# JOURNAL OFFICIEL 

# DE LA <br> REPUBLIQUE DU MALI 



## SOMMAIRE

## actes de la republique de mali

## DECRETS

13 Juin 1996 decret N 96-178/P-RM portant application de diverses dispositions de la Loi $\mathrm{N}-92-020$ portant code du travail en République du Mali

De l'apprentisage........................................................... 362
De la formation et des stages........................................p363
Du contrat à duréedéterminée.....................................p364
Des conditions énérales d'emploi et de remunération.p364
Des conditions générales de travail
p368
Des privilèges et garanties de la créance de salaire
p370
Des retenues sur salaire ..... p371
Del'hygiène et de la sécurité. ..... p371
Du travail des femmes et des enfants. ..... p376
Des différends du travail. ..... p379
Des comités d'hygiène et de sécurité. ..... p380
Des bureaux de placement payant. ..... p381
Du placement temporaire. ..... p382
Annexe au decret N 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant apllication de diverses dispositions de la loi N $92-020$ du 20 septembre 1992 portant codedu travail en république du Mali. p384
Annonces et Communications. p400

## ACTES DE LA REPUBLIQUE DU MALI

## DECRETS

## PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DECRET N*96-178/P-RM Portant application de diverses dispositions de la Loi N* 92 -020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali

Le Président de la République
Vula Constitution;
Vu la Loi n ${ }^{*} 92-020$ du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali ;
Vu le Décret N*94-065/P-RM du 04 Février 1994 portant nomination d'un Premier Ministre;
Vu le. Décret N*94-333/ P-RM du 25 Octobre 1994 portant nomination des membres du Gouvernement modifié par le décret N*95-097/ P-RM du 27 Février 1995;
Vu l'avis du Conseil Supérieur du Travail en sa séance du 27 Février 1995;

## Statuant en Consell des Ministres

## DECRETE :

## Article 1er

Le présent décret fixe les modalités d'application de diverses dispositions dela Loi N'92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali

## DE L'APPRENTISSAGE

(Application de l'article L. 7)

## ARTICLE D. 7-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'uneallocation d'apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et compléte, dispensée dans l'entreprise et éventuellement dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

## ARTICLE D.7-2

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois et les textes réglementaires et conventionnels applicables aux relations de travail entre employeurs et travailleurs dans la branche ou l'entreprise considérée dans la mesure où ces lois et textes ne sont pas contraires aux dispositions du code du travail et des textes pris pour leur application.

## ARTICLE D.7-3

Le pourcentage minimum et maximum d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs est le suivant :
Pour les entreprises de bâtiments et travaux publics : entre $1 \%$ et $3 \%$.
Pour les entreprises minières, industries de transformation et manufactures : entre $1 \%$ et $4 \%$.
Pour les autres entreprises : entre $1 \%$ et $5 \%$.
Ce pourcentage est établi par rapport à l'effectif moyen mensuel des travailleurs employés dans l'entreprise dansles douze mois précédant l'année de référence.

## ARTICLE D.7-4

Les entreprises doivent foumir al l'inspection du travail, avant le 31 janvier de chaque année, un état donnant au 31 décembre de l'année précédente ;
-le nombre moyen mensuel de travailleurs servant d' assiette au pourcentage ;
-le nombre réel des apprentis.
En cas d'insuffisance du nombre des apprentis, au sens du présent décret, les conditions et délais dans lesquels cet effectif sera complété.
A cet effet, un formulaire établi par l'Office National de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi sera mis à la disposition de l'employeur. Il devra le remplir en double exemplaire qu'il fera parvenir à l'inspecteur du travail de son ressort.

## ARTICLE D.7-5

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 14 ans au moins et de 21 ans au plus au début del' apprentissage. Toutefois les jeunes âgés d'au moins 13 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement fondamental.
Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

## ARTICLE D.7-6

L'employeurs'engage à enseigneràl'apprentiméthodiquement, progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat. Il ne doit employer l'apprenti qu'aux travaux et services se rattachant à cet objet.
L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, dans la mesure où il existe un tel centre dansla localité du lieu du travail de l'apprenti. Il doit, dans ce cas, s'engager à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités organisés par le centre où il l'aura inscrit. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements du centre est compris dans l'horaire de travail.

## ARTICLE D.7-7

Le contrat d'apprentissage doit,sous peine de nullité,faire l'objet d'un acte écrit établi en 4 exemplaires. Chacun de ces exemplaires doit être revêtu des signatures de l'employeur,de l'apprenti ou de son représentant légal s'il est mineur. Un des exemplaires doit être remis à l'apprenti, un autre doit étre adressé, dès sa signature, à l'inspection du travail dans le ressort de laquelle se trouve le lieu d'apprentissage. Il est enregistré sur un registre spécial dénommé " registre des contrats d'apprentissage.


#### Abstract

Il est annexé au contrat un certificat médical attestant que l'apprenti est physiquement apte à remplir les obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat. Si le contrat d'apprentissagen'a pas fait l'objet d'un écritousi, ayant faitl'objet d'un écrit, il n'a pasété soumisàl' enregistrement précité il est considéré comme un contrat à durée indéterminée de droit commun. Le contrat d'apprentissage fait obligatoirement mention : -Des nom, prénoms, àge, domicile et profession de l'employeur; -Des nom, prénoms, àge et domicile de l'apprenti ; -Des nom, prenoms, profession et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur ; -De la date et de la durée du contrat qui ne peut excéder trois ans - Des conditions de rémunération et, éventuellement de nourriture et de logement; -L'indication de la profession qui sera enseignée à l' apprenti; -L'indication, éventuellement, des cours professionnels que l'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti.


## ARTICLE D.7-8

L'apprenti a droit à une allocation d'apprentissage. Cette allocation mensuelle est égale à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel garanti. Ce pourcentage est : de $25 \%$ au moins du S.M.I.G. pendant la première année; de $50 \%$ du S.M.I.G. pendant la deuxième année; le S.M.I.G. à la troisième année.

## ARTICLE D.7-9

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants legaux en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

## ARTICLE D.7-10

Il peut être prévu au contrat d'apprentissage que l'apprenti s'engage, vis à vis de son employeur et après achèvement de l'apprentissage à continuer à exercer chez cet employeur, son activité professionnelle pendant une période qui ne peut excéder deux ans. Le non-respect de cet engagement peut entrainer le versement à l'employeur d'un dédommagement.

## ARTICLE D. $7-11$

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprentu, à la fin de l'apprentissage, à l'examen organisé pour délivrer, éventuellement, le certificat d'aptitude professionnelle.

## ARTICLE D. 7-12

Le contrat d'apprentissage peut étre résilié sans indemnités par l'une ou l'antre des parties durant les deux premiers meis de l'apprentissage. Cette résiliation doit ètre constatée par écrit. Passé ce délai, la resiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou sur résolutionjudiciaire prononcée par le tribunal du travail à la demande de l'une ou l'antre des parties.


#### Abstract

ARTICLE D.7-13 Les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires sont calculées de façon forfaitaire sur le montant du salaire légal de base. L'Etat prend en charge, selon un taux fixé par arrêté du ministre chargé đu travail et de la prévoyance sociale, les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou réglementaire.


## DE LA FORMATION ET DES STAGES

(Application de l'article L. 9)

## ARTICLE D.9-1

La formation professionnelle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue fait partie del'éducation permanente. Elle apour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle peut être dispensfé à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en altemance.

## ARTICLE D.9-2

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :
$1^{\prime}$ ) les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle,
$2^{*}$ )les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un conurat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi,
$3^{*}$ )les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
4) les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'actuvité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise,
$5^{\circ}$ )les actions de conversion. Elles ont pour objet de permeture à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de neuvelles activités professionnclles.


#### Abstract

ARTICLE D.9-3 Les actions de formation professionnelle et de promotion sociale mentionnées à l'article D.9-1 ci-dessus peuvent faire l'objet de convention. Ces conventions sont bilatérales ou multilatérales. Elles déterminent notamment: -la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient, -les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre, -les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération, -lorsqu'elles concement des travailleurs, les facilités accordées, le cas échéant, à ces derniers, pour poursuivre les stages qu'elles prévoient, notamment les congés, aménagements ou réductions d'horaires dont ils bénéficient, en application de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, -les modalités de contróle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée, -les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.


ARTICLE D.9-4 Les entreprises, groupe d'entreprises, associations, établissements et organismes privés, organisations professionnelles, syndicales ou familiales, les collectivités locales, les établissements publics, interviennent à ces conventions, soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours, technique ou financier,à la réalisation des programmes,soit en tant que dispensateurs de formation.
ARTICLE D.9-5 Tout jeune de seize à vingt cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations altemées. Elles ont pour objectif de permeture aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou lorientation professionnelle.
Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Elles sont organisées dans le cadre :
-de contrats de travail de type particulier,
-de périodes de formation prévues dans un contrat de travail ordinaire,
-de diffërents stages de fonnation professionnelle.
ARTICLE D.9-6 Les formationsayant pour objetl'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé contrat de qualification. Sa durée est comprise entre six mois et deux ans. Il doit être passé par écrit. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale du travail. L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquénr une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par le ministre chargé du travail. Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les travailleurs titulaires des contrats de qualification, perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum garanti annuellement par arrêté et dont le montant est fixé et peut varier en fonction de l'àge đu bénéficiaire.


#### Abstract

ARTICLE D.9-7 Le conseil supérieur du travail : 1-donne son avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale en fonction des besoins de l'économie et des perspectives de l'emploi, 2-examine et suggère les mesures propresà assurer unemeilleure coopération entre les administrations et les organisations professionnelles et syndicales afin d'assurer la pleine utilisation des moyens publics ou privés de formation professionnelle et de promotion sociale, 3 -formule toute proposition utile en vue d'une meilleure adaptation des programmes et des méthodes aux besoins des différentes catégories appelées à bénéficier de la formation professionnelle et de la promotion sociale.


## ARTICLE D.9-8

Les autres modalités de la formation sont définies par les conventions ou accords collectifs, ou à défaut, d'accordparties.

## DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

(Application de l'article L. 20 et L. 24)

## ARTICLE D.20-1

Le contrat de travail conclu en application del'article L. 20 doit comporter, outre la définition précise de son objet tel qu'il est prévu à cet article, les indications suivantes :
Lorsqu'il est conclu pour remplacer provisoirement un travailleur de l'entreprise en suspension légale du contrat de travail, le nom et la qualification du travailleur remplacé.
Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échėance du terme et, le caséchéant, une clause prévoyantle report du terme. Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu. La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé. La durée de la période d'essai éventuellement prévue.

## ARTICLE D.24-1

A défaut de fixation par voie de convention ou d'accord collectif, l'indemnité minimale de fin de contrat prévue dans les conditions fixées par l'article L. 24 est égale à $2,5 \%$ du montant de la rémunération totale brute due au travailleur pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE REMUNERATION DU PERSONNEL DE MAISON (Application de l'article L.86)

## ARTICLE D.86-1

Est considéré comme personnel de maison tout travailleur employé au domicile privé de l'employeur poury effectuer tout ou partie de tâches de caractère familial et ménager.
Le personnel employé de maison jouit de la liberté d'opinion et đu plein exercice du droit syndical conformément aux dispositions du code du travail.


#### Abstract

ARTICLE D. 86-2 Le personnel de maisonjournalier est celui embauché pour une occupation de courte duré, àl'heure ou à la semaine et dont le salaire est effectivement verst en fin de travail ou de journee et accompagné d'un bulletin de paye. L'engagement est soumis aux dispositions réglementant les contrats à durte déterminée. Le personnel de maisonjoumalier dontl'emploi se poursuit au delả de la période déterminée est considéré comme embanché pour une durée indéterminée.


## ARICLE D.86-3

Le personnel permanent de maison est celui embauché au foyer de l'employeur pour exercer de façon habituelle son activité à temps plein, soit à temps partiel.

## ARTICLE D. $86-4$

Tout engagement de personnel de maison, à l'exception d'un employé journalier ou occasionnel, fait l'objet d'une déclaration établie par l'employeur dans les 15 jours et adressée en triple exemplaire à l'organisme qui a procédé au placement dansles conditions prévuesàl'article L. 309 du code du travail. Le contrat peut être conclu, conformément aux dispositions légales, pour une durée déterminée ou indéterminée.

## ARTICLE 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 del'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 contral à durée indéterminée.

## ARTICLE D. $86-6$

Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur remet an travailleur, an 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, an 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 gardel'original. Un exemplaire est remis au travailleur et le troisieme àl'inspecteur du travail du ressort.

## ARTICLE D. $86-7$

L'employeur fait procéder à l'examen médical đu travailleur avant l'engagement définitif et le soumet aux visites périodiques de médecine du travail.

## ARTICLE D.86-8

Tout employé de maison peut être soumisàune période d'essai dont la durée est fixée à un mois renouvelable une seule fois. La durée de la période d'essai doit ètre fixée par écrit au moment de l'engagement. Le renouvellement de la période d'essai doit également faire l'objet d'un écrit.
Lorsqu'al' expiration de la période d'essai le travailleur continue à effectuer son service sans opposition de l'employeur, l'engagement est réputé définitif et la rupture du contrat ne peut intervenir qu'en respectant les dispositions légales en matière de licenciement.

## ARTICLE D.86-9

Le personnel de maison est classé comme suit :
Catégorie I : employé ne possédant aucune qualification professionnelle particulière changé de certains travaux d'entretien ou de surveillance (manoeuvre d'entretien, manoeuvre 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.
Catégone 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 4ème catégorie, chargé en outre de l'ensemble des travaux d'intérieur.
Catégorie VI : chef cuisinier ayant des personnes sous ses ordres.
Catégorie VII : mâtre d'hôtel avec référence.

## ARTICLE 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 łégales incluses.
Les salaires des travailleurs à temps partiel et des travaideders joumaliers sont calcules, compte tenu de leur categofie de classement, en fonction du temps de travail accompli dans le cadre de l'horaire prévu au conturat.

## ARTICLE D.86-11

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base de la catégorie du travailleur est payée au personnel de maison dans les conditions prévues à l'article L. 97 du code du travail.
L'employé est également admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'à la suite de plusieurs embauches successives chez le même employeur, il a atteint la durée de présence nécessaire à son attribution, à condition qu'il n'ait pas perçu l'indemnité de licenciement lors de la cessation antérieure de ces acuivités.
Ne sont pas interruptives de l'ancienneté les périodes de suspension du contrat, assimilées à des périodes de travail effectif.

## ARTICLE D.86-12

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 foumis 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 mème salaire par joumée de travail pour le logement.
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.

## ARTICLE D.86-13

En cas de déplacement occasionnel du travailleur à titre professionnel hors du lieu habituel d'emploi, il lui est allout une indemnité de déplacement calculée comme suit:
-3 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraine la prise d'un repas principal en dehors du lieu d'emploi,
-6 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux en dehors du lieu d'emploi,
-9 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti, lorsque le déplacement entraine la prise de deux repas principaux et le couchage en dehors du lieu d'emploi.
L'indemnité de déplacement n'est pas exigible lorsque ces prestations sont foumies en nature par l'employeur.

## ARTICLE D.86-14

Exceptéles employésjournaliers ou occasionnelsrémunérés en fin de travail ou de journée, les employés de maison sont rétribués chaque mois, à date fixe, généralement le demier 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.

## ARTICLE 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 alieu, 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 pendànt un délai de cinq ans.

## ARTICLE D.86-16

L'horaire de travail est précisé et défini parle contrat de travail, conformément aux dispositions du Code du travail. En principe les heures de travail sont reparties entre 7 heures et 21 heures.
Compte tenu des arrèts 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 .

## ARTICLE D.86-17

Lorsque la durée hebdomadaire de présence du personnel de maison est inférieure à 40 heures par semaine, notamment en cas d'engagement à temps partiel, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémiunérées comme telles.

## ARTICLE D.86-18

Le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier logé dans la maison d'habitation ou à proximité, est astreint à une présence continue sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel de 15 jourscalendaires en sus du congé légal.

## ARTICLE D.86-19

Pour les travailleurs à temps plein, le décompte des heures supplémentaires est, en principe, déterminé dans le cadre de la semaine de travail. Toute heure effectuée au delà de la 60 ème heure dans la semaine, en application du principe défini à l'article D.86-16 alinéa 2 ci-dessus, est réputée supplémentaire et donne droit à la rémunération suivante :
a)jours ouvrables :
-de la 61 ème à la 68 ème heure : $1 / 173,33$ du salaire mensuel, majoré de $25 \%$ pour chaque heure,
-au-delà de la 68 ème heure: : $1 / 173,33$ du salaire mensuel majoré de 40\%
-de $50 \%$ lorsqu' elle se situe de nuit.
Est considéré comme travail de nuit, celui effectué entre 21 heures et 5 heures du matin.
b)jours non ouvrables :
$-50 \%$ lorsqu' elle est effectuée de jour, $-100 \%$ lorsqu'elle se situe de nuit.

Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs journaliers ou occasionnels, qui ne sont pas soumis au principe des équivalences, le nombre d'heures supplémentaires est déterminé dans le cadre de la joumée de travail. Toute heure effectuée au delà de la durée joumalière, c'est-à-dire au delà de 6 heures 40 minutes de travail donne lieu aux majorations suivantes:
$-25 \%$ pour les deux premières heures ainsi accomplies.
$-50 \%$ pour les heures suivantes.
Des assouplissements peuvent être apportés aux règles précitées dans le cadre des articles L. 131 à L. 140 et de leurs textes d'application.

ARTICLE D.86-20 Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Mais d'accord parties, il peut etre fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-joumées dans la semaine.

ARTICLE D.86-21 Les fêtes légales chômées par le personnel de maison n'entrainent 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, àun reposcompensateur équivalent, obligatoirement pris dans la semaine ou les deux semaines suivantes, conformément àl'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.

## ARTICLE 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 effectif au cours de la période de référence.
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 al'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 tót 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.

ARTICLE D.86-23 La durée du congé est augmentée de : -2 jours ouvrables apress 15 ans de services continus ounon chez le mème employeur, -4 jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non chez le mème employeur, -6 jours ouvrables apres 25 ans de services continus ou non chez le mème employeur

## ARTICLE D.86-24

Le personnel de maison ne peut s'absenter sans autorisation ou justification.
Les absences non autorisées doivent être justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.
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.

## ARTICLE D.86-25

Des permissions exceptionnelles non déductibles de la durée du congén'entrainant 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 soeur : 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 soeur : 2 jours,
-naissance d'un enfant : 3 jours.
Le travailleur informel'employeur del'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 ètre exigé par l'employeur, dans un délai de huit jours après l'événement.
Si l'événernent se produit hors đu lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus peuvent être prolongés d'accord parties. Cette prolongationn'est pas rémunérée.

## ARTICLE D.86-26

La maladie ou l'accident non professionnel de l'employé de maison entraine la suspension du contrat dans les conditions prévues à l'article L. 34 du code du travail.
Encas 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.
Pendant l'arrèt 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.

ARTLCLE D.86-28 Le contrat de travail est également suspendu pendant l'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail et pendant le repos de lasalariée bénéficiaire d'un congé de mátemité dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE D. 86 -28Le contrat à durée déterminée peut être rompu en cas de faute lourde, de force majeure, ou d'accord parties.
Lorsque l'exécution đu contrat à durée déterminée se poursuit au delả du terme prevu 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.


#### Abstract

ARTICLE D. 6 -29 Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin ennotifiant sa décision par écrit al l'autre partic. Cette notification doit être faite soit par lettre recommandée, soit par la remise directe de la lettre an destinalaire contre recépisse.


## ARTICLE D.86-30

La date de la présentation de la lettre fixe le point de départ du priavis.
En cas de licenciement la lettre de preavis doit indiquer clairement le motif de la rupture.
La durée minimum de préavis est fixée à :
-1 semaine pour les employés justifiant chez le même employeur d'une ancienneté de service inférieure ou égale à 6 mois.
-15 jours pour les employésjustifiant chez le même employeur d'une ancienneté de service au delà de 6 mois.
Pendant la durée du preavis, les parties sont tenues à leurs obligationsréciproques. Toutefois, l' employé de maison, qu'il soit licencié ou démissionnaire, est autorisé às' absenter chaque jour pendant 2 heures pourlui faciliter larecherched'unnouvel emploi. L'utilisation par l'employé de ces heures de liberté n'entraine aucune diminution de son salaire. Leur répartition dans le cadre de l'horaire de travail, est fixte d'un commun accord, en dehors des heures de repos. A défaut d'accord, elles seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix de l'employé. Ces heures d'absence peuvent ètre bloquées à la fin de la période de prézvis, sur la demande du travailleur.

## ARTICLE D.86-31

La dispense par l'employeur d'exécution du travail durant le prèavis n'entraine, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et autres avantages dont le salarié aurait béneficié pendant cette période.
Le đélai de préavis ne peut être interrompu ou prolongé même pour cas de force majeure, ssuf d'accord parties.

## ARTICLE D.86-32

Toutefois, Iorsque le prèavis est signifié avant le départ en congé du travailleur, le délai se trouve suspendu pendant la durée du congé payé pour reprenđre à l' expiration dudit congé. Lorsque le préavisest notifié au cours de lapériode des congés, le point de départ du préavis se trouve reporté à l'expiration desdits congés.

## ARTICLE D.86-33

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture doit verser à l'autre partie, une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature correspondant à la durée de ce préavis.
L'employé de maison licencié qui a urouvé un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter son service dès que la moitié du préavis a été exécutée et ce, sans avoir à payer l'indernnité pour inobservation du délai.
La faute lourde entraine déchéance du droit de préavis sous réserve de l'appréciation de lajuridiction compétente en ce qui conceme la gravité de la faute.

ARTICLE D. $86-3$ Lorsque la maladie d'passe 6 mois, l'employeur qui se trouve dansla nécessité de remplacer définitivement le travailleur peut prondre 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 congbs paybs et si les conditions d'ancienneté de services sont remplies, l'indemnité de licenciement dont il aurait bénéficié en cas de licenciement.

ARTICLB D. $86-36$ Le personnel de maison, après une période de service d'une année, a aroit à une indemnité de licenciement, calculbe sur le salaire brut moyen des 12 demiers mois accomplis avant la fin đu service dans les conditions précisées aux articles L. 53 à 55 du code du travail.
On entend par période de service, celle qui s'écouie entre la dato d'entrée du travailleur au service de l'employeur et la date de la cessation du travail, y compris de suspension du contrat, considérées comme période de travail.
Est également admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à son employeur, l'employélicencié quir réunit, à la soite de plusieurs engagements successifs au service du même employeur, les conditions nécessaires à son attribution.
La faute lourde justifiant la rupture immédiate du contrat dispense l'employeur de verser l'indemnité de licenciement et le preavis à l'employé de maison.

ARTICLE D. 86-36 En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, les accessoires et les indemnités acquis à la date du décès reviennent de plein droit à ses ayants-droit.
Si cet employé comptait, au jour du décès, une année au moins de service, l'employeur est tenu de verser aux ayants-droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue an travailleur en cas de rupture de contrat du fait de l'employeur.

ARTICLE D.86-37 A l'expiration de son contrat de travail, l'employeur délivre an 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 porté aucune mention défavorable au travailleur.

ARTICLE D. 86-38 Les dispositions afférentes awx voyages des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'au transport de leurs bagages sont celles prévues aux articles L. 157 et suivants du code du travail.

Pour le transport des bagages de l'employé et de sa famille effectué lors du premier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dansle cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur prendra en charge les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :
-200 Kg en sus de la franchise concédée parle transporteur pour lui-mème,
-200 Kg en sus de la franchise pour son ou ses conjoints.
-100 Kg en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

## ARTICLE D.86-39

Les différends survenus à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail peuvent être soumis, soit aux inspecteurs du travail en vue d'un règlement amiable, soit au tribunal du travail compétent.

## ARTICLE D. $86-40$

Pour tous les cas qui ne sont pas expressément prèvus par les articlesD.86-1 à D.86-39 il est fait application des dispositions du code du travail, du code de prévoyance sociale et des textes réglementaires en vigueur.

## DES CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL <br> (Application de l'article L.96)

## ARTICLE D. 96-2-1

D'une manière générale, les locaux affectés au logement du travailleur doivent ëtre construits en matériaux durables et répondre aux conditions définies à l'article
D.96-2-3 suivant.


#### Abstract

ARTICLE D. 96-2-2 Les locaux affectés au logement du personnel doivent : $1^{\prime}$ )avoir des toitures et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries, $2^{*}$ )être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement surl' extérieur et en nombre suffisant pour* réaliser un éclairage et une ventilation convenables, $3^{*}$ )présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne, $4^{*}$ )être éclairés la nuit selon les usages communément pratiqués dans les locaux d'habitation de la région, $5^{*}$ )être munis de cuisines, $6^{*}$ )être tenus en bon état d'habitabilité.


## ARTICLE D. 96-2-3

Les dortoirs ne doivent être affectés qu'd̀ six (6) personnes du même sexe au maximum. Les dortoirs des personnes de sexe différent doivent être situés dans des bâtiments séparés.
Chaque travailleur dispose, pour son usage personnel, d'un lit séparé d'an moins 80 centimètres de celui de son voisin.
Chaque ménage dispose d'un logement séparé. Une séparation complête doit être assurée entre deux logements de ménage.

## ARTICLE D. 96-2-4

Le personnel doit avoir à sa disposition de l'eau à raison de 20 litres parjour et par personne et les récipients nécessaires pour leurs soins de propreté.
Lorsque les travailleurs sont logés en dortoir, un local de propreté distinct doit être mis à leur disposition pour leur toilette sommaire et le lavage de leur linge.
Un système d'évacuation des eaux usées doit être assuré.
ARTICLE D. 96-2-5 Des cabinets d'aisance sont mis à la disposition des travailleurs et doivent répondre aux conditions générales d'hygiène nécessaires. Ils seront désinfectés une fois par jour. L'évacuation des ordures ménagères et des détritus doit être assurée par incinération ou par enfouis.

## ARTICLE D. 96-2-6

L'eau d'alimentation foumie par l'employeur doit être potable. Elle doit provenir, en principe, de puits préservés de la contamination par le ruissellement ou l'infiltration ou du réseau de distribution publique des eaux.
S'il n'est pas possible d'utiliser l'eau de puits, ou celle du réseau de distribution publique, l'eau de boisson prise dans un cours d'eau doit être javellisée, dans les proportions convenables, ou stérilisée chimiquement, le matériel nécessaire à la préparation et à la distribution de l'eau potable est fourni par l'employeur.

## ARTICLE D. 96-2-7

Dans les établissements et entreprises äactivité itinėrante, les locaux d'habitation doivent remplir les conditions générales ci-dessus. Ils sont construits en matériaux du pays.
Le camp des travailleurs doit être construit sur un terrain sain, débroussaillé dans un rayon de 100 mètres sur la périphérie. L'emplacement du camp doit être agréé, préalablement à toute construction, par l'inspecteur du travail et de lasécurité sociale đu ressort, ou à défaut par son suppléant légal, après avis du représentant local de la santé publique. Le camp ne doit pas être installé à plus de 10 Kilomètres du lieu du travail.

Les maisons d'habitation constituant un camp sont séparées de 10 mètres au moins les unes des autres. L'éloignement des eaux fluviales ou de ruissellement est assuré par des caniveaux.
Des cuisines sont mises à la disposition des travailleurs, elles sont largement aérées, mais parfaitement abritées de la pluie. Elles sont distantes de 25 mètres au moins des maisons d'habitation du camp.
Des fouillées sont établies à 100 mètres au moins du camp des travailleurs et à l'abri des regards. Elles sont đésinfectées une fois par jour et déplacées autant que besoin est.

## ARTICLE D. 96-2-8

Lorsquele logement est foumi dans le cadre des dispositions du présent décret, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire des travailleurs, an titre du remboursement de cet avantage en nature, que la somme équivalente au salaire minimum interprofessionnel garanti correspondant à une demiheure de travail effectif.

## ARTICLE D. 96-2-9

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la détermination de conditions meilleures de fourniture de logement ou de mobilier par contrat individuel ou par les conventions collectives de travail qui en fixeront la valeur de remboursement.

## ARTICLE D. 96-2-10

Dans les exploitations, chantiers ou industries qui ne sont pas installés dansun centre pourvu d'un marché régulier de denrées alimentaires de première nécessité ouà proximité immédiate de ce centre, dans des régions qui connaissent des difficultés de ravitaillement régulier, la foumiture d'une ration de vivres à tous les travailleurs est obligatoire.
Dans les régions déshéritées, l'employeur est temu d'assurer la provision en eau potable de tous les travailleurs.

ARTICLE D. 96-2-11
La ration journalière de vivres doit comprendre au moins les éléments suivants:
$1^{*}$ )une ration de glucides composée de l'un des éléments ciaprès(ou aliments d'origine végétale) :
-riz......................... 0 Kg 500
-mais....................... 1 Kg
-mil......................... 1 Kg
-manioc...................... 2 Kg
-haricot.................... 150 g
-farine de manioc............ 1 Kg 250
-patates................. 2 Kg 250
-blé......................... 1 Kg
-igname................. 2 Kg 850
-fonio..................... 1 Kg
-sucre...................... 50 g
$2^{*}$ )une ration d'albuminoïdes de l'un des éléments ci-après (ou aliments d'origine animale) :

-poisson frais........................ 400 g
-poisson sec ou fumé............. 300 g
-1 boite de lait concentré sucré $(250 \mathrm{~g})$ par semaine
-oeufs frais 02 unités
$3^{\prime}$ ) une ration de matière grasse composée de l'un des éléments ci-après :
-huile d'arachide................................. 50 g
-huile de palme................................. 50 g
-arachides décortiquées sèches........ 100 g
$4^{*}$ )une ration de 20 grammes de sel et de 10 grammes de pigments ou 20 grammes de condiments similaires. Les éléments de la ration doivent être sains, de bonne qualité, adaptés aux habitudes alimentaires des travailleurs. Les denrées de substitution ayant une valeur alimentaire équivalente peuvent ètre fournies aux travailleurs en cas de besoin.

## ARTICLE D.96-2-12

Lorsque laration journalière de vivres est foumie dans le cadre des dispositions du présent texte, il ne peut être retenu par journée de travail sur le salaire des travailleurs au titre de remboursement ou avantage quela somme équivalent au maximum à deux fois et demi ( 2 fois $1 / 2$ ) le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel (ou agricole pour les entreprises agricoles et assimilées) garanti(S.M.I.G. OU S.M.A.G.).

## ARTICLE D. 96-2-13

Sauf accord préalable des parties, la foumiture de la ration journalière de vivres n'est pas obligatoire pour l'employeur quand le salaire lui-même n'est pas dû ou que ne sont pas dues lesindemnités prévues par lalégislation en vigueur dansles cas đe suspension du contrat énumérés à l'article L. 34 du code du travail.

ARTICLE D. 96-2-14 Quand la ration est fournie à titre onéreux, le travailleur a toujours la possibilité d'y renoncer, à condition de prévenir son employeur par écrit au moins un moisà l'avance.

ARTICLE D. 96-3-1 En application de l'article L. 96 alinéa 3 du code de travail, lestravailleurs dont les conditions normales de vie et les habitudes alimentaires nécessitent des denrées alimentaires de première nécessité, autres que celles prévues à la rubrique ration obligatoire et qu'ils ne pourront se procurer ces denrées par leurs propres moyens, ils en obtiendront la fourniture par l'employeur.
Dans ces conditions, sont appelés au bénéfice de la foumiture de denrées alimentaires de premièrenécessitéles travailleurs de toutes catégories et, lorsque les clauses du contrat prévoient que les travailleurs soient accompagnés de leur famille, la famille de ceux-ci.

ARTICLE D. 96-3-2 Sont toutefois dispensés de l'obligation prévue à l'article précédent, les employeurs qui mettent à la disposition de leurs travailleurs, des moyens propres à leur permettre d'assurer un ravitaillement régulier.

ARTICLE D. 96-3-3 La nature et la valeur maximum de remboursement des denrées alimentaires de première nécessité visées àl'article D. 96(3)-1 sont fixées d'accord parties ou, a défaut, par décision de l'inspecteur du travail du ressort.

ARTICLE D. 96-3-4 Dans toute exploitation agricole où les superficies disponibles le permettent, l'employeur doit, sur la demande destravailleurs, mettre àleur disposition, des terrains de culture qui sont repartis par ses soins dans la proportion d'un are au minimum par travailleur.
Il est également tenu de foumir à chacun les semences et les instruments nécessaires à la culture du terrain.
Le travailleur a l'obligation de mettre en valeur le terrain qui Iui est affecté, sous peine de retrait de tousles avantages qui ont été consentis à cet effet sous réserve que l'employeur en avise l'inspecteur de travail du ressort.

## DES PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE

(Application de l'article L.117)
ARTICLE D. 117-1 L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut, aux termes de l'article L. 117 du code du travail, exercer le droit de rétention dans les formes et conditions définies ci-après.

ARTICLE D. 117-2 Les objets confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et quin'auront pas été retirés dans le délai d'un an, pourront être vendus pourvu que soient observées les formes et conditions déterminées au présent article. l'ouvrier est tenu d'adresser sous pli recommandé ou par cahier de transmission, une mise en demeure de paiement datée et signée au donneur de l'ouvrage.
Si, dans un délai de 8 jours, le cachet de la poste ou la date de transmission faisant foi, le donneur d'ouvrage n'a pas effectué le paiement des sommes dues, le professionnel qui voudra user de la faculté de vendre l'objet ouvré, présentera au tribunal de son domicile, une requête qui énoncerales faitset donnerapour chacun des objets la date de réception, la désignation, le prix de façon réclamé, le nom du propriétaire et le lieu où l'objet aura été confié.

L'ordonnance du juge, mise au bas de la requête et rendu après que le propriétaire aura été entendu ou appelé, s'il n'est autrement ordonné, fixera le jour, l'heure et lieu de la vente, commettra l'officier public qui doit y procéder et contiendra, s'il y a lieu, l'évaluation de la créance du requérant.

## ARTICLE D. 117-3

Le droit de rétention ne porte que sur l'objet même que l'ouvrier vient d'ouvrer et pour un salaire dû à raison de l'ouvrage. Un ouvrier ne peut, en aucune façen, retenir les objets travaillés par lui pour se faire solder le prix des travaux anterieurs effectues sur d'autres objets.

## ARTICLE D. 117 -4

Le droit de rétention ne peut étre exercé que par des professionnels à façon. Les professionnels qui travaillent dans les établissements publics ou privés, les chantiers, les usines, les sociétés d-État, ne peuvent prétendre retenir des objets sur lesquels ils ont travaille.

## DES RETENUES SUR SALAIRE <br> (Application de l'arricle L.123)

## ARTICLE D.123-1

Les salaires des travailleurs au sens de l'article L. 1 du code du travail sont saisissables ou cessibles jusqu'à concurrence des sommes indiquées à l'article D.123-2.ci-dessous
Cessommes comprennent le salaire et ses accessoires al 'exception des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

## ARTICLE D.123-2

Les salaires sont cessibles ou saisissables, sur la base du salaire mensuel jusqu'à concurrence :
$1^{\circ}$ ) ${ }^{\text {du }} 1 / 4$ pour les salaires de 20960 F à 62.880 F
$2^{\circ}$ )du $1 / 3$ pour les salaires de 62881 F à 125.760 F
$3^{\circ}$ ) de la $1 / 2$ pour les salaires de 125.761 F a 251.520 F
$4^{*}$ ) des $3 / 4$ pour les salaires supérieurs à 251.521 F .
Lorsque les sommes consenties par les banques ou autres établissements financiersl' ont été, pour aider à la construction ou à l'amélioration d'immeubles destinés à l'habitation, les quotités cessibles ou saisissables prévues au paragraphe précédent pourront, en vue du remboursement des dettes contractées à cet effet, portées au $1 / 3$ pour les salaires inférieurs à 62.880 F et à la moitié pour les salaires inférieurs à 125.760 F . Pour le calcul de la retenue, il doit être tenu compte non seulement du salaire proprement dit, mais aussi de tous les accessoires de salaire, àl' exception toutefois des allocations supplémentaires de solde et primes à caractère familial de toutes indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais afférents à des déplacements ou hospitalisations.

## DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE <br> (Application de l'article L.170)

## ARTICLE D. 170 - 1

Les locaux affectés an travail du personnel sont tenus en étą constant de propreté.
Le sol sera nettoyé complètement au moins une fois par jour. Dans les établissements ou parties d'établissements où le travail n'est pas organisé d'une façon ininterrompue de jour et de nuit, ce nettoyage sera effectué avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.
Le nettoyage sera fait par aspiration, soit par tout autre procédé ne soulevant pas de poussière, tels que le lavage, l'usage de brosse ou linges humides.
Les murs et les plafonds feront l'objet de fréquents nettoyages. Les murs des locaux seront recouverts soit d'enduit ou de peinture, d'un ton clair, scit d'un badigeon an lait de chaux qui sera refait aussi souvent que nécessaire.

## ARTICLE D. 170-2

Dans tous les locaux où l'on traite des matières organiques, altérables, ainsi que dans ceux où l'on manipule et où l'on trie des chiffons, le sol serarendu imperméable et nivelé ; les murs seront recouverts d'un enduit permettant un lavage efficace.
Les murs et le sol seront lavés aussi souvent qu'il sera nécessaire et lessivés au moins une fois par an avec une solution désinfectante.
Les résidus putrescibles ne devront pas demeurer dans les locaux affectés au travail et seront enlevés au fur et à mesure à moins qu'ilsne soient déposés dans des récipients métalliques hermétiquement clos, vidés et lavés au moins une fois par jour.

## ARTICLE D.170-3

L'atmosphère des ateliers et de tous autres locaux affectés au travail sera constamment protégée contre les émanations provenant d'égouts, fosses d'aisance ou de tout autre source d'infection. En particulier, les conduits d'évacuation des eaux résiduaires ou de lavage, les conduites de vidange des cabinets d'aisance traversant les locaux de travail seront étanches.
Dansles établissements qui déversent les eauxrésiduairesou de lavage dans un égout public ou privé, toute communication entre l'égout et l'établissement sera munie d'un intercepteur hydraulique(système à siphon),
Cet intercepteur hydraulique sera fréquemment nettoyé et abondamment lavé au moins une fois par jour. Les éviers seront construits en matériaux imperméables et bien joints, ils présenteront une pente dans la direction du tuyau d'écoulement et seront aménagés de façon à ne dégager aucune odeur. Les travaux dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cures ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères, ne seront entrepris qu'après que l'atmosphère aura été assainie par une ventilation efficace.

## ARTICLE D. 170-4

Les poussières et les gaz incommedes, insalubres ou toxiques seront évacués directement au dehors des locaux de travail an fur et à mesure de leur production.

Pour les poussières provoquées par les meules, les batteuses et les broyeurs et tous autres appareils mécaniques, il sera installé un dispositif efficace d'élimination des poussières.
Pour les gaz lourds, tels que les vapeurs de mercure, sulfure de carbone, la ventilation aura lieu par descente; les tables ou appareils de travail seront mis en communication directe avec le
ventilateur. La pulvérisation des matières irntantes et toxiques ou autres opérations telles que le tamisage et l'embarillage de ces matières, se feront mécaniquement en appareils clos.
Dans les cas exceptionnels où l'évacuation des mesures de protection contre les poussières, vapeurs ou gaz irritantes ou toxiques, prescrites ci-dessus, serait reconnu impossible par l'inspecteur du travail du ressort, des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs. Le chef d'entreprise devra prendre toutes mesures utiles pour que ces masques et dispositifs soient maintenus en bon état de fonctionnement et désinfectés avant d'être attribués à un nouveau titulaire.

ARTICLE D. $170-5$ Dans les locanx fermés affectés au travail, le cube d'air par personne employée ne pourra être inférieur à 7 mètres cubes.
Le cube d'air sera de dix mètres au moins par personne employée dans les laboratoires, cuisines, chais, il en sera de mème dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public.

ARTICLE D.170-6 Les locaux fermés affectés au travail seront aérés. Ils seront munis de fenétre ou autres ouvertures à chàssis mobile donnant directement sur le dehors et assurant une aération suffisante pour empêcher une élévation exagérée de la température.
Dans les locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de 30 mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume de l'air ainsi introduit ne soit en aucun cas inférieur par heure à deux fois le volume du local.
Ces mesures devront ētre telles que l'air introduit dans le soussol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages et escaliers.
Pour l'application de ces dispositions, est considéré comme local situé en sous-sol, tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas munu de fenêtres ou autres ouvertures à châssismobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

## ARTICLE D.170-7

Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.

## ARTICLE D. 170 - 8

Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclaires.
L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

ARTICLE D.170-9
Il estinterdit de laisser les ouvriers et les employés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

## ARTICLE D. 170-10

Des mesures seront prises par le chef d'établissement pour que les travailleurs disposent en quantité suffisante d'eau de bonne qualité pour la boisson.
Si cette eau ne provient pas d'une distribution publique qui la garantit potable, l'inspecteur du travail pourra mettre l'employeur en demeure de faire effectuer à ses frais l'analyse de cette eau.

## ARTICLE D. 170-11

Les chefs d'établissement mettront des lavabos et, lorsqu'il y aura lieu, des vestiaires à la disposition de leur personnel.
Les lavabos devront être installés dans les locaux spéciaux isolés des locaux de travail, mais placés à leur proximité de préférence sur le passage de la sortie des travailleurs. L'installation des vestiaires sera soumise aux mêmes prescriptions dans les établissements occupant au moins dix travailleurs. Les lavabos seront à eau courante, à raison d'un robinet ou orifice pour quinze persomes.
Du savon et des serviettes propres seront mis à la disposition des travailleurs.
Le sol et les parois de ces locaux spéciaux seront en matériaux imperméables.
Ces locaux seront aérés et éclairés. Ils devront être tenus en état constant de propreté et nettoyés au moins une fois par jour. Dans les établissements occupant un personnel mixte, les installations pour le personnel masculin et celles pour le personnel féminin seront séparées.

## ARTICLE D. 170-12

'obligation pour le chef d'établissement de mettre des vestiaires à la disposition de son personnel existe lorsque tout ou partie de celui-ci est, notamment, amené à modifier son habillement pour l'exécution de son travail.
Les vestiaires seront pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles fermant à clé ou à cadenas. Ces armoires seront munies d'une tringle porte-cintre et d'un nombre suffisant de cintres.
Lorsque des vètements de travail souillés de matières salissantes, malodorantes, pulvérulentes, explosives ou inflammables devront être rangés de façon habituelle dans un vestiaire, les armoires de celui-ci devront présenter un compartiment réservé à ces vêtements, munis de patères.
Les armoires seront complètement nettoyées au moins une fois par semaine par les travailleurs auxquels elles sont affectées.L'employeur assurera un nettoyage complet a chaque changement de titulaire.

## ARTICLE D. 170-13

Les travailleurs, quel qu'en soit le nombre devront disposer de cabinets d'aisance. Ces installations ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés oû le personnel est appelé à séjourner. Elles seront aménagées et ventilées de manière à ne dégager aucune odeur. Un intercepteur hydraulique sera toujours installé entre le cabinet et la fosse d'égout. Les cabinets d'aisance seront convenablement éclairés.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables. Il y aura au moins un cabinet et un urinoir pour vingt-cinq hommes, un cabinet pour vingt-cinq femmes. Dans les établissements occupant plus de cinquante femmes, des cabinets à sièges seront installés pour ètre mis à la disposition des femmes en état de grossesse.
Le cabinet d'aisance et les urinoirs seront complètement nettoyés aussi souvent que nécessaire au moins une fois par jour.

## ARTICLE D.170-14

Un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail ou à proximité, dans tous les cas où la rature du travail est compatible avec la station assise continue ou intermittente. Ces sièges seront distincts de ceux qui pourront etre mis à la disposition du public.

## ARTICLE D. 170-15

Les gardiens de chantiers devront disposer d'un abri.
ARTICLE D. 170 - 16 Dans le cas où tout ou partie des dispositions du présent décret relatives aux vestiaires, lavabos, douches et cabinets d'aisance ne pourraient être appliquées, l'inspecteur du travail pourra autoriser l'employeur à remplacer certaines des mesures prévues par des dispositions assurant au personnel des conditions d'hygiène suffisantes.

## ARTICLE D. 170-17

Pour l'application des dispositions de la présente section, les matières inflammables sont classées en trois groupes.
-Le premier groupe comprend les matières émettant des vapeurs inflammables, les matières susceptibles de brüler sans apport d'oxygène, les matières dansun état physique de grande division susceptibles de former avec l'air un mélange explosif. -Le deuxième groupe comprend les autres matières susceptibles de prendre feu presque immédiatement au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie.
-Le troisième groupe comprend les matières combustibles moins inflammables que les précédentes. Un arrêté du ministre du travail fixera la nomenclature des produits considérés.

## ARTICLE D. 170 - 18

Les locaux où sont entreposées ou manipulćes des matières inflammables du premier groupe ne pourront être éclairés que par des lampes extérieures derrière un verre dormant.
Ils ne devront contenir aucun foyer, aucune flamme, aucun appareil pouvant donner lieu à la production extérieure d'étincelles ou présentant des parties susceptibles d'être portées à incandescence.
Ils devront être parfaitement ventilés.
Il est interditd'y fumer ; un avis en caractèrestrès apparents ou un symbole rappelant cette interdiction devra y ētre affiché.

## ARTICLE D. 170 - 19

Dans les locaux où sont entreposées ou manipulésles matières inflammables appartenant au premier ou au second groupe, aucun poste habituel de travail ne devra se trouver à plus de dix mètres d'une issue.
Les fenetres de ces locaux devront pouvoir s'ouvnir sans difficnité de l'intérieur vers l'extèrieu.

Il est interdit de déposer et de laisser séjoumer des matières inflammables du premier ou du deuxième groupe dans les escaliers, passages et couloirs ou sous les escaliers ainsi qu'à proximité đes issues des locaux et bâtiments.
Les récipients mobiles de plus de deux litres contenant des liquides inflanmables du premier ou du deuxième groupe devront être étanches, s'ils sont en verre, ils seront munis d'une enveloppe métallique également étanche.
Les chiffons, cotons, papiers,imprégnés de liquides inflammables ou de matières grasses devront être, après usage, enfermés dans des récipients métalliques clos et étanches.

## ARTICLE D. 170-20

Il est interdit d'employer pour l'éclairage et le chauffage tout liquide émettant au dessus de $35^{\circ}$ centigrades des vapeurs inflammables si l'appareil utilisé pour l'emploi de ce liquide n'est pas disposé de manière à empècher le personnel d'entrer en contact avec lui et si la partie de cet appareil contenant le liquide n'est pas parfaitement étanche. Aux heures de présence du personnel, le remplissage des appareils de chauffage à combustible liquide et des appareils d'éclairage soit dans les locaux de travail, soit dans les passages ou escaliers servant à la circulation, ne pourra ētre fait qu'à la lumière du jour et qu'à la condition qu'aucun foyer ne s'y trouve allumé. Les canalisations amenant les liquides ou gaz combustibles aux appareils fixes d'éclairage et de chauffage devront être entièrement métalliques. Les flammes des appareils de chauffage ou des appareils d'éclairage portatifs devront être distants de toute partie combustible de la construction, du mobilier ou des marchandises en dépôt d'au moins un mètre verticalement et $0,30 \mathrm{~m}$ latéralement; ces distances peuvent être réduites si un écran incombustible ne touchant pas la paroi à protéger est placé entre celle-ci et la flamme.

## ARTICLE D. 170-21

Les appareils d'éclarage portatifs autres que les appareils d'éclairage électriques devront avoir un support stable et solide. Les appareils d'éclairage fixes ou portatifs devront être pourvus d'un verre, d'un globe, d'un réseau de toile métallique ou de tout autre dispositif destiné à empêcher la flamme d'entrer en contact avec des matières inflammables. Les appareils d'éclairage situés dans les passages ne devront pas faire saillie sur les parois ou devront être à deux mètres du sol an moins. Les poëles, appareils à feux nus, tuyzux et cheminées seront installés de façon à ne pouvoir communiquer le feu ni à la construction, ni aux matières et objets placés à proximité,ni aux vêtements du personnel.

## ARTICLE D. 170-22

Les établissements devront posséder des issues et dégagements judicieusement répartisafin de permettre en cas d'incendie une évacuation rapide du personnel et de la clientèle.
Les issues des locaux ou bâtiments ne pourront être et notamment n'être jamais encombrés de marchandises ou d'objets quelconques.
Les issues des locaux ou bātiments ne pourront être en nombre inféneur à deux lorsqu'elles doivent donner passage à plus de cent personnes, appartenant ou non au personnel de l'établissement. Ce nombre sera augmenté d'une unité par cinq cents personnes ou fraction de cinq cents premières.

La largeur des issues ne serajamaisinférieure à 80 centimètres. La largeur de l'ensemble des issues ne sera pas inférieure à 1 mètre 50 pour un nombre de personnes à évacuer compris entre vingt et un et cent, 2 mètres 50 pour un nombre de personnes compris entre cent un et trois cents, 2 mètres pour un nombre de personnes compris entre trois cent un et cinq cents, plus cinquante centimères par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premières.

## ARTICLE D. 170-23

Les portes susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de vingt personnes et, dans tous les cas, les portes de locaux où sont entreposées des matieres inflammables du premier ou du deuxième groupe, ainsi que celles des magasins de vente, devront s'ourrir dans le sens de la sortie.
Les portes à coulisses et les portes toumantes à tambour ne peuvent entrer en ligne de compte dans le calcul du nombre et de la largeur totale des issues,
Lorsque l'importance d'un établissement ou la disposition des locaux l'exigera, des inscriptions bien visibles devront indiquer le chemin vers la sortie la plus rapprochée.
Une mention inscrite en caractère bien lisible signalera les sorties de secours. Les établissements devront disposer d'un éclarage de sécurité pouvant fonctionner en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal.

## ARTICLE D. 170-24

Les locaux de travail situés aux étages ou en sous-sol devront toujours être desservis par des escaliers. L'existence d'ascenseurs, de monte-charge, chemin ou tapis roulants ne pourra justifier une diminution du nombre de la largeur des escaliers. Les escaliers seront munis de deux côtes de rampes ou de mains courantes. La largeur des escaliersne serajamaisinférieure à 80 centimètres.
La largeur totale des escaliers ne sera pas inférieure à :
$-1,50 \mathrm{~m}$. pour un nombre de personnes à évacuer entre vingt et un et cent,
$-2,50 \mathrm{~m}$ pour un nombre de personnes compris entre cent et trois cents,
$-2,50 \mathrm{~m}$ pour un nombre de personnes compris entre trois cent et cinq cents.
Plus de 50 cm par cent personnes ou fraction de cent personnes en plus des cinq cents premieres.

## ARTICLE D. 170 - 25

Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse étre rapidement et effectivement combattu.
Chaque établissement devra posséder un nombre suftisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement d'une puissance suffisante et utilisant un produit approprié au risque.
Il y aura au moins un extincteur par étage, par magasin ou entrepôt distinct.
Il sera procédé au moins une fois par an à l'essai et à la vérification des extincteurs par une personne qualifiée. Le nom et la qualité de cette personne, la date de l'essai et de la vérification et lesobservationsauxquellesceux-ci auront donné lieu seront inscrits sur une fiche suspendue à chaque appareil.

## ARTICLE D. 170 - 26

Dans les établissements où peuvent se trouver occupées ou réunies normalement plus de cinquante personnes, ainsi que dans ceux, quelle qu'en soit l'importance, où sont manipulées ou mises en oeuvre des matières inflammables appartenant au premier groupe, une affiche contenant les consignes à observer en cas d'incendie sera placee en évidence dans chaque local de travail.
Cette affiche devra indiquer notamment :
1-le matériel d'extinction et de sauvetage se trouvant dans le local ou ses abords,
2-le personnel charge de mettre en action ce matériel,
3-les personnes chargées pour chaque local de dinger l' évacuation du personnel et, éventuellement, du public,
4-les personnes changées d'aviser les pompiers dès le début de l'incendie,
5-en très gros caractères, l'adresse et le numéro d'appel téléphonique de service des pompiers.
Elle rappellera que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme.
Des exercices de secours et essais périodiques du matériel devront avoir lieu au moins tous les trois mois. La date de leur exécution et les observations auxquelles ils pourront avoir donné lieu seront consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## ARTICLE D. 170-27

Les échafaudages, passerelles, planchers en encorbellement, plates-formes en surelévation, ainsi que leur moyen d'accès doivent étre munis de fortes balustrades rigides placées à 90 centimètres de hauteur.
Les ponts volants ou passerelles utilisées pour le chargement ou le déchargement des bateaux devront former un tout rigide et être munis des deux côtés de garde-corps rigides de 90 centimètres de haut.

## ARTICLE D. 170 - 28

Les puits, trappes, cuves, bassins, réservoirs, fosses et ouvertures de descente devront être construits installés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.
Des mesures appropriées devront garantir les travailleurs contre les risques de débordement ou d'éclaboussures, ainsi que contre les risques de déversement par des parois des cuves, bassins, réservoirs, touries ou bonbonnes contenant des produits susceptibles de provoquer des brillures d'origine thermique.

## ARTICLE D. 170-29

Les échelles de service devront être disposées ou fixées de façon à ne pouvoir glisser du bas, ni basculer. Leurs échelons devront étre rigides, équidistants et encastrés dans les montants. Seules pourront ētre utilisées des échelles suffisamment résistantes, compte tenu đu poids à supporter et munies de tous les échelons. L'emploi des échelles sera interdit pour le transport des fardeaux pesant plus de 50 kg . Les montants des écheiles doubles devront. pendant l'emploi de celle-ci, étre immobilisées ou reliées par un dispositif rigide.

## ARTICLE D. 170 - 30

Les ouvriers appelés à travailler dans les puits, conduites, fosses d'aisance, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétéres devront être attachés par une ceinture de sécurité.

## ARTICLE D. 170-31

Les appareils elévateurs, tels que les ascenseurs et les montecharges, dont la cabine ou la plate-forme se déplace entre des glissières ou guides verticaux ou sensiblement verticaux seront installés et amenagés de manière que les travailleurs ne soient pas exposés à tomber dans le vide, à ètre heurtés par un objet fixe ou non, ou en cas de thute d'un objet à être atteints par celui-ci.

## ARTICLE D.170-32

Les contrepoids des appareils élévateurs devront ètre installés de façon que tout risque de collision avec la cabine ou de chute sur celle-ci soit exclu.

## ARTICLE D. 170 - 33

Le chef d'établissement sera tenu, sous sa responsabilité, de faire examiner journellement l'état des dispositifs de sécurité et le bon fonctionnement des appareils élévateurs.
Il sera également tenu de faire procéder à l'entretien et au graissage régulier des appareils , de faire vérifier les cábles et chaỉnes de levage tous les six moiset les organes de sécurité une fois l'an.
Le nom et la qualité des personnes chargkes de cet entretien, les dates de verification et les observations aux quelles elles auront domé lieu, seront consignés sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

ARTICLE D.170-34 Tous les appareils élévateurs devront visiblement porter l'indication donnée par le constructeur du maximum de poids ou d'usagers que l'appareil peut soulever.

## ARTICLE D.170-35

Toute machine dont une défectuosité serait susceptible d'occasionner un accident, devra faire l'objet d' une visite de contröle au moins une fois par trimestre.
Les visites seront effectuées par un personnel spécialisé, désigné à cet effet par le chef d'établissement et sous la responsabilité de celui-ci.
Le résultat des visites sera consigné sur un registre dit registre de sécurité ouvert par le chef d'établissement et tenu constamment à la disposition de l'inspecteur du travail.

## ARTICLE D. 170 - 36

Les salles des machines génératrices et des machines motrices ne devront être accessibles qu'aux ouvriers affectés à la conduite et al'entretien de ces machínes. Dans les cas où celles-ci ne seraient pas disposées dans un local distinct, elles devront être isolées par des cloisons ou barrières de protection rigides d'une hauteur minimum de 90 cm .

## ARTICLE D. 170-37

La mise en tran etl amet collectuf des machines actiomnées par whe meme comurande devront toujours else precedés d'un जाहात्य convent

## ARTICLE D. 170 - 38

L'appareil d'arret des machines motrices devra toujours ètre placé en dehors de la zone dangereuse et de telle façon que les conducteurs qui dinigent ces machines puissent l'actionner facilement et immédiatement.
Les conducteurs des machines-outils, métiers, les contrematres ou chefs d'atelier devront avoir à leur portée les moyens de provoquer ou de demander l'arrêt des moteturs.
Chaque machine-outil, métier, devra, en cutre, être installée et entretenue de manière à pouvoir ètre isolée par son conducteur de lazommande qui l'actionne par un système approprié.

## ARTICLE D. 170 - 39

Il est interdit de procéder au nettoyage et au graissage des transmissions et mécanismes en marche.
Toutefois, lorsqu'il sera absolument indispensable d'y procéder, les dispositifs de sécurité nécessaires devront ètre installés à cet effet.
En cas de réparation d'un organe mécanique quelconque, son arrêt devra être effectué par le calage de l'embrayage ou du volant.

## ARTICLE D. 170 - 40

Il est interdit d'admettre des ouvriers et des ouvrières à se tenir près des machines s'ils ne portent des vétements ajustés et non flotants.
Les passages entre les machines auront une largeur d' au mons quatre-vingts centimètres. Le sol des intervalles sera nivelé.

## ARTICLE D. 170 - 41

Tous appareils, machines ou éléments de machines reconnus dangereux devront ètre disposés ou protégés de manière à empêcher la personne d'entrer involontairement en contact avec eux.
Sont notamment recornus comme dangereux :
-les éléments de machines comportant des organes de commande et de transmission tels que billes, volants, roues, arbres, engrenages, cones ou cylindres des frictions, chaines, cammes, coulisseaux,
-les éléments de machines destinés à l'accomplissement avec une autre machine ou à la réception de l'énergie mécanique, les courroies ou cäbles de transmissions,
-les éléments de machine comportant des pièces accessibles faisant saillie sur les parties en mouvement de ces machines telles que vis d'arrèt, boulons, clavettes, bossages, nervures, -tous autres éléments susceptibles d'occasionner un accident au personnel de machines telles que les machines à battre, broyer, cal andrer, découper, écraser, hacher, laminer, malaxer, mélanger, meuler, pétrir, presser, triturer, scier.

## ARTICLE D. 170 - 42

Pour les machines -outils à instruments tranchants, toumant à grande vitesse telles que les machines à scier, fraiser, raboter, découper, hacher les cisailles, coupe-chiffons et autres engins semblables, lapartie non travaillant des instruments tranchants devra ētre protégée.
Ces machines devront en outre être disposées et protégées de telle façon que les ouvriers ne puissent de leur poste de travail, toucher, mème involontairement, la partie travaillante des instruments tranchants.


#### Abstract

ARTICLE D. 170-43 Les machines à travaillerle bois dites dégauchisseuses devront être pourvues d'un arbre porte-lames à section circulaire. Les scies à tronçonner devront ētre munies d'un dispositif évitant la rotation et le rejet de la pièce en cours de sciage. Les scies circulaires à table devront étre munies d'un coutean diviseur réglable fixé immédiatement en arrière de la scie et dans le plan


 de celle-ci.ARTICLE D. 170-44 Aucun ouvrier ne devra être habituellement occupéa ù un travail quelconque dans le plan de rotation ou aux abords immédiats d'un volant, d'une meule ou d'un engin pesant et toumant à grande vitesse.
Toute meule toumant àgrande vitesse devra être enveloppée de telle sorte qu'en cas de rupture, ces fragments soient retenus par l'enveloppe. Une inscription très apparente indiquera le nombre de tours par minute qui ne devra pas être dépassé.

ARTICLE D. 170-45 Les presses à mouvement alternatif de tous systèmes, mues mécaniquement et utilisées à des travaux automatiques, devront être disposées, protégées et commandées de façon telle que les opérateurs ne puissent, de leur poste atteindre, même involontairement, les organes de travail en mouvement.

ARTICLED.170-46 Il est interdit aux employeurs, d'installer des appareils, machines ou elements de machines dangereux, pour lesquels il existe des dispositifs de protection d'une efficacité reconnue, sans que ces machines soient munies d'un tel dispositif.

## ARTICLE D. 170-47

L'efficacité des appareils et dispositifs de protection doit être officiellement reconnue. Les dispositifs de protection homologués dans un pays étranger peuvent être mis en vente et utilisés au Mali sans formalités préalables. Pour les dispositifs non homologués, l'efficacité de la protection devra être reconnue par un arrêté du ministre du travail.
La demande d'homologation doit être adressée au ministre, accompagnee d'un plan de la machine et du dispositif de protection et d'une notice descriptive et explicative de fonctionnement de ce dispositif.

ARTICLE D.170-48 Les plans relatifs à des établissements nouveaux, à des installations nouvelles ou à des procédés nouveaux de fabrication, seront soumis pour avis, avant leur mise en oeuvre, aux services de l'inspection du travail, all'effet de vérifier s'ils permettent une application correcte de la législation concemant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Dansle cas contraire, laréalisation de ces plans sera subordonnée à l'exécution des modifications ordonnées par lesdits services.

## DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS <br> (Application de l'article L. 189)

ARTICLE D.189-1 Dans les établissements industriels et commerciaux, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour, coupées par un ou plusieursrepos dont ladurée ne peut être inférieure à une heure.

ARTICLE D.189-2 Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, notamment de routes et de bâtiments et ateliers et leurs dependances, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit.

ARTICLE D.189-3 Dansles industries où le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions de l'article D. 189-2 ci-dessus en prévenant l'inspecteur du travail du ressort. L'avis sera donné par l'envoi, avant le commencement du travail exceptionnel, d'un télégramme ou d'une lettre avec accusé de réception. Il ne pourra pas être fait usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an, sans l'autorisation préalable spéciale de l'inspecteur du travail.
Dans tous les cas, les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur, de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

ARTICLE D.189 - 4 Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et ateliers, et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues ou légales, mème pour rangement d'ateliers.
Il est toutefois dérogé aux dispositions du paragraphe précédent dans les usines à feu continu. Les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur de mème durée que le travail effectué en vertu de la dérogation.

ARTICLE D. 189 - 5 Dans tous les établissements visés à l'article D. 189-1, il ne peut être imposé aux femmes de porter, trainer ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :
$1^{*}$ )port des fardeaux : 25 Kg ,
2.)uransport par wagonnets circulant sur voie ferrée : 600 Kg , véhicule compris,
$3^{\circ}$ )transports sur brouette : 40 Kg , vehicule compris,
$4^{\circ}$ )transport sur véhicules à 3 ou 4 roues: 60 Kg ,véhicule compris
$5^{\circ}$ ) transport sur charrettes à bras à à 2 roues : 130 Kg ,véhicule compris.

ARTICLE D.189-6 Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières.
Il est interdit d'employer les femmes à la visite, au graissage, au nettoyage ou à laréparation des machines ou mécanismes en marche, ou dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié.
Il est interdit d'employer des femmes au transport sur tricyclesporteurs à pédales et au transport sur diables ou cabrouets.

ARTICLE D.189-7 Dansles établissements où s'effectuentles travaux dénommés au tableau A , annexé au présent décret, I'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes.

ARTICLE D.189-8 Le travail des femmes n'est autorisé dans les locaux dénommés au tableau B, annexé au présent décret, que sous les conditions spécifiées audit tableau.

ARTICLE D.189-9 Les tableaux $A$ et $B$, figurant en annexe au présent décret, pourront être complétés an fur et à mesure des nécessités constatées, par arrêtés du ministre chargé du travail.

ARTICLE D. 189-10 11 est interdit d'employer les femmes à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution, sont réprimés par les lois pénales, comme contraires aux bonnes moeurs.
11 est également interdit d'employer les femmes à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

ARTICLE D.189-11 La durée totale du repos accordé aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une heure par jour durant les heures de travail.
Cette heure est indépendante du repos prévu à l'article D.189-
2. Elle est répartie en deux périodes de trente minutes chacune, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, Cesrepos d'une demi-heure pourront être pris par les mères aux heures fixées d'accord parties, entre elles et l'employeur. A défaut d'accord, ces repos sont pris au milieu de la demijournée de travail.
La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.
Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure del'inspecteur du travail, étre aménagée à cet effet dans tousles établissements ouà proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes.

## ARTICLE D. 189 - 12

Les femmes ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines an total avant et après leur accouchement.
Il est notamment interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur delivrance.
L'interdiction visant la période qui précède l'accouchement s'applique lorsque la femme oule service médical de l'établissement aura notifié au chef d'établissement l'état de grossesse et le date présumée de l'accouchement.

## ARTICLE D. 189-13

II est interdit de faire porter, pousser ou trainer, une charge quelconque par les femmes, dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail, après leurs couches.
La même interdiction s'applique pour les femmes enceintes, sous réserve de la notification de leur état à l'employeur, soit par les intéressées, soit par le service médical.

## ARTICLE D. 189-14

Dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laics 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 àgés de moins de 18 ansà des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectues, sont susceptibles de blesser leur moralite.

## ARTICLE D. 189-15

En aucuri cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour.
Dans les mines, galeries souterraines, minières et carrières ne sont pas compris dans la durée fixée au paragraphe précédent, le temps de la remonte et de la descente, ni des repas.

## ARTICLE D. 189-16

Les enfants àgés 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:
-a)les mínes, carrières et industries extractives de toute nature, -b)les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente ou dans lesquelles les matières subissent une transformation; y compris la construction des navires, les entreprises de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité.
-c)la construction, la reconstruction, l'entretien, la reparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices; chemin de fer, tramways, ports docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts ordinaires, puits, installations electriques, usines à gaz, distribution d' ean, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
-d)le transport de personnes ou de marchandises danslesdocks, les quais, wharfs et entrepôts ainsi que les entreprises de chargement ou de déchargement.
La méme 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.

## ARTICLE D. 189-17

Dans les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsqu'un cas de force majeure ne pouvant ètre prévu ou empêchê et ne présentant pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal de l'établissement, il peut être dérogétemporairement aux dispositions del'article D.18917 ci-dessus pour les enfants de sexe masculin ágés de plus de seize ans, en vue de prévenir des accidents imminents ou de réparer des accidents survenus.
Les chefs d'établissement devront toutefois prévenir l'inspecteur du travail avant de faire usage de la dérogation prévue cidessus.

## ARTICLE D.189-18

Dans les industries énumérées ci-après, il peut être dérogé, sur autorisation spéciale délivrée par l'inspecteur du travail, aux dispositions de l'article D 189-17, en ce qui conceme les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize ans qui sont employés aux travaux indispensables désignés ci-dessous et devant, en raison de leur nature, nécessairement être continuts jour et nuit :
a) usines de fer et d'acier : travaux où l'on fait emploi des fours à réverbères ou à régénération et galvanisation de la tōle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage), pour aider aux travaux accessoires d'affinage, de laminage, de martelage et de tréfilage, de préparation des moules pour objets de fonte moulée en première fusion,
b) verrerie : pour présenter les outils, aider au soufflage et au moulage, porter dans les fours à recuire, en retirer les objets, sous réserve de l'observation des prescriptions et interdictions prévues aux articles D 189-28, D 189-32, et aun tableaux A et $B$ annexés,
c) papeteries : pour aider les surveillants de machines, couper, trier, et apprêter le papier sous réserve de l'observation des prescriptions et interdictions prévues à l'article D 189-32 et aux tableaux $A$ et $B$ annexés,
d) sucrerie où l'on traite le sucre 'brut: pour laver, trier les plantes à sucre, manoeuvrer les robinets à jus ou à eau, surveiller les filtres, aider aux batteries de diffusion, coudre des toiles, laver des appareils et des ateliers.

## ARTICLE D.189-19

Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et leurs dépendances, les enfants ne peuvent être employés les jours de fêtes reconnues légales, mème pour rangement d'atelier.
Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent dans les usines à feu continu, en ce qui concerne les enfants de sexe masculin qui devront bénéficier d'un jour de repos compensateur.

## ARTICLE D. 189-20

Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les dimanches, à aucun travail de leur profession. Ils peuvent toutefois être tenus, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de participer, le dimanche, aux travaux de rangement d'atelier ; ce travail ne peut néanmoins se prolonger au-delà de 10 heures du matin.

## ARTICLE D. 189-21

Il est interdit d'employer des enfants à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, d'imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage, ou la distribution sont de nature à blesser leur moralité ou à exercer sur eux une influence facheuse.
Il est également interdit d'employer les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

## ARTICLE D. 189-22

Les chefs d'établissement dans lesquels sont employés des enfants doivent veiller au maintien des bonnes moeurs et à . l'observation de la descence publique.

## ARTICLE D. 189-23

Les enfants ne peuvent porter, trainer, ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants:
$1^{\circ}$ )port des fardeaux :
garcons de 14 à 16 ans: 15 kg
garçons de 16 à 18 ans: 20 kg
filles de 14 à 16 ans: 8 kg
filles de 16 à 18 ans: 10 kg
$2^{\circ}$ )transports par wagonnets circulant sur voie ferrée :
garçons de $14,15,16$ ou 17 ans: 500 kg , véhicule compris;
filles au dessous de 16 ans : 150 kg , véhicule compris;
filles de 16 ou 17 ans : 300 kg , véhicule compris ;
$3^{\circ}$ )transports sur brouettes :
garçons de $14,15,16$ ou 17 ans: 40 kg , véhicule compris ;
$4^{*}$ )transports sur véhicules de 3 ou 4 roues :
garçons đe $14,15,16$ ou 17 ans: 60 kg , véhicule compris;
filles an dessous de 16 ans : 35 kg ,véhicule compris;
filles de 17 ou 18 ans : 60 kg , véhicule compris;
$5^{\circ}$ )transports sur charrettes à bras :
garçons de 14, 15,16 ou 17 ans: 130 kg , véhicule compris ; $6^{\circ}$ )transports sur tricycles-porteurs :
garçons de 14 ou 15 ans: 50 kg , véhicule compris;
garçons de 16 ou 17 ans: 75 kg , véhicule compris;
Les modes de transport énoncés sous les $n^{*} 3,5$ et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.
Le transport sur diables ou cabrouets est interdit aux enfants des deux sexes.

## ARTICLE D. 189-24

Les enfants de sexe masculin de moins de seize ans ne peuvent être employés dans les galeries souterraines des mines, minières et carrières.
Les enfants âgés de 16 à 18 ans ne peuvent être occupés aux travaux proprement dits du mineur qu'à titre d'aides ou d'apprentis.

## ARTICLE D. 189-25

Il est interdit d'employer les enfants comme soutiers ou comme chauffeurs à bord des navires.

## ARTICLE D. 189-26

Ll estinterdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.
Il est interdit d'employer les enfants dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriée.
Les enfants ne peuvent être employés au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques, ainsi qu'à celui des presses de toute nature, autres que celles mues à la main.
Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent, sur autorisation écrite délivrée, après enquête et à titre révocable, par l'inspecteur du travail :
pour les enfants âgés de plus de 15 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies à ruban, pour les enfants âgés de plus de 16 ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires.

## ARTICLE D. 189-27 <br> Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries, les enfants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre. <br> Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à titre révocable et après enquête, portant sur les conditions d'hygiène, de protection et de santé des enfants.

## ARTICLE D. $189-28$

Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs.

## ARTICLE D.189-29

Les enfants âgés de moins de 16 ans ne peuvent être employés à toumer des roues verticales, des treuils ou des poulies.
Il est interdit de préposer des enfants àgés de moins de 16 ans au service des robinets à vapeur.
IL est interdit d'employer des enfants ágés de moins de 16 ans en qualité de doubleurs, dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étirage de la verge de tréfilerie.
Toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux ateliers dans lesquels le travail des doubleurs est garanti par des appareils protecteurs.
Il est interdit d'employer des enfants âgés de moins de 16 ans aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants.

## ARTICLE D. 189-30

Il est interdit d'employer les enfants âgés de moins de 16 ans dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinématographie, cafés, concerts ou cirques, pour l'exécution de tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation.
Il est interdit d'employer les enfants de sexe féminin âgés de moins de 16 ans au travail des machines à coudre mues par pédales.
Ll est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes filles de moins de 16 ans.
Les jeunes filles de 16 à 18 ans ne peuvent y être employées pendant plus de six heures par jour. Elles doivent l'être par poste de deux heures au plus, séparés par des intervalles d'une heure au moins.

## ARTICLE D. 189-31

Dans les établissements oủ s'effectuent les travaux énumérés au tableau A annexé au présent chapitre, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux enfants.
Le travail des enfants n'est; en outre, autorisé dans les locaux énumérés au tablean B , annexé au present chapitre, que sous les conditions spécifiées audit tableau.

## ARTICLE 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.

## ARTICLE D.189-33

Tout enfant nouvellement embauché fait l'objet, obligatoirement dans un délai de 15 jours à compter de la date de son embauchage, d'une déclaration de l'employeur à l'Office National de la main-d'oeuvre chargé de la transmettre à l'inspecteur du travail. Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'eraployeur, tous les renseignements utiles sur l'état civil etl'identité del'enfant, lesnoms, prénomsetadresse de ses père et mère, ou s'il y a lieu, de son tuteur, ou du représentant de ceux-ci, la profession de l'enfant et, éventuellement, les emplois qu'il a précédemment occupés.
Une déclaration identique sera faite dans les mèmes conditions pour toute modification dans la situation du jeune travailleur relative à son adresse, sa famille, sa profession, son classement hiérarchique et la cessation de travail lorsque l'intéressé quitte l'établissement. A la déclaration d'embauchage sont joints un extrait de l'acte de naissance de l'enfant, ou de tout autre document en tenant lieu, le certificat médical prévu à l'article D 189-33 et des photographies de l'intéressé.
A la réception de la déclaration d'embauchage, l'Office de la Main-d'Oeuvre ouvre le dossier du jeune travailleur, dans lequel seront classés tous les documents et renseignements parvenus àl'Office au nom de l'enfant. Il est délivré à l'enfant parl'Office de la Main-d'Oeuvre, une carte de travail reprenant le numéro d'enregistrement de son dossier, qui, établie d'après les renseignements de son dossier, doit mentionner l'état Civil de l'enfant, les noms et adresse de ses parents, tuteur ou des représentants de ceux-ci et sa profession. La carte de travail, où la photographie de l'intéressé est apposée, portera la mention apparente de jeune travailleur. Un double de la carte de travail est remis à l'employeur qui est tenu de le conserver.

## ARTICLE D. 189.34

Les employeurs doivent ètre en mesure de présenter à toute réquisition de l'inspecteur du travail, pour chacun des jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe qu'ils emploient, outre le double de la carte de travail qu'ils détiennent, un extrait de l'acte de naissance ou du document en tenant lieu.

## ARTICLE D.189-35

Sous les conditions définies par le présent chapitre, il est dérogé aux dispositions relatives à l'áge d'admission à l'emploi, en ce qui conceme les enfants de l'un oul'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 ả porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire. Dans les centres où est normalement dispensé I' enseignement scolaire, l'âge minium d'admission à l'emploí demeure fixé à quatorze ans, sauf autorisation individuelle accordée à titre personnel et révocable par l'inspecteur du travail, sur la demande de l'employeur. Aucun enfant âgé de douze à quatorze ans ne peut, en outre, être employé sansl'autorisation expresse de ses parents ou de son tuteur, sauf s'il travaille dans le mème établissement que ceux-ci et à leur coté.

## ARTICLE D. 189-36

L'autorisation individuelle accordée conformément aux dispositions du 3 àme alinéa de l'article D. $189-36$, en faveur des enfants fréquentant l 'école ne peut avoir pour effet de porter à plus de deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, la durée des travaux visés à l'article D. 189-36 et à plus de sept heures le nombre quotidien des heures consacrées à l'école et à ces travaux.
Sous réserve de l'observation des prescriptions du 2 ème alinéa de l'article D. 189-36, 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.189-36 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.

## ARTICLE D. 189-37

L'inspecteur du travail a qualité pour retirer l'autonsation d'emploi accordée en vertu des dispositions du présent chapitre, pour tout établissement où il sera prouvé que les enfants de moins de quatorze ans employés dans l'établissement sont affectés à des travaux non proportionnés à leurs forces.
Le retrait d'autorisation peut être total ou partiel ; il devra être porté à la connaissance du chef de l'établissement intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

## DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

(Application de l'article L.203)

## ARTICLE D.203-1

Lorsqu'en raison de la distance, il y aura lieu à augmentation du délai ordinaire pour l'exécution des actes de procédure des tribunaux đu travail, les délais prescrits pour tousles actes faits à personne ou à domicile seront augmentés de délais égaux à ceux prévus ci-après.

## ARTICLE D. 203-2

Le delai sera:
$1^{\circ}$ )de six jours, si la localité où demeure la partie intéressée est reliée au siège du tribunal par la voie ferrée ou par une ligne aérienne de transport,
$2^{-}$)de dix jours, si la circonscription administrative dans laquelle demeure la partieintéressée est celle du siège du tribunal ou si elle est reliée au siège du tribunal par la voie ferrée ou par une ligne á́rienne de transport.
$3^{\circ}$ )de vingt jours si la partie intéressée demeure dans une circonscription administrative différente de celle du siège du tribunal, mais non à ce siège par la voie ferrée ou par la voie aérienne,
$4^{\cdot}$ ) d'un mois dans tous les autres cas. $^{\text {un }}$

## ARTICLE D.203-3

Il n'y aura pas de délai de distance si la partie intéressée demeure:
$1^{\prime}$ ') sur le territoire de la localité où siège le tribunal du travail,
$2^{*}$ )dans une localité située dans un rayon de quarante kilomètres dudit siège.

## ARTICLE D. 203-4

Dans les cas urgents ou lorsque la partie intéressée se trouvera au siège du tribunal saisi, le président pourra, sur requête, abréger les délais ci-dessus, sauf au tribunal à prolonger les délais s'il y a lieu.

## ARTICLE D.203-5

Les délais fixés par jour se comptent de jour àjour et ceux fixés par mois de quantième à quantième. Ils sont prorogés au lendemain lorsque le dernier jour est férié, au surlendemain si deux jours fériés se suivent.

## DES COMITES D'HYGIENE ET DE SECURITE

(Application de l'article L.282)

## ARTICLE D. 282-1

Le comité d'hygiène et de sécurité institué dans chaque établissement doit comprendre :
a)le chef d'établissement ou son représentant,
b)le chef du service ou l'agent chargé des questions de sécurité ; à défaut le chef du service compétent dans le domaine social ou un ingénieur qualifié désigné par l'employeur,
c)le médecin de l'établissement si celui-ci possède un service médical interentreprises ou un médecin inspecteur du travail nommé par décret conformément aux dispositions du code du travail,
d)trois représentants du personnel dont un.du personnel de maîtrise dans les établissements occupant jusqu'à 500 salariés. Ce chiffre est porté à 6 représentants du personnel dont 2 du personnel de maïtrise pour les établissements groupant plus de 500 salariés. Le comité pourra faire appel à la collaboration de toute autre personne qualifiée qu'il jugera utile d'appeler au sem du comité pour résoudre un cas spécial déterminé.

## ARTICLE D.282-2

Les représentants du persornel au comité sont élus tousles trois ans dans lesmêmes conditions que les délégués du personnel en tenant compte des connaissances techniques ou des aptitudes nécessaires en matière d'hygiène ou de sécurité du travail. Leur mandat est renouvelable. Les représentants du personnel du comité bénéficient de la protection légale instituée par l'article L. 277 đu code du travail en faveur des délégués du personnel.

## ARTICLE D. $282-3$

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité sont astreints au secret professionnel en ce qui conceme les faits dont ils ont connaissance en raison de leur mission tant en ce qui a trait aux renseignements d'ordre médical ou autre concemant la victime que pour les secrets de fabrique.

## ARTICLE D. 282 - 4

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Les fonctions de secrétaire du comité seront remplies par l'agent chargé des questions de sécurité ou le chef de service compétent dans le domaine social ou l'ingénieur désigné par l'employeur pour faire partie du comité.

## ARTICLE D.282-5

Le comité d'hygiène el de sécurité doit être réuni au moins une fois par trimestre, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail et en outre, obligatoirement à la suite de tout accident qui aura entraiń ou aurait pu entrainer des conséquences graves. L'initiative de ces réunions appartient au chef d'établissement. Les réunions ont lieu dans l'établissement et chaque fois que possible, pendant les heures de travail ; le temps de présence aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité, sont rémunérées comme temps de travail. Dans le cas ou les travailleurs membres du comité d'hygiène exercent également dans l'établissement des fonctions de délégué du personnel, le temps passé aux réunions et aux missions confiées par le connité ne peut ètre déduit des heures dont ils disposent en qualité de délégué du personnel, en vertu de l'article L. 271 du code du travail.
Après réunion, il sera établi un proces-verbal de séance, luimème transcrit sur un registre spécial qui devra etre constamment tenu à la disposition des inspecteurs et des contrôleurs du travail, ansi que des contröleurs de sécurité de l'institut national de préveyance sociale. Les décisions revétant une portée éducaive du personnel pourront faire l'objet d'information par voie d'alfiche ou tous autres moyens.

## ARTICLE D.282-6

Le comité d hygiène et de sécurité a pour mission : a)de procéder lur-meme ou faire procéder par l'un de ses membres, à une enquête àl' occasion de tout accidentet de toute maladie professionnelle grave, c'est-̀̀-dire ayant entrainé la mort ou paraissant devoir enuraǹner une incapacité permanente. ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave. Il peut requérir à cet effet la collaboration de personnes qualifiées. L'enquête doit avoir essentiellement pour objet de déterminer les causes de l'accident ou de la maladie, afin de rechercher les moyens qui permetront d'éviter tout retour. Les résultats de cette enquéte sont consignés sur le registre du comité
b)de s'assurer avant toute implantation de matériel ou de machine que ceux-ci présentent les dispositifs de sécurité conformes aux normes et à la réglementation en la matière. c) de procéder à de fréquentes inspections de 1 'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, ainsi que du bon entretien des dispositifs de protection. Le résultat de ces inspections doit faire l'objet d'un rapport quiest consigné sur le registre du comité et doit être mentionné sur le rapport annuel prévu à l'article D. $282-8$. d)de domer son avis sur toute mesure se rapportant àl'objet de sa mission notamment sur les règlements et consignes de sécurité de l'établissement lorsqu'un représentant en avise immédiatement le chef du service chargé des questions de sécurité, qui consigne cet avis sur le registre du comité.
e)d'organiser l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et de veiller à l' observation des consignes de ces strices.
f)de s'efforcer de développer par tous les moyens efficaces de sécunté (conférences, tracts, affiches, méthodes audiovisuelles) les notions de sécurité, d'hygiène et de santé.

## ARTICLE D. 282 -7

Le comité d'hygiène et de sécurité est soumis à l'obligation: $1^{\circ}$ )de remplir une fiche de renseignementsà 1 'occasion de tout accident grave entraînant la mort ou une incapacité permanente, ou qui aura révelé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées. Cette fiche dûment signée par les membres du comité qui ont procédé àl'enquète, sera établie en quatre exemplaires. L'un de ces exemplaires devra être adressé, dans les quinze jours suivant l'accident, à I'Institut National de Prévoyance Sociale. Deux autres exemplaires sont envoyés, dans le mème déla àl' inspecteur régional du travail du ressort, le quatrième exemplaire est conservé par l'entreprise.
$2^{\text {a }}$ )d'établir, en quaure exemplaires, un rapport annuel sur l'activité du comité et de transmettre deux exemplaires de ce rapport à la Direction Nationale du Travail, un troisieme exemplaire à l'Institut National de Prévoyance Sociale.
Ce rapport, approuvé par les membres du comité, devra être envoyé au plus tard, le 30 janvier de chaque année, et comporter, notamment, des informations statistiques sur les accidents du travail dans 1'entreprise, pendant la période de référence.

## ARTICLE D. 282 -8

Les renseignements demandés àl'article D. 282-8 serent fournis conformément aux modèles ci-annexés.

## ARTICLE D. 282 -9

Les infractions aux dispositions des artucles D. 282 sont passibles des peines prévues à l'article L. 328 alinéa 1 du code du travail.

## DES BUREAUX DE PLACEMENT PAYANT <br> (Application des articles L. 303 et L,305)

## ARTICLE D. 303-1

L'autorisation d'ouverture d'un bureau de placement payant est déliviée par les autorités administratives suivantes
le Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Securité Sociale lorsque l'activité du burean ou de l' office s'exerce sur l'ensemble du territoire national ou sur plusieurs régions; le Directeur Régional du Travail et de la Sécurité Sociale lorsque l'activité du bureau ou de l'office ne s'exerce que sur tout ou partie d'une région.
La zone d'activité est précisée dans l'acte d'agrément.

## ARTICLE D. 303-2

Toute personne physique ou morale désireuse d'obtenirl'autonisation visée à l'article précédent doit adresser à cet effet à l'autorité administrative compétente une demande indiquant la zone d'activité du bureau accompagnee des pièces suivantes: un extrait d'acte de naissance ou une copie des statutss'il s'agit d'une personne morale ;
-un certificat de nationalité malienne :
-un extrait du casier judiciaire ;
-un certificat de bonne vie et mecurs ;
-une copie certifíe conforme du diplome exige :
-le reçu du versement de cautionnemet.

ARTICLE D. 303-3 L'autorité administrative est tenue de faire connaitre sa décision au postulant dans les 15 jours suivant la date du dépôt de la demande.
A défaut, ou lorsquel'autorisation est refusée. le postulant peut adresser un recours hiérarchique, selon le cas, au Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale ou an Ministre chargé du travail.
L'autorité administrative devant laquelle est porté le recours hiérarchique est tenu de faire connaître sa décision dans un délai de 15 jours.
Le silence gardé au delà, vaut décision de rejet.
ARTICLE D. 303-4 L'autorisation d'ouvrir un bureau de placement payant est délivrée aux personnes remplissant les conditions suivantes :
$1^{\circ}$ )Pour les personnes physiques :
-être àgé d'au moins 21 ans ;
-être de nationalité malienne ou ressortissant d'un pays accordant la réciprocité aux Maliens;
-être de bonne moralité ;
-être titulaire au moins d'un diplóme d'enseignement secondaire.
$2^{*}$ )Pour les personnes morales :
-avoir parmi le personnel de Direction, au moins une personne possédant un diplóme d'enseignement supérieur ;
-avoir son siège social au Mali.
$3^{\circ}$ )Toute personne doit :
-disposer d'un local et d'un équipement appropriés ;
-verser le cautionnement exigé.
ARTICLE D. 305-1 Toute personne physique ou morale ayant obtenu l'autorisation d'ouvrir un bureau de placement payant est tenue au respect des dispositions législatives et réglementaires régissant la matière et aux obligations suivantes :
-être immatriculée an registre du commerce ;
-ētre titulaire d'une patente ;
-être immatriculée au service de la statistique ;
-être immatriculée àl'Institut National de Prévoyance Sociale.
ARTICLE D. 305-2 L'agrément peut être retiré après mise en demeure lorsque l'une quelconque des conditions fixées cidessus n'est pas satisfaite.

## DU PLACEMENT TEMPORAIRE

(Application de l'article L. 313 du code)
ARTICLE D.313-1 Est un entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité est de mettre àladisposition provisoire d'utilisateurs, destravailleurs qu'elle embauche et rémunère en fonction d'une qualification convenue.

ARTICLE D. 313 - 2 Un utilisateur peut faire appel aux travailleurs des entreprises de travail temporaire pour l' exécution d'une tâche non durable dénommée mission.

ARTICLE D.313-3 La mission doit comporter un terme fix夭 avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition sauf dans les cas prévus à l'article L 20. du code du travail.

ARTICLE D. $313-4$ La durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, des renouvellements, ne peut excéder vingt quatre mois.

ARTICLE D. 313 - 5 Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met à la disposition d'un utilisateur un travailleur, le contrat de mise à disposition, liantl' utilisateur à l' entreprise de travail temporaire, doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.
Ce contrat, établi pour chaque travaillęur, doit :
-mentionner le motif pour lequel il est fait appel au travailleur temporaire,
-fixer le terme de la mission ou la mention d'un des cas visés à l'article L. 20 du code du travail. Toute clause tendant à interdire l'embauche par 1'utilisateur du travailleur temporaire à l'issue de sa mission est réputée non ècrite.

## ARTICLE D. 313 - 6

Le contrat, liant l'entreprise de travail temporaire à chaque travailleur misà la disposition d'un utilisateur, doit être établi par écrit et adressé au travailleur dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.
Il doit comporter, outre les mentions prévues à l'article précédent:
-la qualification du travailleur,
-la rémunération laquelle ne peut être inférieure à celle perçue dansl'entreprise utilisatrice par un travailleur de qualification égale occupant le mème poste de travail,
-la période d'essai éventuelle,
-la mention que l'embauche du travailleur par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

## ARTICLE D.313-7

Le travailleur lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi qui constitue un complément de salaire et qui est égale à celle prévue par l'article L. 24 du code du travail.
Cette indemnité n'est pas due si le contrat est rompuà l'initiative du travailleur ou par sa faute lourde.

ARTICLE D. 313 - 8 Si l'utilisateur continue à faire travailler, après la fin de sa mission, un travailleur temporaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sansnouveau contrat de mise à disposition, ce travailleur est réputé liéal l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

## ARTICLE D.313-9

$1^{\circ}$ ) Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu de justifier auprès de l'inspection du travail d'une garantie financière" assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :
-des salaires et de leurs accessoires,
-des cotisations obligatoires dues aux institutions sociales.
$\left.2^{*}\right)$ Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à đonner caution.

3:) La garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel hors taxes, certifié par un expert comptable, de l'entreprise considérée. Le montant de la garantie, qui peut être révisé à tout moment doit faire l'objet d'un réexamen chaque année et ne doit pas être inférieur à $8 \%$ du chiffre d'affaires ni, en tous cas, à un minimum fixé chaque année par arrêté du ministre chargé du travail.

4')L'engagement de caution doit fairel'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du controle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.
Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise tẹmporaire, au bénéfice de discussion.
$5^{\circ}$ )L'entrepreneur de travail temporaire est considéré comme défaillant lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure il n' a pas payé tout ou partie des dettes énumérées au $1^{\circ}$ ) du présent article ou lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire. La mise en demeure peut émaner du travailleur ou d'une institution sociale. Elle est faite par lettre recommandée avec accusé de réception àl'entrepreneur de travail temporaire et au garant.
$6^{\circ}$ ) Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous documents concemant leur entreprise, et notamment sur les contrats de mise à disposition de l'utilisateur d'untravailleur et les contratsles liant à chacun des travailleurs mis à disposition de l'utilisateur, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence au présent article.

## ARTICLE D. 313 - 10

Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui conceme les rapports nés du contrat de travail unissant l'entrepreneur de travail temporaire à des travailleurs.

ARTICLE D.313-11 L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite en trois exemplaires au ministre chargé du travail et obtention de la garantie financière prévue à l'article D. $313-9$.
Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont tenus aux obligations définies à l'alinéa précédent.

ARTICLE D.313-12: Ladéclaration susvisée doit mentionner : -le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise et, le cas échéant, la localisation de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe,
-la date d'effet de l'opération envisagée,
-les nom, prénoms domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale, agence ou burean,
-les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre les travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs,
-le nombre de travailleurs permanents quel'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses services.

ARTICLE D.313-13:
Le ministre chargé du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions légales et réglementaires, en retoume un exemplaire, revètu de son visa, à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception et un autre exemplaire à l'inspection du travail compétente sur le plan géographique.
L'entrée en activitédel'entreprise, de la succursale, del'agence, ou du bureau annexe ne peut précéder laréception du document mentionné à l'alinéa ci - dessus ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

## ARTICLE D.313-14:

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenu d'en faire déclaration au ministre chargé du travail.

## ARTICLE D.313-15:

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activitésans avoir fait ladéclaration prévue à l'article D.313-11 cidessus ou sans avoir obtenu la garantie financière, le ministre chargé du travail, après une mise en demeure restée infructueuse, peut prescrire la fermeture de l'entreprise.

## ARTICLE 2-:

Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

## ARTICLE 3-:

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail, le ministre de la Santé, de la Solidarité et des Personnes Agées et le ministre de la Justice Garde des Sceaux sont, chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal Officiel.

Bamako, le 13 juin 1996

Le Président de la République
Alpha Oumar KONARE

Le Premier Ministre
Ibrahim Boubacar KETTA

Le Ministre de la L'emploi, de la
Fonction Publique et du Travail
Boubacar KAMISSOKO

Le Ministre de la Santé, de la Solidarité
et des personnes Agées
Modibo SIDIBE
20 $y=0$ $\qquad$
Le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux
Cheikna Detteba KAMISSOKO

## TABLEAUA : TRAVAUX INTERDITS AUX FEMMES

## NATURE DES TRAVAUX

Ceruse ou blanc de plomb (fabrication de la)
Ctruse sulfate de plomb et produiss contenart ces pigments (ravaux de peinture a base de)

Chairs, debris et issues (depot de) provenant de Pabatiage des animaux

Chlorures alcalins, esux de Javel (fabrication des)

Desinsectisation des fruits an trichlonure d'azote (travaux effectues dans le local d'entreposage des bouteilles de chlore liguide et de production de trichlorure d'azote et travaux effectués dans les chambres de desinsectisation)

Deverdisation des fruits par I'soctyliene ou P'ethylene (travaux de)

Efniochage et dechiquetage des chiffons
Engrais (dépôts el fabriques d") an moyen de matieres animales

## Bquarissage des animux (telier d')

Btamage des glaces par le mercure (ateliers d')
Fonte et laminage du plomb
Glaces (etamage des) (V.Etamage)
Grillage des minerais sulfureux (saufle cas prevu au tableau B)

Huile et autres corps gras extraits des débriasde matieres animales

Litharge (fibrication de la)
Massicot (fabrication du)
Mêtaux (aiguisage et polissage des)
Meulieres et meules (extraction et fabrication des)

## Minium (fabrication du)

Pulvérisation de peinture ou de vemis renfermant des mélanges toxiques ou inflammables, sauf lorsqu'ils sont effectués dans les conditions qui seront fixees par l'arreté relatif aux mesures de vemissage par pulverisation (travaux d'application par)
Traitement des minerais de plomb et cuivre pour P'obtention des métaux bruts

## RAISONS DE LINTERDICTION

Maladies speciales dues aux emanations
Maladies specciales dues aux emanations

Emanations nuisibles, danger d'infection

Emanations nuisibles.

Emanations nuisibles, danger d'incendie et d'explosion

Expositions nuisibles, danger d'incendie et d'explosion

Poussieres nuisibles
Emanations nuisibles

## Emanations nuisibles

Maladies speciales dues aux emanations
Emanations nuisibles
Emanations nuisibles
Maladies spéciales dues aux emanations
aladies spéciales dues à émanations

Poussières dangereuses
Poussières dangereuses
Maladies spéciales dues au émanations

Mêlanges toxiques ou inflammables

Emanations nuisibles.

## TABLEAU «B» : ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS L’EMPLOI DES

## FEMMES EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS

## ETABLISSEMENTS

TRAVAUX

## Les femmes ne seront pas employees

Acide sulfurique (fabrication de)

## Blanchiment (toile, paille, papier)

Boyauderies

## Caoutchouc (application des enduits

 du).Caoutchouc (travail du) avec emploi d'huiles essentiels ou du sulfure de carbone....

Chiffons (traitement des) par la vapeur de l'acide
chlorhydrique.

## Cuivte (dérochage du) par les

 acides.Dorure et argenture.

Eaux grasses (extraction pour la fabrication des savons et autres usages des huiles contenues dans les)...
Fer (dérochage du)...............

Fer (galvanisation du)..

| dans les ateliers où se dégegent | Dangers d’accidents |
| :--- | :--- |
| des vapeurs et où l'on manipule |  |
| les acides |  |
|  |  |
| dans les ateliers où se dégagen | tVapeurs nuisibles |
| le chlorure et l'acide sulfureux | Danger d'affection |
| pulmonaires |  |
|  | au soufflage |

dans les ateliers où se dégagent
des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine
dans les ateliers où se dégagent
des vapeurs de sulfure de carbone
dans les ateliers ou se dégagent
les acides
dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.
dans les ateliers où se produi- Emanation nuisibles
sent des vapeurs acides ou
mercurielles
dans les ateliers où l'on emploiele sulfure de carbone.
dans les ateliers ou se degagent des vapeurs et oul l'on manipule des acides
dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et out l'on manipule des acides

MOTIFS
tVapeurs nuisibles Danger d'affection promonaires au soufflage

## Vapeurs nuisibles

Vapeurs nuisibles

Vapeurs nuisibles

Vapeuro nuisibles.

Emanations nuisibles.

Vapeurs nuisibles

Vapeurs muisibles

## TABLEAU A : TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS

Grillage des minerais sulfureux
quand les gaz sont condensés et que le minerais ne renferme pas d'arsenic.

Régisserie à l'épilation des peaux
Superphosphates de chaux et de postasse (fabrication des)

## Teintureries

des matieres

Les enfants ne seront employes dans les ateliers où l'on produit le grillage.
dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides et des poussières

## dans les ateliers ou l'on em-

 ploie des matières toxiques
## TABLEAU A : TRAVAUX INTERDITS AUX ENFANTS DE MOINS 18 ANS.

## TRAVAUX

Accumulateurs électriques (fusion de plomb et manipulation des oxydes de plomb dans la fabrication et la reparation des)

Acide arsénique (fabrication de l') au moyen de l'acide arséniure et de l'acide azotique.

Acide fluorhydrique (fabrication de l')

Acide nitrique (fabrication de l')
Acide oxalique (fabrication de l')
Acide picrique (fabrication de l')
Acide salicylique (fabrication de l') au moyen de
l'acide phénique

Air comprimé (travaux dans l')
Alliages et soudures contenant plus de 10 pour cent de plomb (fabrication des)

Aniline (voir nitrobenzine)
Arachides (décorticage d')
Erseniate de potasse (fabrication de l') au moyen du salpêtre.

Benzine (dérivé de la) (voir nitrobenzine)
Blanc de plomb (voir céruse)
Bleu de prusse (fabrication du) (voir cyanure de potassium)

Celluloìd et produits nutrés et analogues
(fabrication de)
Cendres d'orfevre (traitement des) par le plomb
Cesure ou blank de plomb (fabrication de la)..

RAISONS DE L'TNTERDICTION
Danger de saturnisme

Danger d'empoisonnement

Vapeurs delétères.
Vapeurs déletères
Danger d'empoisonnement
Danger d'empoisornement
Emanations nuisibles.

Travaux dangereux
Maladies spéciales dues aux émanations

Poussières et sons nuisibles

Nécessité d'un travail prudent et attentif

Maladies spsciales dues aux émanations nuisibles
Maladies spéciales dues aux émanuluns nuisibles
Emanatimis nuisibles, danger dt infoction

| Chairs, débris et issues (dépót de) provenant de I'abattage des animaux. $\qquad$ | Danger de morsure. |
| :---: | :---: |
| Chiens (mfirmerie de)...................... | Poussièresruisibles |
| Chromolithographie ceramique (poudrage at sec et Epoussetage des couleurs). $\qquad$ | Emanations muisi- |
| Chlore (fabrication du).................... | Emanations ruisibles. |
| Chlorure de chaux (fabrication du)...... | Emanations nuisibles. |
| Chlorures alcalins, eau de javel (fabrication des)Emanations nuisibles. |  |
| Chlorure de plomb (fonderie de)............... |  |
| Chlorures de soufre (fabrication des).......... | Emanations nuisibles. |
| Coton (Egrainage du)....................... | Poussieres nuisibles |
| Chromate de potasse (frabrication du)......... | Maladies speciales dues emanations |
| Cristalleries et tmailleries (demolition des fours et nettoyage des materiawx qui en proviennert dans les). $\qquad$ | Poussieres dangereuses |

Cristaux (polissage à sec des).
Crysalides (extraction des parties soyeuses des).
Emanations nuisibles
Cyanure de potasgium et bleu de prusse (fabrica-
tion de). $\qquad$ Danger d'empoisornement
Cyanure rouge de potissium ou prussiate rouge de
Danger d'empoisornement potasse (fabrication de). $\qquad$
Debriis d'animaux (depot de) (voir chairs, etc)
Dentelles (blanchissage a la ceruse des)...
Poussitres dangereuses
Desargentage du plomb.
Emanations nuisibles
Eau de javel (fabrication d') (voir chlorures
Poussieres nuisibles
alcalins).
Eau forte (voir acide nitrique)
Effilochage et dechiquetage des chiffons. $\qquad$
Emaux plombeux (fabrication des). $\qquad$
Poussieres nuisibles
Maladies spéciales dues aux emanations
Engrais (deppót et fabrications d') au moyen de matieres animales.

Equarrissage des animaux (ateliers $\mathrm{d}^{\prime}$ ).......
Elamage des glaces par le mercure (ateliers d')
Fonte et laminage du plomb. $\qquad$
Fusion des vieux zincs

Emanations nuisibles
Emanations nuisibles
Maladies spéciales dues aux émanations
Maladies spéciales dues aux emanations
Emanations nuisibles

Glaces (etamage des) (voir ttamage)

| Grattage et poncage des peintures a la céruse et | Emanations nuisibles |
| :--- | :--- |
| au sultare de plomb | Danger de saturnisme |
| Grillage des minerais sulfureux | Emanations nuisibles |
| Huile et autres corps gras extraits des débris de | Emanations nuisibles. |

matières animales
Kapock (triage et traitement du). $\qquad$
stharge (fabrication de la). $\qquad$
Manipulation, đaitement ou reduction des cendres contenant du plomb. $\qquad$
Massicot (fabrication du) $\qquad$ ....

Matières colorantes (fabrication) au moyen de laniline et de la nitrobenzine. $\qquad$
Matieres explosives (fabrication et manipulation des). $\qquad$
Matieres explosives (manipulation des engins, artifices ou objets divers contenant des).....

Métanx (aiguisage et polissage des). Meulières et meules (extraction et fabrication des. $\qquad$
Linium (fabrication du). $\qquad$
Nitrate de methyle (fabrication du). $\qquad$
Nitrobenzine, aniline et matieres dérivant de la benzine (fabrication de).

Oxydes de plomb (fabrication des). $\qquad$
Peaux de lievvre 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

## Phosphore (fabrication du).

$\qquad$ ....

Plomb (fonte et laminage du) (voir fonte)..
Poils de lièvre et de lapin (voí secrétage)
Prussiate de potasse (voir cyanure de potassium)
Réduction des minerais de zinc et de plomb, (travail au four où s'opère la)

Rouge de prusse et d'angleterre (fabrication du)
Secrétage des peaux et poils de lièvre ou de lapin

Emanations misibles
Danger de saturnisme
Emanations nuisibles
Emanations nuisibles.

Risques de byssinose imputables aux poussieres de fibres végetales.

Maladies spéciales dues aux émanations
Maladies specciales dues aux émanations

Maladies speciales dues aux émanations

Emanations nuisibles.
Necessites d'un travail prudent et attentif

Nécessités d'un travail prudent et attentif

Poussières dangereuses
Poussières dangereuses
Maladies specciales dues aux émanations
Vapeurs deleferres
Vapeurs nuisibles

Maladies spéciales dues aux émanations

Danger de saturnisme

Maladies spéciales dues aux emanations.

## Emanations nuisibles

## Vapeurs délétères

Poussières ruisibles ou venimeuses

Sulfate de mercure (fabrication du) $\qquad$
Sulfate de plomb (fabrication du)................
Sulfate d'arsenic (fabrication du)...........
Sulfate de sodium (fabrication du)...........
Traitement des minerais de cuivre pour l'obtention
des métaux bruts
Verreries (démolition des fours des)........
Verre (deccoration à l'enlevé du). $\qquad$
Verre (polissage à sec du). $\qquad$
Verre et cristal (gravure et dépolissage à l'acide
chlorhydrique du).
Verre (egrésillage du) $\qquad$

## ETABLISSEMENTS DANS LESQUELS L'EMPLOI DES ENFANTS

 AGES DE MONS DE 18 ANS EST AUTORISE SOUS CERTAINES CONDITIONS
## ETABLISSEMENTS

Abattoirs publics et abattoirs prives (tueries particulières d'animaux de boucherie et de charcuterie)

Acide chlorhydrique (production 1\% par la décomposition des chlorures de magnésium, d'aluminium et autres.

Acide muriatique (voir acide chlorhydrique)

Acide sulfurique (fabrication de l')

Affinage de l'or et de l'argent par les acides

Albätre (sciage à sec de I')
Allumettes chimiques (dépots d')

## Allumettes chimiques (fabrication des)

Argenture sur métaux (voiu dorure et argenture)

## CONDITIONS

Les enfants aggés de moins de 17 ans ne peuvent être employés aux opérations d'abattage des animaux.

Les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés aux autres travaux de ces établissements.
les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans des ateliers où se degagent des vapeurs et oul l'on manipule des acides.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou se degagent des vapeurs et ou l'on manipule des acides.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employes lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.
Les enfants ages de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les magasins.
Les enfants àgés de moinsde 18 ans ne seront pas employes a la fusion des pates et au trempage.

Maladies spéciales dues aux emanations
Maladies spéciales dues aux émanations
Danger d'empoisonnement
Gaz délétères

Emanations nuisibles
Poussières nuisibles

## Poussières nuisibles

Dégagement des vapeurs dangereuses et nécessités d'un travail prudent et attentif

Poussières nuisibles dangereuses.

## MOTIFS

Dangers d'accidents et de blessures.

Danger de saturnisme

Dangers d'accidents

Poussières nuisibles.

Dangers d'incendie.
maladies spéciales dues
à des emanations.

| Battage, cardage et epuration des laines, crins et plumes. | Les enfants àges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se dégagent des poussieres. | Poussieres ruisibles. |
| :---: | :---: | :---: |
| Battage des tapis en grand | Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des poussieres. | Poussières nuisibles |
| Battoir à ecorces dans les villes | Les enfants âges de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers oul se deggagent des poussières. | Poussieres nuisibles. |
| Benzine (fabrication et dépót de) (voir huile de pétrole, de shiste, etc) | les enfants àges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans des ateliers de combution et condensation. | Vapeurs nuisibles |
| Blancs de zinc (fabrication de) par la combustion de métal. | Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers od se dégagent le chlore et I'acide sulfureux | Vapeurs nuisibles |
| Blanchiment (toile, paille, papier) | Les enfants āges de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou l'on manipule du linge sale non désinfecté ou non lessive. | Dangers de maladies contagieuses |
| Blanchisseries de linge Boiles de conserves (soudures des) | Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés à la soudure des boites. | Gaz deletères |
| Boutonniers et autres aboutisseurs de métaux par moyens mécaniques | Les enfants âges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers oul se dégagent des poussières. | Poussières nuisibles |
| Boyauderies | Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés au soufflage. | Danger d'affection pulmonaire |
| Caoutchouc (application des enduits du). $\qquad$ | Les enfants âges de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine. | Vapeurs nuisibles |
| Caoutchouc (travail du) avec P'emploi d'huile essentielle ou de sulfure de carbone. | Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone. | Vapeurs nuisibles. |

## Cardage des laines (voir battage)

Charvre (teillage du) en grand (yor teillage)

Chanyre imperméable (voir feutre gou

Fhapeaux de soie ou autres préparés
au moyen d'un vernis (fabrication de).

Chapeaux de feutre.

## Chawx (fours à).

## Chiffons (dépōts de).

Chromolithographies.

Ciments (fours à)

## Collodion (fabrication du)

Cotons et cotons gras (blanchis series des déchets de)

Les enfants áges de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où l'on fabrique et appligue le vernis.

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussieres se degagent librement dans les ateliers.

Les enfants de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers oul se dégagent les poussières.
les enfants àges de moins de 18 ans ne seront pas employes au triage et à la manipulation des chiffons.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se degagent les acides.

Les enfants âgés de moins de 16 ans ne seront pas employés au bronzage a la machine.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent les poussières.

Les enfants àgés de moins de seize ans ne seront pas occupés dans les fateliers oul I'on manipule les matières premières et les dissolvants.

Les enfants àgés de moins de dix-huit ans ne seront pas employés dans les ateliers où P'on manipule le sulfure de carbone.

Les enfants àgés de moins de dix-huit ans ne seront pas employés lorsque les poussieres se dégageront librement dans les ateliers

## Vapeurs nuisibles.

Poussières nuisibles

Vapeurs nuisibles.

Poussieres muisibles.

Poussieres nuisibles

Vapeurs nuisibles

Poussieres nuisibles

Danger d'incendie

Vapeurs nuisibles

Vapeurs nuisibles

Crins (teintures des) (voir teinhureries)

Crins et soies de porcs (voir soies et porcs)

Cuir verni (fabrication de)
(voir feutre et visières verries)

Cuive (trituration des composés du)

Cuivre (dérochange du) par les acides

Déchets de laine (dégraissage des) (voir peaux, etoffes)

Déchets de soie (cardage des)

## Dorure et argenture

Eaux grasses (extraction pour la fabrication des savons et autres usages des huiles connues nues dans les)

Bcorces (battoir à) (voir battoii)

Email (application de l') sur les métaux:

Epaillage des hines et draps par la voie humide.
Btoupes (transformation en) des
cordages hors de service gou-
dronnes ou non

## Faience (fabrique de)

Les enfants áges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où les poussières se degagent librement.

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou se deggagent les vapeurs acides

Les enfants áges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou les poussières se dégagent librement.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se produisent les vapeurs acides ou mercurielles.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers oul l'on emploie le sulfure de carbone.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers oul I'on broie et blute les matieres.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.
les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.
les enfants âgess de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou l'on pratique, le broyage, le bhyage.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et ou l'on manipule des acides.

Vapeurs nuisibles.

## Emanations nuisibles

Emanations nuisibles

## Poussieres nuisibles

Poussières nuisibles

Emanations nuisibles

Emanations nuisibles

## Emanations nuisibles

| Fer (galvanieation d) |  |  |
| :---: | :---: | :---: |
|  | Les enfants agte de moins do 18 ans ne seront pas employts dins les ateliers of se dogagent des vapeurs et od P'on menipule des acides. |  |
| Feuilles d'tuin | Les enfents igfes de moins de 16 ans ne seront pas cmployts an bronzage à la main des fecilles. | Vapeurs nuisibles |
| Feutre goudromé (fabrication (d) | Les enfantas agts de moins de 18 ans ne seront pas employts lorsgue les poussiares se degageront librement dans les ateliers. | Ponssitres nisibles |
|  |  | Pousvitres nuinbles |
|  | Les enfints igts de moins de 18 ans ne seront pas employts a in preparation et a P'emploi des vernis. | Dangers d'incendies et minibles. |
| Finture de lin <br> Fonderies en 2 e fusion de fer de zinc et de cuivre. | Les cenfants lages de moins de 18 ans ne seroct pas employts lorsque l'tooulement do caax ne sera pas asmere. | Humidit misible |
|  | Les enfarts igls de moins de 16 ans ne seront pas employts ì la coulfe du metal |  |
|  | Les enfants igde de moins de 16 ars ne seront pus employts it is coulfe du metal | Danger de bralure |
| Fourneaux (hants) |  |  |
| Fours à plitre et fours à chaux (voir platre, chaux) |  |  |
| Grillage et gazage des tissus | Les enfants agts de moins de 18 ans de seront pas employts lorsque les poussieres se degagerobt librement dans les ateliers od P'on prodicit le grillage. | Poussitres nuisibles. |
| Hauts foumenux (voir fourneawx) | Les enfants tgts de moins de 18 ans ne seront pas employts lorsque les produits de combustion se degageront liorement dans les ateliers. | Emanations nuisibles |

Huiles de petrole, de schiste de goudron, essences el autres Hydrocarbures employés pour l'éclairage, le chauffage, la fabrication des couleurs et vernis, le dégraissage des êto. fes et autres usages (fabrication, distillation, travail en grand d').

Huiles essentielles ou essences de têerebenthine, d'aspic et autres (voir huiles de pétrole, de schiste, elc).

Huiles extraites des schistes bitumineux (voir huiles de pétrole, de schiste, etc...).

Jute (teillage du) (voir teillage)

Liege (usine pour la trituration du)

Liquides pour l'ecclairage
(dépôt de) au moyen de l'alcool et des huiles essentielles

Marbres (sciage ou polissage à sec des)

Matieres minerales (broyage à $\mathrm{sec} \mathrm{des})$

## Megisseries

## Ménageries

Moulins à broyer le plitre, la chaux, les cailloux et les pouzzolanes.

Les enfants ages de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers de distribution et dans les magasins.

Les enfants agés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les magasins.

Les enfants ágés de moins de 18 ne seront pas employés lorsque les poussieres se dégageront Librements dans les ateliers.

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employes lorsque les poussieres se dégageront librement dans les ateliers.

Les enfants àgés de moins de 18 ans se seront pas employes à l'épilage des peaux.

Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employes quand la ménagerie renferme des bêtes feroces ou venimeuses.

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employes quand les poussieres se degageront librement dans les ateliers.

Les enfants agts de moins de 18 ans ne seront pas employes dens les ateliers où se dogagent les vapeurs et od se manipulent les acides.

## Danger d'incendie

Poussieres nuisibles

Poussieres nuisibles

Danger d'empoisonnement

## Danger d'accidents

Poussieres muisibles

|  |  | Vapeurs nuisibles |
| :---: | :---: | :---: |
| Noir minfral (fabrication du) par le broyage des résidus de la distillation des chistes bihumineux |  |  |
| Nitrates metalliques obtenus par l'action directe des acides (fabrication des). |  |  |
| Olives (tourteaux $\mathrm{d}^{\prime}$ ) (voir tourteawx). |  |  |
| Ouates(fabrication des). | Les enfants igles de moins de 18 ans ne seront pas employts lorsque les poussidres se degagent dans les ateliers. | Poussitres nuisibles. |
| Papiers pents (voir toiles peintes). |  |  |
| Papier (fabrication du). | Les erfants igles de moins de 18 ans ne seront pas employes au tringe et a la preparation des chiffons. | Poussitres nuisibles. |
| Peaux, ttoffes et dechets de laine (degraissage des) par les huiles de petrole et autres hydrocarbures. | Les enfants igts de moins de 18 ans ne seront pas employts dans les ateliers od l'on traite par les dissolvants ou P'on trie, coupe et manipule les dechets. |  |
|  |  | Danger d'incendie Poussieres muisibles. |
| Peamx (lustrage et appretage | Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employes lorsque les poussitres se degageront librement dans les ateliers. |  |
|  |  | Poussieres nuisibles. |
| Peaux de lapin ou de lièvre (ejarrage et coupage des poils | Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussiires se deggageront librement dans les ateliers. | Poussitres nuisibles. |

Peaux (lastrage et appretage
des).
Petrole (voir huiles de petrole
etc).
Pierre (scinge et polissage de la).

Les enfarts igts de moins de 18 ans ne seront pas employts lorsque les poussitres se degageront librement dans les ateliers.

Poussieres naisibles.
Les enfants igts de moins de 18 ans ne seront pas employts lorsque les poussieres se deggageront tibrement dans les ateliers.

Pipes à fumer (fabrication des)

Plitres (fours a)

Poêliers, formalistes, poêles
et fourneaux en faience et terre cuite (voir faience).

Porcelaine (fabrication de $\mathbf{h}$ )

Poteries de terre (fabrication
de ) avec fours non fumivores.

## Pouzzolane artificielle (fours

a).

Refrigération (appareils de)
Pacide sulforeux.

Sel de soude (fabrication đu) avec le sulfate de soude.

## Sinapismes (fabrication des) à

 l'aide des hydrocarbures.
## Soies de porc (preparation des)

Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussieres se dégageront librement dans les ateliers.

Les enfants agets de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dega- Poussierres nuisibles. geront librement dans les ateliers.

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.

Poussières nuisibles.
Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employés lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.

Poussières nuisibles.
Les enfants ágés de moins de 18
ans ne seront pas employes lorsque les poussières se dégageront librement dans les ateliers.

Poussières nuisibles.
Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers où se dégagent des Vapeurs acides.

Emanations ruisibles.
Les enfants àges de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent des vapeurs acides.
Emanations nuisibles.
Les enfants áges de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se manipulent ies dissolvants.

Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employes lorsque les poussières se dégaserort librement dans les ateliers

Vapeurs nuisibles.
souffre (pulvérisation et blutage du).

Les enfants áges de moins de 18
ans ne seront pas employés
lorsque les poussières se degageront librement dans les ateliers

Emanations nuisibles.
Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers oul se déga-
gent les vapeurs acides

Vapeurs muisibles.

Les enfants âgés de moins de 18
ans ne seront pas employés
dans les ateliers où se dega-
gent des vapeurs acides.
Vapeurs nuisibles.
Les enfants ágés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se dégagent les vapeurs acides.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou se deggagent des vapeurs acides.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou se dégagent des vapeurs acides.

Les enfarts ágés de moins de 18 ans ne zeront pas employes dans les ateliers out se dégagent les vapeurs acides et des poussières.

Les enfants ages de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou l'on démolit les masses

Les enfants ágés de moins de 16 ans ne seront pas employés dans les ateliers ou on prépare et applique les vernis.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne serent pas employés quand les poussières se dégageront librement dans les ateliers

Les enfants àgés de mouns de 18 ans ne seront pas employes quand
les poussières se dégagerent librement dans les ateliors

Danger dincendie
Vapeurs dêlêtères

Vapeurs dêlétères

Vapeurs nuisibles.

Emanations nuisibles.

Emanations nuisibles.

Poussières nuisibles

Tapis (battage en grand des)
(voir battage)
Toillage du lin, du chanvre et
du jute en grand

## Teintureries

Terebenthine (distillation et travail en grand de la) (voir huiles de petrole de schiste)

Toiles cirees (voir taffetas et toiles vernis)

Toiles peintes (fabrication de)

Toiles vernies (fabrication de) (voir taffetas et toiles vernies)

Toles et metaux vernis

Tourteaux d'olives (traitement des) par le sulfure de carbone

Tueries particulières (voir abattoirs)

Vernis (ateliers ou I'on applique le) sur les cuirs, feutres, taffetas, toiles, chapeaux (voir ces mots)

Vernis a l'esprit de vin (fabriques de)

Verreries, cri sstalleries et manufactures de glaces

Vessies nettoyeses et debarrasstes de toutes substances membraneuses (atelier pour le gonflement et le sechage de)

Les enfants Agts de moins de 18 ans ne seront pas employts quand les poussieres se degalibrement

Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers oul l'on emploie des matieres toxiques.

Les eufants agts de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou l'on emploie des matieres toxiques

Les enfants ages de moins de 18 ans ne seront pas employes dans Les ateliers ou l'on emploie des matieres toxiques.

Les enfants âgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou l'on manipule les sulfures de carbone.

Les enfants ágés de moins de 16 ans ne seront employes dans les ateliers od l'on prépare et manipule les vernis

Les enfants àgés de moins de 18 ans ne seront pas employes dans les ateliers ou les poussieres se degagent librement et ou il est fait usage des matières toxiques.

Les enfants agés de moins de 18 ans ne seront pas employes all travail de soufflage.

Poussieres nuisibles

Danger d'empoisonnement

Danger d'empoisonnement

Danger d'empoisonnement

Emanations nuisibles.

Danger d'incendie

Poussières nuisibles.
Acide sulfurique (fabrication de)

Blanchiment (toile, paille, papier)

Boyauderies

Caoutchouc (application des
enduits du).

Caoutchouc (travail du) avec
emploi d'huiles essentielles
ou du sulfure de carbone...

Chiffons (traitement des) par la vapeur de l'acide
chlorhydrique.

Cuivre (dérochage du) par les acides.. $\qquad$ Dorure et argenture.

Eaux grasses (extraction pour la fabrication des sayons et autres usages des huiles contenues dans les)..
Fer (dérochage du) $\qquad$

Fer (galvanisation du)......

## Les femmes ne seront pas employées.

dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et où l'on manipule les acides.
dans les ateliers où se degagent le chlorure et l'acide sulfu-
reux.
au soufflage.
dans les ateliers où se dégagent des vapeurs de sulfure de carbone et de benzine.
dans les ateliers où se dégagent les vapeurs de sulfure de carbone.
dans les ateliers où se dégagent les acides.
dans les ateliers où se dégagent les vapeurs acides.
dans les ateliers où se produisent vapeurs acides ou mercurielles.
dans les ateliers ou l'on sulfures de carbone.
dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et oul l'on manipule des acides.
dans les ateliers où se dégagent des vapeurs et oul l'on manipule des acides.

## Danger d'accidents

## Vapeurs nuisibles <br> Danger d'affections pulmonaires.

## Vapeurs nuisibles.

Vapeurs nuisibles.

Vapeurs nuisibles.

Vapeurs nuisibles

Emanations nuisibles

Emanations nuisibles

Vapeurs nuisibles.

Vapeurs nuisibles.

## ANNONCES ET COMMUNICATIONS

Suivant récépissé no $0259 / \mathrm{MATS}$-DNAT en date du 01 avril 1996, il est créé une association dénommée Association des ressortissants de N'gara.

But :d'aider à instaurer un climat d'entente, de paix sociale et de solidarité dans le village ;
lutter contre l'exode rural ;
initier, animer et coordonner desprogrammesde développement à la base.

Slège social: Bamako.
Composition de bureau

## Présidents actifs

-Tahirou TRAORE
-Daouda TANGARA

## Secrétailre général

-Mamadou KANE

## Secrétaire administratif <br> -Abdoulaye TRAORE

Secrétaire au développement
-Amidou TRAORE
Secrétaire à l'information et l'organisation
-Drissa COULIBALY

## Trésorier général

-Adama G. TANGARA
Commissaires aux comptes
-Mamadou Baba TRAORE
-Adama Daba TRAORE
Secrétaires aux relations extérieures
-Lasseni TRAORE
-Baba TRAORE
-Moussa COUMARE

## Secrétaires conseillers

-Soungoba BOUARE
-Mamadou TANGARA
-Bina DIARRA

Secrétaire aux activités féminines et à la protectur de l'enviromement
-Mme DIARRA Sitan DIARRA.

SuivantrécépisséN ${ }^{\circ}$ 515/MAT.S/DNAT du 13 septembre 1995, il a été créé une association dénommée ESPACE ENVIRONNEMENT (A.S.E.S.E.N)

But : La protection de l'environnement
Slège Social : Bamako
Composition du Bureau
Président
-Cheich Abd El Kader FOFANA
Secrétaire Général
-Yacouba KONATE
Secrétaire aux Finances
-Aoua COULIBALY
Secrétaire Adjoint aux Finances
-Abdoulaye DIABY
Secrétaire al l'Organisation
-Mohamed Bakoroba DIALLO
Secrétaire aux relations exterieures
-Dr Sidi Mohamed KEITA
Secrétaire aux Conflits
-Djéli Bouah DIABATE

