatiques (Inspection du travail, unités d'enquête et justice) afin d'éviter les conflits de compétences.
- Populariser les compétences respectives des structures étatiques auprès des employé(e)s et employeurs.

❖ Tableau récapitulatif de la procédure en matière du droit pénal







* En plus, une condamnation en dommages et intérêts au profit de la victime peut être prononcée. La condition préalable est que la victime se porte partie civile.



ANNEXE


I – Répertoire des acteurs actifs dans le domaine des enfants travailleurs

N°	Nom de la structure/de l'association	Groupes cibles	Domaines d'intervention	Personne de contact	Informations de contact
1	Cellule Nationale de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE)	Les enfants travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordonner, évaluer, suivre et proposer des mesures et stratégies ✓ Collecter des informations ✓ Créer et mettre à jour une base de données ✓ Renforcer les capacités des acteurs 	Moussa TAD-JOUDINE	<p>Adresse : Torokorobougou Rue 305, Porte 158, BP 2969, Bamako, Mali</p> <p>Tél. : 20 28 47 55</p> <p>http://www.fonctionpublique.gov.ml/index.php/2-non-categorise/8-cellule-nationale-de-lutte-contre-le-travail-des-enfants</p> <p>ou</p> <p>www.fonctionpublique.gouv.ml</p>
2	Groupe de Recherche Action Droit de l'Enfant Mali (GRADEM)	Aides ménagères en détresses	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recherche Action, Plaidoyer, mobilisation ✓ Accueil et réhabilitation ✓ Protection et promotion des droits et devoirs ✓ Renforcement des capacités 	Antoine AKPLO-GAN	<p>Adresse : Torokorobougou, Rue 424, Porte 131, BP 821, Bamako, Mali</p> <p>Tél. : 20 28 42 67 ou 44 38 60 70</p> <p>Email : gradem@gradem.org</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ tés ✓ Inculturation des droits ✓ Création, animation des groupements d'enfants ✓ Prévention exode rural 		<p>Site : www.gradem.org</p> <p> GRADEM DROITS www.facebook.com/gradem_droits</p>
3	Association pour la promotion des droits et du bien-être de la famille (APSEF)	Aides ménagères	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information, sensibilisation contre les MGF ✓ Prévention exode rural ✓ Accueil et réhabilitation ✓ Orientation ✓ Plaidoyer 	Virginie Mounkoro-KONE	<p>Adresse : Niamakoro, Cité UNICEF, Rue 173, Porte 201, Bamako, Mali</p> <p>Tél. : 66 49 08 66</p> <p>Email : apdefv@yahoo.fr</p> <p> APSEF ONG MALI</p>
4	Association de Défense des Droits des Aides ménagères et domestiques (ADDAD)	Aides ménagères	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accueil et orientation des jeunes filles ✓ Sensibilisation ✓ Réclamation de salaire ✓ Règlement de conflits ✓ Formation sur les droits et devoirs ✓ Plaidoyer. 	Sitan FOFANA	<p>Adresse : Niamakoro, Rue 173, Porte 146, BP E 1897, Bamako, Mali</p> <p>Tél. : 20 72 42 54 ou 63 36 41 30 ou 66 80 90 50</p> <p>Email : addadmali@gmail.com ou kmassa26@gmail.com</p> <p>Site : www.addad-mali.blogspot.com</p> <p> ADDAD www.facebook.com/Addad-302533466519005</p>

5	Appuis à la Promotion des Aides Familiale et à l'Enfance (APAFE MD)	Aides ménagères; Enfants en détresses	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information et formation sur les droits et devoirs ✓ Placement à l'emploi ✓ Améliorations des conditions de vie et de travail 	Sadio DIAWARA	<p>Adresse : Niamakoro Shaibougouni (derrière l'Académie Rive Droit), Rue 125, Porte 300, Bamako, Mali Tél. : 20 20 13 20 ou 64 51 51 64 Email : apafmuso-danbe@africone.net.ml</p>
6	Mouvement des Travailleurs croyants (MTC Mali)	Travailleurs domestiques ; Jeunes diplômés sans emploi ; Enseignants des ECOM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amélioration des conditions de travail et de vie ✓ Information, sensibilisation sur les droits des travailleurs ✓ Formation professionnelle ✓ Renforcement des capacités des travailleurs ✓ Placement à l'emploi ✓ Organisation des travailleurs du secteur informel 	Jean Victor KOURUMA	<p>Adresse : Cathédrale de Bamako, BP 298, Bamako, Mali Tél. : 20 23 69 58 ou 69 61 08 34 ou 76 30 69 18 Email : Mtcmali@yahoo.fr ou coordimtcmali@yahoo.com  MTCMALI MTCMALI www.facebook.com/mtcmali.mtcmali</p>

7	Solidarité envers les Aides ménagères (SOLI AM)	Aides ménagères	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information, Sensibilisation sur les droits ✓ Plaidoyer ✓ Formation préprofessionnelle ✓ Accueil et orientation des filles dans les structures ✓ Placement à l'emploi 	Berthe BAGA-YOKO	<p>Adresse : Kalaban-coro-Extention, Rue 821, Porte 37, Bamako, Mali Tél. : 66 95 61 14 Email : bagayokoberthe@yahoo.fr</p> <p> SOLI-MALI https://www.facebook.com/solimali</p>
8	Association des Travailleurs Domestiques au Mali (TDM)	Travailleurs domestiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mobilisation, information des travailleurs domestiques aux droits ✓ Formation professionnelle ✓ Interface avec les syndicats 	Comlan Martial KPINSO	<p>Adresse : Torokorobougou, Rue 424, Porte 131, BPE 821, Bamako, Mali Tél. : 76 03 22 42 Email : kpins@yahoo.fr</p>
9	Association pour la Promotion des Jeunes et Enfants Communicateurs (APJEC)	Enfants et Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information et sensibilisation des jeunes ✓ Création de cadres de rencontres ✓ Formation des enfants et jeunes en communication ✓ Publication journal sur les droits des enfants 	Siaka COULIBALY	<p>Adresse : Niamakoro, cité des enfants, Cité des enfants, Bamako, Mali Tél. : 76 14 48 30 ou 66 00 80 08 Email : coulibalysiak@gmail.com Site : www.apjec.com</p> <p> APJEC-MALI https://www.facebook.com/ong</p>

					apiec/
10	Association des Enfants et Jeunes Travailleurs (AEJT)	Enfants travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information et sensibilisation des enfants travailleurs sur leurs droits ✓ Formation préprofessionnelle et alphabétisation des EJT ✓ Animation de groupement EJT 	Adama SIDIBE	<p>Adresse : Dravéla près de la mosquée, Rue 14, Porte 302 Tél : 66 55 16 82 Email : Cnaejtml@yahoo.fr ou dafela17@gmail.com</p> <p> AEJT/Mali https://www.facebook.com/Associations-des-enfants-et-jeunes-travailleurs-du-Mali-AEJT-1047451652039563</p>

II – Fiches techniques

FICHE TECHNIQUE N° 1

Thème	Les droits reconnus aux enfants travailleurs
Utilisateurs de la fiche	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs sociaux/assistants juridiques - Les membres de comités locaux de protection des droits de l'enfant.
Bénéficiaires	Les enfants travailleurs (jeunes filles domestiques)
Objectifs	Faire connaître les droits dont bénéficient les enfants travailleurs
Contenu	<p>Le cadre légal</p> <p>Il existe plusieurs normes internationales, régionales et nationales qui reconnaissent des droits spécifiques aux enfants travailleurs en vue de les protéger sur les lieux et dans le cadre du travail. Parmi les normes les plus importantes se trouvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Convention des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant (CDE) - les Normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) notamment : <ul style="list-style-type: none"> la Convention sur l'âge minimum (C 138), la Convention sur les pires formes de travail des enfants (C182), les recommandations y afférentes qui visent l'élimination du travail des enfants et la protection des enfants et des adolescents. - le Statut de Rome de la Cour internationale pénale et le Protocole de Palerme (s'opposant aux actes qui favorisent, permettent, visent ou sont liés à l'exploitation économique des enfants, tels que l'esclavage, la traite ou la servitude) - la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), son protocole relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo) - la Charte Africaine sur les Droits et le Bien-être de l'Enfant (CADBE) - la Charte Africaine de la Jeunesse (CAJ) - les textes légaux nationaux (Code du Travail, Code Pénal...) <p>Certains droits des enfants travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - le droit à un travail digne assurant une rémunération équitable, un repos approprié ainsi que des conditions de travail sûres.

	<p>32.2 CDE/ art. 12.1 et 13.1 R 146/ art. 15 CADHP/ art. 15.4 a CAJ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - le droit à la liberté d'association pour défendre les droits en tant que travailleurs (art. 15 CDE/ art. 8 CADBE) - le droit d'être protégé contre l'esclavage, le travail précoce, forcé ou obligatoire, la vente et la traite, la servitude et l'utilisation dans la mendicité (art. 32 et 35 CDE/ art. 1, 2, 3, et 7138/ art. 3 et 7 C 182/ art. 7 Statut de Rome/ art. 2, 3, et 5 Protocole de Palerme/ art. 29 CADBE) - le droit d'être protégé contre l'exploitation économique et le travail compromettant l'éducation ou le développement physique, mental, spirituel, moral ou social (art. 32.1 CDE/ art. 3 et 7.1 C 182/ art. 13. g Protocole de Maputo/ art. 15 CADBE/ art. 15.2 et 23.1 i CAJ) - le droit de l'enfant victime d'exploitation d'être bénéficiaire de mesures adéquates facilitant sa réadaptation physique et psychologique ainsi que sa réinsertion sociale (art. 39 CDE/ art. 7.2. b C 182/ art. 6.3 Protocole de Palerme)
Références	<ul style="list-style-type: none"> - Les normes internationales et régionales citées ci-dessus - Les textes légaux nationaux (Code du Travail, Code Pénal....)

FICHE TECHNIQUE N° 2

Thème	Le contrat de travail pour un enfant travailleur
Utilisateurs de la fiche	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs - Les agences de placement
Bénéficiaires	Les enfants travailleurs (dont les jeunes filles domestiques)
Objectifs	Formaliser la relation de travail à travers un contrat de travail écrit
Contenu	<p>Les étapes d'élaboration du contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérifier l'âge du futur employé - Associer le parent/tuteur du futur employé si dernier a moins de 18 ans - Négocier les éléments clés du contrat de travail (cf. ci-dessous) - Fixer les accords négociés par écrit en suivant un modèle type de contrat de travail (voir fiche technique n° 3) - Signer le contrat de travail établi en deux exemplaires - Remettre un exemplaire du contrat signé à l'enfant travailleur embauché <p>Les éléments clés du contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La date précise de début du contrat de travail - La durée du contrat : indéterminée ou déterminée (max. 2 ans) - Le lieu de travail - Les tâches à accomplir - La durée du travail : max. 4,5 ou 8 heures par jour selon l'âge (voir Tableau récapitulatif du temps légal de travail des enfants) - Le jour du repos hebdomadaire : min. 1 jour/semaine - Le montant et la périodicité de la rémunération - La durée des congés annuels payés : 30 jours/an
Références	- Les textes légaux nationaux (Code du Travail, ...)

FICHE TECHNIQUE N° 3

Modèle type de CONTRAT DE TRAVAIL

Entre

< NOM ET PRENOM DE L'EMPLOYEUR >, demeurant à l'adresse suivante :

Ci-après « l'employeur »

Et

< NOM ET PRENOM DE LA PERSONNE EMPLOYEE > ,

né/e le < DATE >, demeurant à l'adresse suivante : ...

représenté/e par < NOM ET PRENOM, LIEN DE PARENTE >

Ci-après « le salarié »

Ensemble, « les parties »

Article 1 – Objet

L'employeur et le salarié concluent par la présente un contrat de travail à durée < DETERMINEE ou INDETERMINEE > .

Article 2 – Date d'entrée (et période d'essai)

Le présent contrat débutera à la date d'entrée du salarié, laquelle est fixée au < DATE PRECISE >, pour une durée de < XY JOURS, MOIS ou ANNEES > .

(Facultatif : La période d'essai est d'une durée de < NOMBRE > jours qui pourra être renouvelée une fois à condition que le salarié en ait été informé par écrit avant l'expiration de la première période. Dans la période d'essai, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.)

Article 3 – Lieu habituel de travail

Le lieu habituel de travail est fixé à l'adresse suivante :

Par ailleurs, le salarié pourra également être amené à travailler régulièrement dans d'autres lieux, et notamment les suivantes :

Article 4 – Nature d'emploi

Le salarié est embauché pour le poste suivant : ...

En particulier, le salarié aura pour tâches celles décrites ci-après :

Article 5 – Horaires de travail

Le salarié sera présent et effectuera < NOMBRE > heures de travail réparties dans la semaine comme suit : ...

Le jour de repos est le < JOUR DE LA SEMAINE >.

Article 6 – Rémunération

Le salaire est payé le < DATE > de chaque mois.

Le salaire mensuel brut est de < CHIFFRE > FCFA.

Article 7 – Absence du salarié

Toute absence du salarié doit impérativement être justifiée. Le cas échéant, le salarié s'engage à informer l'employeur dans les plus brefs délais et à l'informer de la durée prévisible de cette absence.

Article 8 – Congés payés

Le salarié bénéficie des congés payés de jours par an.

Fait à < LIEU >, le < DATE >, en < NOMBRE > exemplaires dont un remis à chaque partie.

SIGNATURES

L'employeur : ...

Le salarié : ...

FICHE TECHNIQUE N° 4

Modèle type de CERTIFICAT DE TRAVAIL

< COORDONNEES COMPLETES DE L'EMPLOYEUR >

Certifie avoir employé :

< PRENOM ET NOM DE LA PERSONNE EMPLOYEE >

Du < DATE D'ENTREE > au < DATE DE SORTIE DE L'EMPLO >

En qualité de < FONCTION OCCUPEE PAR LA PERSONNE EMPLOYEE >

Nature et dates des emplois successivement occupés :

< NATURE D'EMPLOI ET PERIODE DE SON EXECUTION >

Catégorie professionnelle de classement de la convention collective: < CATEGORIE >

Fait à < VILLE/COMMUNE >, le < DATE >

< SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR >

FICHE TECHNIQUE N° 5

Modèle type de LETTRE DE LICENCIEMENT

< NOM PRENOM DE L'EMPLOYEUR >

< ADRESSE DE L'EMPLOYEUR >

< NOM PRENOM DE L'EMPLOYÉ(E) >

< ADRESSE DE L'EMPLOYÉ(E) >

< VILLE >, le < DATE >

Objet : Notification de licenciement

Courrier remis en main propre

Madame,

J'ai le regret de vous signifier votre licenciement pour la raison suivante : < MOTIFS >.

Compte tenu de votre contrat de travail et conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un préavis de < DURÉE DU PRÉAVIS >.

Je vous notifie que votre préavis débutera à la date du < DATE DE REMISE DE LA LETTRE >.

En vous remerciant pour les services rendus, je vous souhaite bonne continuation.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

< SIGNATURE >

FICHE TECHNIQUE N° 6

Modèle type de

FICHE D'INFORMATIONS EN CAS DE LICENCIEMENT L'ATTENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

A

Commune : Quartier :

Employeur

Nom et prénoms :

Adresse :

Fonction :

Employé(e)

Nom et prénom :

Age :

Adresse précise (commune, quartier, BP, tél.) :

.....

.....

Date d'embauche : .../.../..... Date de licenciement : .../.../...

SALAIRE MENSUEL

Autres avantages à préciser :

.....

.....

Loge-t-elle chez l'employeur ?

OUI NON

Mange-t-elle chez son employeur ? OUI NON

A-t-elle bénéficié de tous ses congés annuels ? OUI NON

Quand est-elle revenue de ses derniers congés?

Nombres de jours de repos par mois :

Motifs du licenciement :

.....

.....

.....

Fait à Bamako, le...../...../.....

FICHE TECHNIQUE N° 7

Modèle type de LETTRE DE DÉMISSION

< NOM PRENOM DE L' EMPLOYÉ(E) >

< ADRESSE DE L' EMPLOYÉ(E) >

< NOM PRENOM DE L'EMPLOYEUR >

< ADRESSE DE L'EMPOYEUR >

< VILLE >, le < DATE >

Objet : Notification de démission

Courrier remis en main propre

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, j'ai le regret de vous présenter ma démission du poste d'aide-ménagère que j'occupe actuellement chez vous.

Compte tenu du préavis de < X > mois prévu par mon contrat, mon départ effectif interviendra le < DATE DE DÉPART >.

Je vous serais reconnaissante de bien vouloir préparer pour cette date : le solde de mon compte ainsi que mon certificat de travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

< SIGNATURE >

III – Listes des travaux interdits aux enfants

1. TABLEAUX DU DECRET N°96-178/P-RM DU 13 JUIN 1996 (EN REVISION)

Tableau A : Travaux interdits aux enfants

<i>Les enfants ne seront employés</i>		
Grillage des minerais sulfureux quand les gaz sont condensés et que le minerai ne renferme pas d'arsenic	Dans les ateliers où l'on produit le grillage	Emanations nuisibles
Régisserie	A l'épilation des peaux	Danger d'empoisonnement
Superphosphates de chaux et de potasse (fabrication des)	Dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides et des poussières	Emanations nuisibles
Teintureries des matières	Dans les ateliers où l'on emploie des matières toxiques	Danger d'empoisonnement

Tableau A : Travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans

<i>Nature des travaux</i>	<i>Raisons de l'interdiction</i>
Accumulateurs électriques (fusion de plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la réparation des)	Danger de saturnisme
Acide arsénique (fabrication de 1') au moyen de l'acide arsénique et de l'acide azotique	Danger d'empoisonnement
Acide fluorhydrique (fabrication de 1')	Vapeurs délétères
Acide nitrique (fabrication de 1')	Vapeurs délétères
Acide oxalique (fabrication de 1')	Danger d'empoisonnement
Acide picrique (fabrication de 1')	Danger d'empoisonnement
Acide salicylique (fabrication de 1') au moyen de l'acide phénique	Emanations nuisibles
Air comprimé (travaux dans 1')	Travaux dangereux
Alliages et soudures contenant plus de 10 pour cent de plomb (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Aniline (voir nitrobenzine)	
Arachides (décorticage d')	Poussières et sons nuisibles
Erséniate de potasse (fabrication de 1') au moyen du sal-	

pêtre

Benzine (dérivé de la) (voir nitrobenzine)

Blanc de plomb (voir céruse)

Bleu de prusse (fabrication du) (voir cyanure de potassium)

Celluloïd et produits nitrés et analogues (fabrication de) Nécessité d'un travail prudent et attentif

Cendres d'orfèvre (traitement des) par le plomb Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles

Césure ou blanc de plomb (fabrication de la) Maladies spéciales dues aux émanations nuisibles

Chairs, débris et issues (dépôt de) provenant de l'abattage des animaux Emanations nuisibles, danger d'infection

Chiens (infirmerie de) Danger de morsure

Chromolithographie céramique (poudrage à sec et époussetage des couleurs) Poussières nuisibles

Chlore (fabrication du) Emanations nuisibles

Chlorure de chaux (fabrication du) Emanations nuisibles

Chlorures alcalins, eau de javel (fabrication des) Emanations nuisibles

Chlorure de plomb (fonderie de) Emanations nuisibles

Chlorures de soufre (fabrication des) Emanations nuisibles

Coton (égrainage du)	Poussières nuisibles
Chromate de potasse (fabrication du)	Maladies spéciales dues émanations
Cristalleries et émailleries (démolition des fours et nettoyage des matériaux qui en proviennent dans les)	Poussières dangereuses
Cristaux (polissage à sec des)	
Chrysalides (extraction des parties soyeuses des)	Emanations nuisibles
Cyanure de potassium et bleu de prusse (fabrication de)	Danger d'empoisonnement
Cyanure rouge de potassium ou prussiate rouge de potasse (fabrication de)	Danger d'empoisonnement
Déchets d'animaux (dépôt de) (voir chairs, etc)	
Dentelles (blanchissage à la céruse des)	Poussières dangereuses
Désargentage du plomb	Emanations nuisibles
Eau de javel (fabrication d') (voir chlorures alcalins)	Poussières nuisibles
Eau forte (voir acide nitrique)	
Effilochage et déchiquetage des chiffons	Poussières nuisibles
Emaux plombés (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Engrais (dépôt et fabrications d') au moyen de matières animales	Emanations nuisibles

Equarrissage des animaux (ateliers d')	Emanations nuisibles
Etamage des glaces par le mercure (ateliers d')	Maladies spéciales dues aux émanations
Fonte et laminage du plomb	Maladies spéciales dues aux émanations
Fusion des vieux zincs	Emanations nuisibles
Glaces (étamage des) (voir étamage)	
Grattage et ponçage des peintures à la céruse et au sulfate de plomb	Emanations nuisibles, Danger de saturnisme
Grillage des minerais sulfureux	Emanations nuisibles
Huile et autres corps gras extraits des débris de matières animales	Emanations nuisibles
Kapock (triage et traitement du)	Risques de byssinose imputables aux poussières de fibres végétales
Litharge (fabrication de la)	Maladies spéciales dues aux émanations
Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb	Maladies spéciales dues aux émanations
Massicot (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Matières colorantes (fabrication) au moyen de laniline et de la nitrobenzine	Emanations nuisibles
Matières explosives (fabrication et manipulation des)	Nécessités d'un travail prudent et attentif

Matières explosives (manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des)	Nécessités d'un travail prudent et attentif
Métaux (aiguisage et polissage des)	Poussières dangereuses
Meulière et meules (extraction et fabrication des)	Poussières dangereuses
Linium (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Nitrate de méthyle (fabrication du)	Vapeurs délétères
Nitrobenzine, aniline et matières dérivant de la benzine (fabrication de)	Vapeurs nuisibles
Oxydes de plomb (fabrication des)	Maladies spéciales dues aux émanations
Peaux de lièvre et de lapin (voir secrétage)	
Peinture de toute nature comportant l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments	Danger de saturnisme
Phosphore (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Plomb (fonte et laminage du) (voir fonte)	
Poils de lièvre et de lapin (voir secrétage)	
Prussiate de potasse (voir cyanure de potassium)	
Réduction des minerais de zinc et de plomb (travail au four où s'opère la)	Emanations nuisibles

Rouge de prusse et d'angleterre (fabrication du)	Vapeurs délétères
Secrétage des peaux et poils de lièvre ou de lapin	Poussières nuisibles ou venimeuses
Sulfate de mercure (fabrication du)	
Sulfate de plomb (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Sulfate d'arsenic (fabrication du)	Maladies spéciales dues aux émanations
Sulfate de sodium (fabrication du)	Danger d'empoisonnement
Traitement des minerais de cuivre pour l'obtention des métaux bruts	Gaz délétères
Verreries (démolition des fours des)	Emanations nuisibles
Verre (décoration à l'enlevé du)	Poussières nuisibles
Verre (polissage à sec du)	Poussières nuisibles
Verre et cristal (gravure et dépolissage à l'acide chlorhydrique du)	Dégagement des vapeurs dangereuses et nécessités d'un travail prudent et attentif
Verre (égrésillage du)	Poussières nuisibles dangereuses

2. EXTRAIT DE L'ARRETE N°09-0151 DU 4 FEVRIER 2009 (EN REVISION)

Article 1^{er} : La liste des travaux dangereux interdits aux enfants âgés de moins de 18 ans, énumérés au tableau A annexé au Décret n° 96-178 / P- RM du 13 juin 1996 portant application de diverses dispositions du Code du Travail, est complétée ainsi qu'il suit :

SECTEUR	ACTIVITES	FACTEURS DE RISQUES	RAISONS DE L'INTERDICTION
Secteur in-formel urbain	Portage des fardeaux et Livraison des marchandises	<ul style="list-style-type: none"> - Charge lourde - Longues heures de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Troubles musculo-squelettiques - Déscolarisation - Risque d'accident mortel
	Commerce ambulant	<ul style="list-style-type: none"> - Longues heures de marche - Fatigue - Agressions physiques et sexuelles - Enlèvements - Longues heures de travail - Contact précoce avec des adultes pervers - Mauvaise fréquentation 	<ul style="list-style-type: none"> - Harcèlement, sévices sexuels - IST/VIH-Sida - Exposition aux stupéfiants et aux activités criminelles - Accidents des voies publiques

