

# LA SECURITE ET LA SANTE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

**Dr Yacouba M COULIBALY**

*Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako Mali*  
*yacoubam@live.fr*

## Résumé

*Dans la relation de travail, un traitement juridique particulier est nécessaire pour éviter l'exploitation du travailleur par l'employeur. Le travailleur dépendant est lié à l'employeur par un accord de volonté. En droit du travail, une manifestation de volonté est indispensable à la formation de l'acte juridique. Le contrat de travail doit être appréhendé comme une source créatrice de droit. Il s'impose aux parties comme la règle de droit s'impose à l'ensemble de la population. Dans l'exécution de ce contrat, la santé du travailleur doit être protégée et l'environnement doit être sûr.*

**Mots clés :** *santé, sécurité, contrat de travail, employeur et employé*

## Abstract

*In the employment relationship, special legal treatment is necessary to avoid exploitation of the worker by the employer. The dependent worker is linked to the employer by an agreement of will. In labor law, a manifestation of will is essential for the formation of the legal act. The employment contract must be understood as a creative source of law. It binds the parties as the rule of law binds the whole population. In performing this contract, the health of the worker must be protected and the environment must be safe.*

**Keywords:** *health, safety, employment contract, employer and employee*

## Introduction

Le droit du travail est le droit du travailleur « subordonné ». Ainsi, un traitement juridique particulier est nécessaire pour éviter que la partie la plus forte n'abuse de sa situation (R. LEMESLE, 1989 : 15). Ce droit s'applique aux salariés du secteur privé (E. PESKINE et C. WOLMARK, 2013 :21.). On a coutume de dire que le droit du travail est celui qui régit les activités professionnelles accomplies dans un état de dépendance à l'égard d'autrui. Il est avant tout celui qui régit le travailleur dépendant par opposition au professionnel indépendant (F. DUQUESNE, 2016 :21.). L'expression « droit du travail » désigne la branche du droit d'Etat composé de règles propres aux relations du travail subordonné (A. JEAMMAUD, 1998 : 211.). Le travailleur dépendant est lié à l'employeur par un accord de volonté. En droit du

travail, une manifestation de volonté est indispensable à la formation de l'acte juridique (A. RIEG, 1961 :15.) qu'est le contrat de travail.

Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur (Art L 13 de la loi N° 92-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail au Mali.). Le contrat de travail doit être appréhendé comme une source créatrice de droit à part entière, parce qu'il a vocation à créer des règles de droit à l'instar de la loi (DE BÉCHILLON Denys., 1997 :23). Il est la loi des parties (LOI N° 87-31/AN-RM DU 29 AOÛT 1987 portant Régime Général des Obligations du Mali, article 77). Il s'impose aux parties comme la règle de droit s'impose à l'ensemble des citoyens (F. TERRE, PH. SIMLER et Y. LEQUETTE, 2005 :441).

Le contrat de travail suppose deux parties, l'employeur et le travailleur. La liberté de travail empêche de considérer le corps du travailleur comme l'objet du contrat de travail. Il a été soutenu que la personne ne loue pas son corps (F. CHABAS, 1975 :225) mais fournit sa force de travail (TH. REVET, 1992 :859). Le travailleur est toujours embauché pour exercer une tâche déterminée. Il ne peut se voir contraindre à exécuter les tâches qui sortent de ses attributions contractuelles (E. PESKINE et C. WOLMARK, 2013 :188). La relation de travail porte sur une activité physique ou intellectuelle d'une personne en situation de subordination. Le contrat de travail place en effet le salarié sous la subordination juridique de l'employeur. En particulier, l'employeur décide de l'affectation, des horaires et du lieu de travail. (M. MINE et D. MARCHAND 2009 :185)

Le travail convenu doit être exécuté par le travailleur pendant un temps déterminé car il n'offre qu'une partie de son temps (E. PESKINE et C. WOLMARK, 2013 :261.). Au Mali, la durée du travail est en principe de 40 heures par semaine (Art L.131 de la loi N° 92-020 du 23 Septembre 1992, Op. Cit.: ...la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine...). Cette limitation du temps de travail est un enjeu crucial. Elle constitue un impératif de santé publique pour l'Etat et une nécessité pour le salarié (E. PESKINE et C. WOLMARK, 2013 :266.).

L'objectif visé par le législateur consiste d'une part à ménager la force de travail de l'employé, sa santé afin de lui permettre d'autre part de se consacrer à sa vie de famille (D-A. TESSOUGUE, : 2002 :283). La limitation permet de protéger le corps du travailleur car dans une entreprise, selon Alain SUPIOT, le travailleur risque sa peau (A. SUPIOT,1994 : 68.). Selon Jean RIVERO, « le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne ».

Le travailleur est engagé dans le contrat de travail, à ce titre un droit à la protection de son intégrité physique et mentale doit lui être reconnu. Le travailleur n'abandonne ni sa santé ni sa sécurité lorsqu'il conclut le contrat de travail. Le travail comme source de satisfaction des besoins, de réalisation personnelle, de sécurité financière peut être une source de danger pour le travailleur s'il n'est pas réalisé dans de bonnes conditions. La Sécurité-Santé au travail, en abrégé SST est apparue récemment dans le champ du droit du travail au XIX<sup>e</sup> siècle avec le développement industriel. Elle était appelée autrefois « hygiène, sécurité et conditions de travail » (H-J TAGUM FOMBENO, 2019 :3). La santé au travail a été une préoccupation majeure à partir des années 1980. Elle est l'Etat complet de bien-être physique, mental et social, et qui ne consiste pas seulement à une absence de maladie ou d'infirmité. (O.M.S. 1946). Selon la Convention n°155 de l'OIT de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail, la santé ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. La Sécurité est l'Etat dans lequel le risque de dommages corporels ou matériels est limité à un niveau acceptable. Elle est la diminution de risques d'accidents et l'état de ce qui inspire confiance.

La sécurité et la santé au travail est l'ensemble des méthodes et des techniques visant à supprimer ou à limiter les effets nuisibles du travail sur la santé des travailleurs et sur son environnement. Elle est aussi une science d'anticipation, d'identification, d'évaluation et de maîtrise des risques encourus au travail.

Le corps du travailleur est considéré comme un outil de travail. Il a rapidement fallu protéger le corps des ouvriers des risques et des atteintes d'ordre physique. La santé physique occupe une place prépondérante. Le droit du travail s'est donc développé en tant que droit protecteur du corps des ouvriers et par la suite de leur moralité et de leur santé mentale (A. BOUHARROU, 2012 :76.). Le but est de

préservé la « force de travail » en instituant un régime de réparation des accidents du travail, le repos obligatoire et la réduction du temps de travail. Afin de préserver cette force de sécurité, quelles sont les obligations de chaque partie au contrat de travail ?

La capacité de travail est subordonnée à la capacité physique. L'histoire de la santé au travail a été abordée essentiellement sous l'angle de la maladie et de l'aptitude liés à des troubles corporels. Il fallait aussi réglementer le travail des enfants et protéger la « fonction reproductrice de la femme » en réglementant le travail de nuit. Ces dernières décennies, le milieu du travail a évolué. De nouveaux facteurs de risques font leur apparition entraînant des troubles qui impactent davantage la santé des travailleurs qu'auparavant. Pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs, il faut que les employeurs et les salariés collaborent. Ainsi, l'employeur (I) et le travailleur (II) sont tous tenus des obligations permettant d'assurer la sécurité et la santé dans l'entreprise. Pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs, il faut que les employeurs comme les salariés collaborent et participent à des programmes de sécurité et de santé touchant à la médecine du travail, à l'hygiène industrielle, à la formation, à la sécurité, à l'ergonomie etc.

Les employeurs sont débiteurs de la santé de leurs salariés. Ce qui les oblige à mettre en œuvre les meilleures conditions de travail possibles au regard de la santé. La protection de la santé au travail n'est pas une question individuelle mais collective.

### **I- Les obligations de l'employeur dans la préservation de la sécurité et la santé dans l'entreprise**

L'hygiène et sécurité au travail visent à protéger et promouvoir la santé des travailleurs et à préserver le lieu de travail. La protection des salariés face aux risques liés à leur activité incombe en premier lieu à l'employeur. Il est responsable de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise. (Art L. 172 du code de travail). Il a une obligation de sécurité.

## **A- L'obligation de sécurité de l'employeur**

L'*employeur* (ou son représentant) doit assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel. Il met en place une organisation et un système de prévention des risques professionnels.

### **1- La nature juridique de l'obligation de sécurité**

L'obligation de sécurité est l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il est tenu d'une obligation de résultat. L'obligation de résultats est une obligation en vertu de laquelle le débiteur (l'employeur) est tenu d'un résultat déterminé (Art 8 RGO). En cas d'inexécution ou d'exécution défectueuse, il appartient au travailleur de prouver seulement que le résultat promis n'a pas été atteint pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée. Cette responsabilité ne doit pas être confondue avec l'obligation de moyens. L'obligation de moyens est une obligation en vertu de laquelle le débiteur n'est pas tenu d'un résultat précis mais s'engage à mettre en œuvre tous les moyens disponibles pour obtenir le résultat souhaité. L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

### **2- Le contrôle de l'obligation de sécurité de l'employeur**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de prévention d'hygiène et de sécurité du gouvernement, l'institut national de prévoyance sociale (INPS) doit Vérifier, sous le contrôle de l'inspecteur du travail, si les employeurs observent les mesures d'hygiène et de prévention.

A défaut de moyens de l'entreprise, l'institut national de prévoyance sociale peut accorder aux entreprises des subventions ou avances pour assurer :

- Une meilleure protection des travailleurs ;
- Pour améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité ;
- Pour créer et de développer des institutions dont le but est de susciter et de perfectionner les méthodes de prévention et

d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité. (Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale, Art.174.)

L'employeur est débiteur et responsable de la santé des salariés. Il a le devoir de veiller à réduire au minimum les dangers que le travail peut comporter pour les travailleurs. L'employeur évalue les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Il tient compte de la nature des activités de l'établissement. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son personnel. Il a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. De ce fait, il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la sécurité et la santé des salariés. Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre en considération les réserves émises par le médecin du travail sur l'avis d'aptitude et les mesures individuelles qui lui sont proposées (Soc. 19 déc. 2007)

L'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en matière de protection de la santé de ses salariés qu'en cas de force majeure (« À l'impossible, nul n'est tenu »), qu'il lui appartient d'établir. Il a l'obligation de protéger les salariés de la survenance d'accident du travail et de maladie professionnelle. Ce qui l'amène à prendre des mesures de prévention.

Mais, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents (sous-traitance de site), les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Il est important de se concentrer davantage et de façon plus efficace sur la prévention afin de garantir la sécurité des lieux de travail de manière durable.

## **B- L'obligation de prévention des risques**

La prévention est l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. Elle comporte toutes les actions, les attitudes et les comportements qui tendent à éviter la survenance d'une maladie ou d'un accident.

### **1- Les mesures de prévention des risques professionnels**

Les accidents du travail et les maladies professionnelles constituent des sources de privations et de souffrances pour les travailleurs et leurs familles. Ils entraînent aussi une perte économique importante pour l'entreprise et la communauté en général. Pour les éviter, l'employeur doit prendre des mesures de prévention. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail. Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du Travail d'y remédier. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur. (Art.175 de la Loi n°2017-21 CT).

Cette obligation de l'employeur s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, visant à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les mesures de prévention doivent s'intéresser à tous les facteurs pouvant causer un accident de travail ou une maladie professionnelle. Les acteurs de la SST doivent prendre des mesures pour prévenir les accidents et les maladies afin de rendre le travail moins dangereux.

L'OIT a adopté la Recommandation n° 31 sur la prévention des accidents du travail en 1929. Mais les recommandations évoquent seulement des principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Pour rendre obligatoire la prise des mesures de prévention, l'OIT a adopté la Convention n°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs en 1993.

## **2- Les types de prévention**

Il y a trois sortes de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

### **➤ La prévention primaire**

Elle se traduit par des politiques de réduction et de suppression de la probabilité de survenance du risque avant son apparition. En agissant en amont, cette prévention empêche l'apparition de la maladie et la survenance des accidents. Elle utilise l'éducation et l'information auprès des travailleurs. Elle consiste à anticiper et à développer une culture de prévention des risques. C'est une démarche de compréhension et d'anticipation des risques. Dans la prévention primaire, on cherche à éviter l'apparition du risque. Elle consiste à supprimer toutes les causes de risques. Par exemple éviter l'exposition des travailleurs à des produits dangereux. Elle se fait par : l'information, la formation, éducation sur les risques travail et la prise en compte des mesures ergonomiques Elle est considérée comme la plus efficace mais c'est la moins utilisée.

### **➤ La prévention secondaire**

La prévention secondaire est réalisée quand le risque est repéré. Elle a pour but de réduire ses effets ou sa propagation. Elle vise à donner aux salariés les moyens de faire face aux divers facteurs de risques et à aider les salariés à gérer les exigences du travail plus efficacement. La prévention secondaire met l'accent sur l'individu. Elle est l'ensemble des actes destinés à diminuer la prévalence d'une maladie, donc à réduire sa durée d'évolution. Dans la prévention secondaire, on accepte l'apparition du risque mais on évite la création d'un dommage. La prévention secondaire vise à éviter des dommages.

### **➤ La prévention tertiaire**

Elle est encore appelée la prévention curative. Elle se réalise quand le risque est présent et le dommage a été causé. C'est des mesures d'accompagnement. La prévention tertiaire ne vise pas la prévention mais la réparation. Elle est l'ensemble des actes destinés à diminuer la prévalence des atteintes dues aux risques (maladie et accident). C'est la plus utilisée et la moins efficace. Dans la prévention tertiaire, on accepte l'existence du dommage mais on cherche à le neutraliser ou



éviter un dommage ultérieur. Son objet consiste à limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récidives, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion (par exemple, par des solutions techniques d'aménagement ergonomique du poste de travail).

Pour la mise en exécution des mesures de prévention, l'employeur a l'obligation de créer le comité d'hygiène et de sécurité. Il est nécessaire qu'un effort collectif soit déployé de la part des gouvernements, des employeurs et des travailleurs avec pour objectif de renforcer la culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail (SST).

## **II- Les obligations du salarié**

L'efficacité des mesures de prévention ne peut être assurée que par l'action concertée de l'ensemble des acteurs de la SST. Le travailleur est bénéficiaire des mesures de SST. Il doit jouer son rôle dans la protection de la santé au travail. Les normes ISO 45001 mettent l'accent sur la nécessité de la participation des travailleurs dans le fonctionnement d'un système de management de la santé et sécurité au travail (SMS). Cette participation des travailleurs nécessite leur formation pour les permettre d'acquérir des connaissances techniques et pratiques approfondies.

### **A- L'obligation de coopération du salarié**

L'analyse de cette obligation nous permet de dire qu'il incombe au travailleur une obligation de faire. La non-exécution de cette obligation par le travailleur peut conduire à la résiliation du contrat de travail et ouvrir éventuellement droit à des réparations lorsque des préjudices ont été causés à l'employeur (D-A. TESSOUGUE, 2002 :292). Les travailleurs ont l'obligation de coopérer avec l'employeur à l'accomplissement des obligations qui lui incombent. Ils sont responsables de leur propre sécurité et santé et de celle de leurs collègues pouvant être affectés par leurs actions dans la mesure du possible.

Ils ont l'obligation de respecter les consignes de sécurité édictées par l'employeur qui s'appliquent à eux. Ils participent à la politique de

prévention de l'entreprise. Cette responsabilité du salarié ne diminue pas celle de l'employeur, il reste responsable de l'application des mesures de sécurité. L'employeur s'appuie sur les salariés de l'entreprise.

Les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise devront recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le travailleur est tenu d'alerter son supérieur hiérarchique direct de toute situation présentant un péril imminent et grave pour la vie ou la santé. Il informe les instances représentatives du personnel en cas de problème relatif à la sécurité et à la santé. Il peut dans certains cas se retirer de certaines situations qu'il juge dangereuses (droit de retrait en cas de danger grave et imminent).

Selon la convention de l'OIT, le travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées. (Article 13 de la convention n° 155 de l'OIT).

Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre de la démarche de prévention dans leur entreprise. Leur connaissance pratique des postes de travail leur confère un rôle important notamment pour identifier les risques, pour suggérer des améliorations et proposer des mesures adaptées à leur activité.

Ils appliquent les procédures mises en place et respectent les consignes données. Au cœur de l'entreprise, tout salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues concernés par ses actes au travail.

## **B- La nature juridique de l'obligation du salarié**

Les salariés sont responsables de leur propre sécurité. Ils le sont aussi de leurs collègues pouvant être affectés par leurs actions, dans la mesure de leurs connaissances (formations, informations) et des moyens mis à leur disposition.

Ils sont responsables de l'application des consignes de sécurité édictées par l'employeur qui s'appliquent à eux. Ils doivent se conformer aux règles de SST. L'obligation du salarié dans le domaine de la santé au travail est une obligation de moyen. Il est tenu de tout faire pour

atteindre ce but, mais s'il n'y arrive pas, sa responsabilité ne pourra être engagée. Pour engager sa responsabilité, l'employeur doit prouver que le travailleur n'a pas mis en œuvre tous les moyens possibles ( C-R-Brahinsky, 2019/20 : 140).

L'obligation qui lui incombe est en première position une obligation de faire. Il a l'obligation de respecter les instructions et les directives de l'employeur en matière de sécurité et de santé. Exemple : Le port des équipements de protection, participer aux visites médicales et aux actions de formation...

Ensuite, il a une obligation de ne pas faire. Il ne doit pas nuire au matériel et aux autres salariés. La responsabilité du salarié doit être appréciée en fonction de différents paramètres :

- Ses possibilités (moyens, compétences, etc.)
- Sa formation, notamment en matière de santé-sécurité au travail
- Les instructions données par l'employeur
- Les obligations indiquées par le règlement intérieur (s'il existe)
- Son niveau de responsabilité dans l'entreprise.

## **Conclusion**

Dans la relation de travail, les deux parties n'ont pas la même situation économique. La loi ne saurait les traiter de la même manière. Le droit du travail étant un droit protecteur, il impose à l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité et la santé du travailleur car ce dernier met à la disposition de l'employeur son activité professionnelle et non sa personne.

Ainsi, l'employeur est tenu, dans l'exécution de ses obligations, de prendre des mesures de prévention. Celles-ci divers selon l'objectif visé. Elles sont les meilleurs moyens prévenir les risques et de protéger la santé du travailleur. Le travailleur aussi étant le bénéficiaire des mesures de protection doit aussi coopérer afin de faciliter tâche de l'employeur.

Pour assurer une bonne application des mesures de prévention, l'employeur et le travailleur doivent collaborer. Chaque partie se trouve

ainsi tenue par une obligation dans la sécurité et la santé au travail à des degrés différents. Les responsabilités respectives, en matière de sécurité et de santé incombe aux pouvoirs publics, aux employeurs et aux travailleurs. L'employeur doit s'assurer que l'environnement dans lequel évolue ses employés est sain et en sécurité donc il doit respecter la SST.

Les responsabilités doivent être déléguées et des mesures de responsabilisation doivent être prises pour assurer la sécurité et la santé.

Tout chef d'entreprise est tenu à une obligation de sécurité générale. Il doit mettre en œuvre des moyens nécessaires afin que les lieux de travail, les machines, les matériels et procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

## **Bibliographie**

**Ahmed. BOUHARROU**, 2012, Le Droit Pénal du Travail et de la Sécurité Sociale : Les infractions à la législation sociale et leurs sanctions, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, El Maarif Al Jadida/Rabat.

**Alain. SUPIOT**,1994, Critique du droit du travail, PUF.

**Alfred. RIEG**,1961, Le rôle de la volonté dans l'acte juridique en droit civil français et allemand, LGDJ.

**Antoine. JEAMMAUD**,1998, Le droit du travail en changement, Dr soc., n° 3,.

**Corinne Renault-Brahinsky**, 2019/20, Droit des obligations, 16<sup>e</sup> éd, Gualino,.

**Daniel. Amagoïn. TESSOUGUE**, 2002,« Problématique de l'implantation des sociétés minières dans un pays en voie de développement : cas du Mali », Thèse, Université Robert SCHUMAN, Strasbourg,.

**DE BÉCHILLON Denys**. 1997, Qu'est-ce qu'une règle de droit ? Odile Jacob.

**Elsa. PESKINE et Cyril. WOLMARK**, 2013, Droit du travail, 8<sup>e</sup> édition, Dalloz,

**François. CHABAS**, 1975, Le corps humain et les aspects juridiques en droit français. Travaux de l'association Henri Capitant,

**François. TERRE, Philippe. SIMLER et Yves. LEQUETTE**, 2005, Droit civil : les obligations, Dalloz, 9<sup>e</sup> éd, , Paris.

**François. DUQUESNE**, Droit du travail 2016, 11<sup>e</sup> édition, Gualino.  
**Henri-Joël TAGUM FOMBENO**, 2019, Santé et sécurité au travail en Afrique : Aspects juridiques et pratiques, Harmattan.  
**Michel MINE et Daniel MARCHAND**, 2009, Le droit du travail en pratique, EYROLLES,  
**Raymond. LEMESLE**, 1989, Le droit du travail en Afrique francophone, EDICEF, Paris.  
**Thierry. REVET**, 1992, l'objet du contrat de travail, Dr. Soc.

### **Textes**

1. Convention n° 155 sur la sécurité et la santé et des travailleurs, 1981
2. LOI N° 87-31/AN-RM DU 29 AOÛT 1987 portant Régime Général des Obligations du Mali,
3. Loi N° 92-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail au Mali.
4. Recommandation n° 31 sur la prévention des accidents du travail en 1929.