

Royaume du Maroc

Ministère de l'Energie,  
des Mines et de  
l'Environnement



المملكة المغربية

وزارة الطاقة  
والمعادن  
والبيئة

---

## PROJET DE LOI PORTANT STATUT DU PERSONNEL DES ENTREPRISES MINIERES

---

## PREAMBULE

Le statut du personnel des entreprises minières, mis en place le 24 Décembre 1960, au cours des premières années de l'indépendance, avait pour finalité de mettre à la disposition du secteur une législation en phase avec les besoins de développement économique et social de l'époque.

Près de soixante (60) années plus tard, l'environnement national et international du secteur minier a fortement évolué, exigeant une refonte profonde de l'arsenal juridique actuel.

La refonte de la législation spécifique au personnel des entreprises minières vient donc à un moment où le secteur déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de mise à niveau économique et sociale, afin de relever les défis de la compétitivité, et de répondre aux exigences de développement durable par l'amélioration de l'apport de l'activité minière à l'édification d'une économie moderne.

L'évolution de l'entreprise minière dans un environnement nouveau rend nécessaire :

- La prise en compte dans le nouveau statut des exigences d'amélioration des conditions et formes d'exercice de l'activité pour assurer plus de performance et de compétitivité économique de l'entreprise ;
- L'amélioration du statut dans le sens de la préservation des droits individuels et collectifs, de la sécurité, de la santé et de la sûreté des femmes et hommes qui travaillent dans le secteur ;
- La bonne gouvernance des relations professionnelles permettant l'assise de règles efficaces de bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel et la pérennité d'un climat social sain.

Dans cette perspective, la refonte du statut du personnel des entreprises minières doit s'articuler autour des objectifs concrets suivants :

- La conformité avec les **principes et droits fondamentaux du travail**, tels qu'universellement reconnus et tels que définis par la constitution, et la législation du travail.
- La clarification du champ d'application par la **définition de l'entreprise minière** et la détermination d'un seuil objectif d'assujettissement des entreprises et des catégories de salariés concernés.
- La mise en conformité obligatoire des dispositions du statut du personnel des entreprises minières avec celles du code du travail.
- L'affirmation des principes d'équité, d'égalité des chances et de non-discrimination en matière de recrutement.
- L'adoption des principes de contractualisation prévus par le code du travail en matière de CDI, de CDD et de CTD, en précisant les conditions de recours aux contrats spécifiques au secteur minier notamment aux contrats de chantiers ou de missions, et ce en application des dispositions de l'article 16 du code du travail qui prévoit la fixation par voie réglementaire de situations et cas spécifiques de recours aux CDD.
- La clarification des conditions de recours à la sous-traitance, ainsi que les obligations et responsabilités réciproques de l'entreprise principale et de l'entreprise de sous-traitance.
- L'alignement des dispositions du statut du personnel des entreprises minières à celles du code du travail en matière de gestion de la discipline.

- L'alignement des dispositions du présent statut à celles du code du travail notamment en matière de mise en place et de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, pour éviter double emploi, confusion et conflit de prérogatives ...
- Dans ce cadre il y a lieu d'instaurer un comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements miniers occupant 50 salariés et plus, conformément aux dispositions du code du travail avec intégration des délégués à la sécurité au sein de ces instances dans le but de créer la synergie nécessaire entre les différents acteurs intervenant dans le domaine ;
- La préservation des acquis octroyés aux salariés des entreprises minières, notamment en matière de salaire, de logement, de transport et de panier.
- La clarification des dispositions relatives à l'inspection du travail dans l'entreprise minière et le renforcement du rôle et de la place de la formation professionnelle.

## TITRE PREMIER – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1

#### Objet

Le présent Statut a pour objet de fixer les conditions d'emploi, de travail et de gestions des relations du travail dans les entreprises minières et leurs dépendances. Il définit notamment :

- Les principes et les conditions de recrutement et d'emploi ;
- L'organisation et les conditions de travail ;
- Les obligations en matière de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ;
- Les obligations relatives à la santé, la sécurité, et la sûreté au travail ;
- Le cadre régissant la gestion de la discipline et les droits de défense et de recours ;
- Les modalités de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- Le rôle de l'inspection du travail et la place de la formation professionnelle dans le secteur.

### Article 2

#### Champ d'application

Les dispositions du présent statut s'appliquent aux salariés des entreprises minières faisant l'extraction, le traitement et/ou la valorisation des produits de mines et aux entreprises sous-traitantes dans les mines employant habituellement un effectif supérieur ou égal à cinquante (50) salariés.

Il pourra être étendu par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée des mines aux entreprises minières employant un effectif inférieur à 50 salariés.

Il pourra être étendu par arrêté de l'administration chargée des mines aux entreprises minières employant un effectif inférieur à cinquante (50) salariés.

### Article 3

#### Définitions

Pour l'application du présent statut, on entend par :

- **Entreprise minière** : toute personne morale exerçant une activité d'exploration, de recherche et d'exploitation de produits de mines, d'exploitation des haldes et terrils et de recherche et d'exploitation des cavités souterraines en vertu d'un titre minier ou d'une autorisation délivrés conformément aux dispositions de la loi relative aux mines en vigueur et des textes pris pour son application.
- **Entreprise sous-traitante dans les mines** : toute personne morale exerçant pour le compte d'une entreprise minière les travaux d'exploitation, de traitement ou de valorisation et/ou d'enrichissement.
- **Centre d'exploitation** : zone ou l'entreprise minière exerce des activités dans le cadre de l'exploitation minière telle que définie par la loi sur les mines ;
- **Employeur** : toute entreprise minière telle que définie ci-dessus.
- **Salariés fond** : salariés affectes habituellement aux travaux souterrains ;
- **Salariés jour** : salariés affectes habituellement aux travaux de surface autres que ceux des services administratifs ;

- **Salariés administratifs:** salariés travaillant habituellement dans les services administratifs, financiers, commerciaux, sociaux et bureaux d'études relevant du centre d'exploitation ou du siège de l'entreprise minière ou du siège de l'entreprise minière.

#### **Article 4**

##### **Classification du personnel**

Les salariés régis par le présent statut sont :

- Les ouvriers et employés administratifs ;
- Les techniciens, agents de maîtrise et cadres administratifs ;
- Les ingénieurs et cadres assimilés.

### **TITRE II – DE L’EMBAUCHAGE, DU LICENCIEMENT ET DE LA DEMISSION DU PERSONNEL**

#### **Article 5**

##### **Recrutement**

Les candidats à l’emploi dans une entreprise minière sont embauchés en tenant compte de leurs aptitudes, de leur qualification et de leurs références.

La priorité d’embauche est accordée aux salariés rayés du contrôle depuis moins d’un an par suite de licenciements collectifs et aux enfants des anciens salariés de l’entreprise admis à la retraite, atteints d’incapacité physique ou décédés en service, qui remplissent les conditions de recrutement requises par l’entreprise minière ou l’entreprise sous-traitante dans les mines pour l’emploi postulé.

Il est interdit d’employer dans les travaux souterrains :

- Les jeunes de moins 18 ans ;
- Les handicapés ;
- Les femmes, à l’exception de celles occupés dans les services sanitaires et sociaux et celles appelées à exercer une profession de caractère non manuel.

Il est également interdit d’employer les jeunes de moins de dix-huit ans dans des travaux de surface, susceptibles d’entraver leur croissance ou d’aggraver leur état s’ils sont handicapés. Est également interdite à l’encontre des salariés, toute discrimination quelque soit sa nature, ayant pour effet de violer ou d’altérer le principe d’égalité des chances ou de traitement sur un pied d’égalité en matière d’embauchage.

Les Commissions du Statut et du Personnel visées à l’article 28 peuvent, sur leur demande, prendre connaissance de la liste du personnel embauché et recevoir communication de toute demande non satisfaite.

#### **Article 6**

##### **Période d’essai**

Les salariés embauchés par l'entreprise minière sont soumis à une période d'essai dans les conditions suivantes :

- **Pour les salariés sous contrats à durée indéterminée :**
  - Un mois et demi, renouvelable une seule fois, pour les employés ou agents de maîtrise ;
  - Quinze jours, renouvelable une seule fois, pour les ouvriers et agents administratifs.

▪ **Pour les salariés sous contrats à durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé :**

- Contrats à durée inférieure ou égale à six mois : un jour au titre de chaque semaine de travail, dans la limite de deux semaines ;
- Contrats à durée supérieure à six mois : un mois.

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci- dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

Pendant la période d'essai, le salaire minimum correspondant à sa catégorie professionnelle est garanti au salarié.

## **Article 7**

### **Contrat du travail**

Le contrat de travail est conclu suivant les spécificités du secteur minier, pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé dans le cadre de la réalisation d'un chantier et/ou d'une mission préalablement définis.

Le Contrat à Durée Indéterminée est établi chaque fois que la relation de travail peut avoir une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée, ne peut être envisagé que si la relation du travail ne pourrait avoir une durée indéterminée, est conclu dans les cas suivants :

- Le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension de contrat de travail de ce dernier sans que cette suspension résulte d'une situation de grève ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise minière ;
- Si le travail a un caractère saisonnier ;
- En cas d'ouverture de l'entreprise ou d'un nouvel établissement pour la première fois ou pour le lancement d'un nouveau produit, et ce pour une durée d'une année au maximum renouvelable une seule fois.

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour une durée maximum d'une année renouvelable une seule fois et devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée.

Il peut y avoir recours au contrat de chantier dont la durée est liée à celle de l'achèvement des travaux du chantier ou au contrat de mission dont la durée est liée à celle de la fin de la mission objet du contrat.

La durée du contrat à durée déterminée (CDD), ou du Contrat pour accomplir un Travail Déterminé dans le cadre de contrat de chantier ou de contrat de mission est égale à celle de la situation pour laquelle il a été conclu. Ce contrat se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée

Le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dûment signés par les deux parties et porté à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée de l'inspection du travail dans les mines.

## **Article 8**

### **Mesures disciplinaires**

Sans préjudices des sanctions pénales auxquelles peuvent donner lieu les infractions au règlement général de l'exploitation des mines ou toutes autres délits, les mesures disciplinaires ci-dessous peuvent être appliquées graduellement, pour faute non grave :

- L'avertissement ;
- le blâme;
- Un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;
- Un troisième blâme ou la mutation disciplinaire en prenant en considération le lieu de résidence du salarié.

Ces mesures disciplinaires sont notifiées, dans un délai n'excédant pas huit (8) jours, à l'intéressé et à la section compétente de la Commission du Statut et du Personnel (CSP).

Lorsque ces sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

En cas de faute grave le salarié peut être licencié, sans préavis, ni indemnités, ni versement de dommages et intérêts.

## **Article 9**

### **Motifs de rupture du contrat de travail**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin pour les motifs suivants :

- Fautes graves ;
- Epuisement des mesures disciplinaires, visées à l'article ci-dessus, au cours d'une année
- Motifs technologiques, structurels ou économiques et de la fermeture de l'entreprise minière dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- Démission du salarié qui doit être écrite et porter la signature légalisée de l'intéressé ;
- Inaptitude physique à l'emploi ;
- Absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, supérieure à cent quatre-vingts jours consécutifs au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours, l'employeur, Sauf disposition internes plus favorables au salarié, peut considérer le salarié comme démissionnaire de son emploi.

Sont considérés comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié, sans préavis, ni indemnités, ni versement de dommages et intérêts :

- Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
- La divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;
- Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
  - Le vol ;
  - L'abus de confiance ;
  - L'ivresse publique ;
  - La consommation de stupéfiants ;
  - L'agression corporelle ;
  - L'insulte grave ;
- Le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
- L'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
- La détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;

- La faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
- L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
- L'incitation à la débauche ;
- Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail dans les mines constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

Lorsque le salarié est jugé par l'employeur comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de son emploi, cet agent est soumis à une visite médicale du médecin désigné par l'employeur sauf dans les cas de maladies professionnelles ou dans les cas particuliers prévus par la législation. Il aura la faculté de contester, dans un délai de trente jours, les conclusions de ce médecin en fournissant un certificat d'un médecin de son choix. En cas de désaccord entre ces deux médecins, il sera fait appel à un médecin désigné chaque année par le président du tribunal de première instance dont relève le centre d'exploitation de l'entreprise minière concernée. L'avis de ce médecin est déterminant.

Les frais inhérents aux visites médicales, notamment les frais de séjour et de transport, sont supportés par l'entreprise minière. Toutefois, le remboursement des frais médicaux ne peut dépasser pour chaque visite le montant correspondant à trois fois le tarif de la consultation pour accident du travail.

## **Article 10**

### **Faute grave de l'employeur**

Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

- L'insulte grave ;
- La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

## **Article 11**

### **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sauf en cas de faute grave, il est prévu l'observation par la partie qui a décidé de la rupture dudit contrat d'un préavis fixé en fonction de l'ancienneté comme suit :

- Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à un an, le délai de préavis est de huit jours ;
- Pour les salariés ayant une ancienneté entre un an et cinq ans, le délai de préavis est de un mois ;
- Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à cinq ans, le délai de préavis est de deux mois.



Le contrat de travail peut, par accord entre les deux parties, prévoir un délai de préavis plus long.

### **TITRE III - DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 12 Classification**

La classification de personnel de l'entreprise minière et de l'entreprise sous-traitante dans les mines en fonction de la nature du travail qui leur est affecté est comme suit :

- **Personnel du fond.**
- **Personnel du jour.**
- **Personnel administratif** comprenant les employés et les cadres administratifs.

L'entreprise minière et l'entreprise sous-traitante dans les mines établissent une grille hiérarchique détaillée, tenant compte des fonctions réellement et habituellement exercées par le personnel et des spécificités de l'entreprise.

Cette grille est soumise à l'avis de l'autorité gouvernementale chargée de l'inspection du travail dans les mines.

### **TITRE IV – DE LA REMUNERATION DU TRAVAIL**

#### **Article 13 Rémunération de base**

La rémunération du salarié est fixée suivant sa classification et son affectation. Le salaire ne peut être inférieur au salaire minimum légal.

A classification équivalente, les salariés travaillant au fond bénéficient, d'une majoration de leur salaire de base égale à 7 % par rapport au salaire d'un salarié du jour.

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

En cas de mutation pour raison de service ou insuffisance physique d'un salarié du fond au jour, ou du jour au fond, le salaire de l'intéressé correspond à sa nouvelle classification.

#### **Article 14 Prime d'ancienneté**

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

## **Article 15**

### **Salaire à la tâche**

Les entreprises minières pratiquant la rémunération à la tâche sont tenues d'établir les barèmes et les modalités d'application de cette rémunération tout en informant les salariés concernés.

Le salarié rémunéré à la tâche a le droit au moins au salaire minimum légal et au prorata du travail effectivement réalisé.

## **Article 16**

### **Indemnités et primes**

Une indemnité dite « de panier » est allouée au salarié astreint à un travail de nuit entre vingt et une heure et six heures d'une durée supérieure ou égale à quatre heures.

Le montant de cette indemnité est au moins égal à une heure du salaire minimum légal.

Le montant de cette indemnité est au moins égal à une heure et demi du salaire minimum légal de la plus petite catégorie fond. Ce montant est double pour le personnel astreint à un travail de nuit.

Des primes sont accordées aux caissiers et payeurs. Leur montant et conditions d'applications sont fixes en commun accord entre les employeurs et les représentants du personnel.

## **TITRE V – REPOS HEBDOMADAIRE ET CONGES**

## **Article 17**

### **Repos hebdomadaire**

Un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures allant de minuit à minuit doit être accordé obligatoirement aux salariés.

Le repos hebdomadaire est octroyé simultanément à tous les salariés d'un même établissement ou service ou par roulement aux salariés assurant un service continu.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement ou des produits mis en œuvre le justifie, ainsi que dans certains cas de travaux urgents ou de surcroît exceptionnel de travail.

Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un mois.

La durée du repos compensateur visé à l'alinéa précédent est égale à celle du repos hebdomadaire suspendu.

## **Article 18**

### **Congés annuels payés**

Le salarié a le droit à un congé annuel payé dans les conditions suivantes :

- Une durée d'un jour et demi de travail effectif par mois de service, soit dix-huit jours ouvrables par an ;
- Une majoration à raison d'un jour ouvrable par tranche de deux ans d'ancienneté jusqu'à un maximum de douze jours ouvrable de majoration.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les augmentations de la durée légale du congé résultant soit des usages, soit des stipulations de conventions collectives ou contrats individuels.

Les salariés admis à la retraite avant la période normale des congés pourront prétendre à une indemnité correspondant à la rémunération des journées des congés payés dont ils n'ont pu bénéficier, et ce, conformément aux dispositions ci-dessus.

Les salariés en activité qui quittent l'entreprise minière avant la période normale des congés, pourront prétendre à une indemnité correspondant à la rémunération des journées des congés payés dont ils n'ont pu bénéficier et ce, conformément aux dispositions ci-dessus.

## **Article 19** **Congés spéciaux**

Le salarié bénéficie de permissions d'absence dans les cas et les conditions suivantes :

**- Mariage :**

- Du salarié : quatre jours ;
- D'un enfant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : deux jours ;

**- Naissance :**

Tout salarié à droit, à l'occasion de chaque naissance, à un congé de trois jours. Cette disposition s'applique en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant.

**- Décès :**

- Du conjoint, d'un enfant, d'un petit enfant, d'un ascendant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : trois jours ;
- D'un frère, d'une sœur du salarié, d'un frère ou d'une sœur du conjoint de celui-ci ou d'un ascendant du conjoint : deux jours.

**- Circoncision d'un enfant du salarié :** deux jours ;

**- Opération chirurgicale** du conjoint ou d'un enfant à charge : deux jours.

Le salarié bénéficie d'une permission d'absence pour passer un examen, effectuer un stage sportif national ou participer à une compétition internationale ou nationale officielle. Il bénéficie également d'une permission d'absence pour assister aux assemblées générales de conseils communaux et aux réunions des commissions qui en relèvent s'il en est membre.

Sauf disposition contraire du contrat du travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les absences prévues ci-dessus ne sont payées qu'aux salariés rémunérés au mois.

Toutefois, les absences suivantes sont payées aux salariés non rémunérés au mois, comme suit :

- Deux jours parmi les quatre jours de permissions d'absences accordées au salarié pour son mariage ;
- Un jour parmi les trois jours de permissions d'absences accordées au salarié pour le décès du conjoint, du Ore, de la mère ou d'un enfant du salarié.

## **TITRE VI - AVANTAGES EN NATURE**

### **Article 20**

#### **Logement et infrastructures sociales**

Le salarié de l'entreprise minière est logé par cette dernière ou, s'il ne l'est pas, perçoit une indemnité de logement.

Cette dernière n'est pas due à ceux qui, sans raison valable, refusent un logement mis à leur disposition par l'employeur ou ceux dont le conjoint est logé par l'entreprise minière.

La priorité pour les logements vacants est accordée en tenant compte d'une part, des besoins de l'exploitation et d'autre part, du grade, de la situation de la famille, de l'ancienneté et de la notation du salarié.

En cas de rupture du contrat, pour quelle cause que ce soit, le salarié est tenu de restituer à l'employeur, dans un délai ne dépassant pas six mois à compter de la date de la rupture du contrat du travail, le logement de fonction qu'il occupait pendant l'exercice de son activité. A défaut, une astreinte ne dépassant pas le quart du salaire journalier par jour de retard est infligée au salarié.

L'entreprise met, éventuellement, à la disposition de son personnel les infrastructures et les services sociaux indispensables dans les centres d'exploitation éloignés des agglomérations urbaines.

### **Article 21**

#### **Transport**

Le salarié dont le lieu d'habitation se trouve à plus de quatre kilomètres de son lieu de travail bénéficie d'une indemnité de transport, lorsque l'entreprise minière n'assure pas elle-même ce transport.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de logement lorsqu'il existe des possibilités de logement ou d'hébergement mis à la disposition du personnel dans un rayon de quatre kilomètres.

## **TITRE VII – REGLEMENT INTERIEUR**

### **Article 22**

#### **Obligations**

Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, d'établir, après l'avoir communiqué aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant, un règlement intérieur et de le soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée des mines.

Toute modification apportée au règlement intérieur est soumise aux formalités de consultation et d'approbation prévues à l'alinéa précédent.

L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers, et d'en délivrer une copie à tout salarié qui le demande.

L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur.

### **Article 23**

#### **Contenu**

Le modèle du règlement intérieur est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail en consultation avec les organisations syndicales des salariés les plus représentatives et les organisations professionnelles employeurs et doit comporter notamment :

- Des dispositions générales relatives à l'embauchage des salariés, au mode de licenciement, aux congés et aux absences ;
- Des dispositions particulières relatives à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ;
- Des dispositions relatives à l'organisation de la réadaptation des salariés handicapés à la suite d'un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Le modèle prévu au premier alinéa du présent article tient lieu de règlement intérieur pour les établissements occupant moins de dix salariés.

### **Article 24**

#### **Communication**

L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salaires leur sont habituellement payés.

Il est délivré copie du règlement intérieur au salarié à sa demande.

L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur.

### **Article 25**

#### **Réception**

L'employeur ou son représentant doit fixer dans le règlement intérieur les conditions, le lieu, les jours et heures pendant lesquels il reçoit individuellement tout salarié qui lui en fait la demande, accompagné ou non d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, le cas échéant, sans qu'il puisse y avoir moins d'un jour de réception par mois.

## **TITRE VIII - SANTE SECURITE ET SURETE AU TRAVAIL**

### **Article 26 Obligations**

#### **Obligations de l'employeur**

- L'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures et à déployer tous les moyens nécessaires à la prévention des risques professionnels et à la préservation de la sûreté, de la santé et de la sécurité des salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et aux standards et modes opératoires du secteur ;
- Il doit mettre à la disposition des salariés les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle adaptés et efficaces, et en contrôler leur port et leur utilisation par les salariés ;
- Il doit également sensibiliser les salariés lors du recrutement et de façon régulière et continue, sur les risques éventuels et leur rappeler leurs obligations et leurs responsabilités à ce sujet quant à leur propre sécurité et à celle des tiers.

#### **Obligations du salarié**

- Le salarié doit respecter les règles de sûreté, de sécurité et de protection mise en place au sein de l'entreprise minière et se conformer strictement aux instructions et consignes qui leur sont données par tout moyen ou support de communication ;
- Il doit porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition, et les conserver en bon état ;

Il doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ses actes ou de ses manquements.

### **Article 27 Service médical du travail**

L'entreprise minière doit mettre à la disposition de ses salariés, un Service Médical du Travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le Service Médical du Travail organise notamment, en collaboration avec l'employeur ou ses représentants, les visites médicales, auxquelles tout salarié doit se soumettre.

- A l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, pour déterminer notamment si le salarié est apte au travail envisagé ;
- Une fois par an, pour surveiller l'adaptation du poste de travail au salarié ;
- Après une absence de plus de trois semaines ou en cas d'absences répétées, pour des raisons de santé, pour déterminer les rapports qui peuvent exister entre les conditions de travail, la maladie et l'aptitude du salarié à reprendre son emploi ;
- Après tout accident de travail ou maladie professionnelle, pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi ou la nécessité d'une réadaptation.

Le refus du salarié de se soumettre à ces visites peut entraîner les sanctions disciplinaires prévues par la législation en vigueur.

**Article 28**  
**Sûreté et service minimum au travail**

L'entreprise minière doit prendre toutes les mesures jugées utiles pour coordonner les actions nécessaires à la préservation de la sûreté des personnes, des installations et du patrimoine de toute menace et de tout acte malveillant pouvant nuire à leur intégrité.

L'entreprise minière doit mettre en œuvre une politique adaptée, un dispositif intégré et des procédures efficaces afin d'assurer le plus haut niveau de sûreté, dans les sites, les installations et les dépendances.

En cas d'arrêt de travail pour quelque raison que ce soit, le personnel doit, sous la supervision de l'employeur, maintenir les services indispensables à la sûreté et la sécurité de l'entreprise ou de l'établissement, et assurer un service minimum dans les secteurs essentiels, de manière à permettre en toute circonstance la préservation du patrimoine, et la reprise normale de l'activité.

**TITRE X - DU CONTRAT DE LA SOUS-TRAITANCE**

**Article 29**  
**Définition et conditions de mise en place**

Le contrat de sous-traitance est un contrat établi par écrit, par lequel une entreprise minière charge une entreprise sous-traitante qualifiée de l'exécution d'un travail ou de la prestation de certains services.

Il est fait recours au contrat de sous-traitance tant qu'il est en faveur de l'entreprise minière et ne porte pas préjudice aux intérêts des salariés qui y travaillent.

Le contrat de sous-traitance doit être soumis au préalable à l'approbation de l'administration chargée des mines.

**Article 30**  
**Contenu du contrat de sous-traitance**

Le contrat de sous-traitance doit être établi en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Son objet doit porter notamment sur :

- La nature des travaux formant objet du contrat ;
- Leur lieu d'exécution ;
- Leur durée ;
- Leur quantité.

**Article 31**  
**Responsabilité de l'entreprise principale**

L'entreprise minière est responsable de la sécurité générale de la mine et de la coordination des mesures de prévention qu'elle prend et de celles que prend le sous-traitant en vue de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

En cas d'insolvabilité du sous-traitant, l'entreprise minière est responsable en ce qui concerne le paiement des salaires, des indemnités de congé payé, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles et le versement des cotisations de la CNSS. A cet effet, l'entreprise minière est tenue d'examiner à l'avance la solvabilité du sous-traitant.

En cas de décision judiciaire d'insolvabilité du sous-traitant, l'entreprise principale est responsable à hauteur des sommes dues au sous-traitant qui seront mis à disposition du tribunal pour paiement des créances sociales.

Avant le début des travaux, objet du contrat de sous-traitance, l'entreprise minière doit faire connaître à l'administration chargée des mines :

- La date du commencement des activités du sous-traitant ;
- La durée prévisible de son intervention ;
- Le nombre prévisible du personnel employé ;
- Le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention ;
- L'identification des travaux concernés.

### **Article 32**

#### **Responsabilité de l'entreprise sous-traitante**

Le sous-traitant est responsable de l'application des dispositions réglementaires afférentes à l'activité qui lui a été confiée en ce qui concerne notamment le respect des règles de l'art, l'organisation générale des chantiers, la prévention des risques professionnels et la sauvegarde de la santé du personnel. L'entreprise sous-traitante, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions de la présente loi ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de paiement des salaires et autres charges sociales telles que les cotisations à la CNSS.

L'entreprise sous-traitante doit assurer pour ses travailleurs un encadrement compétent et suffisant. Il doit prendre toutes mesures utiles pour que les travailleurs puissent disposer de tous les matériels nécessaires à l'exécution des travaux.

Le sous-traitant ne peut sous-traiter tout ou partie des travaux faisant l'objet du contrat sans l'autorisation préalable et écrite de l'entreprise minière et l'approbation de l'administration chargée des mines.

## **TITRE XI – DE LA COMMISSION DU STATUT ET DU PERSONNEL, DU COMITE D'ENTREPRISE ET DU COMITE DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES**

### **Article 33**

#### **Institution et composition de la commission du Statut et du Personnel**

Des délégués des salariés doivent être élus dans tous les établissements miniers employant habituellement au moins dix salariés permanents.

Les modalités d'élections, le nombre de délégués à élire et la répartition par collège sont fixés par vole réglementaire.

A l'issue des élections professionnelles, une Commission du Statut du Personnel est constituée pour chaque collège. Elle se compose des délégués titulaires élus, et du ou des représentants désignés de l'employeur, dont le plus gradé assure la présidence.

Le mandat du représentant des salariés au sein de la commission du statut et du personnel prend fin par le décès, le retrait de confiance, la démission, l'âge de la retraite, la rupture du contrat de travail ou si le représentant ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, une



condamnation définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

#### **Article 34**

##### **Attributions de la commission du statut et du personnel**

La Commission du Statut du Personnel a pour attributions :

- De veiller à l'application des dispositions du code du travail, et à celles du présent statut ;
- D'examiner toute réclamation du personnel relevant de leur compétence et dont le traitement direct n'aurait pas satisfait le salarié concerné ;
- D'œuvrer pour le règlement des différends collectifs.

#### **Article 35**

##### **Fonctionnement de la commission du statut et du personnel**

Le fonctionnement de la Commission du Statut et du Personnel est organisé, conformément aux dispositions du code du travail et celles du présent statut comme suit :

- La Commission se réunit au moins une fois par mois sous la présidence d'un représentant de l'employeur, pour traiter les questions inscrites à l'ordre du jour.
- A cet effet les délégués des salariés remettent à l'employeur, quatre jours au moins avant la date de la réunion périodique, une note exposant sommairement les points à inscrire à l'ordre du jour.

La Commission peut être convoquée en session extraordinaire à la demande de l'une des parties pour traiter toute situation revêtant un caractère d'urgence.

#### **Article 36**

##### **Déroulement des séances des commissions du statut et du personnel**

Les séances des commissions du statut et du personnel et de leurs sections sont présidées alternativement par un représentant des salariés et par un représentant de l'entreprise minière, celui-ci assurant la présidence de la première séance.

La commission du statut et du personnel se réunit pour tout objet entrant dans ses attributions à la demande d'une section au moins ou sur convocation du représentant de l'administration chargée des mines.

La section se réunit sur convocation de son président. Celui-ci doit la convoquer dans les quatre jours qui suivent une demande écrite émanant de deux au moins de ses membres.

Le représentant de l'administration chargée des mines peut assister à toutes les réunions des différentes sections et commissions. A cet effet, il est systématiquement destinataire des convocations, ordres du jour, avis et procès-verbaux des réunions des commissions du statut et du personnel et de leurs sections. Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux attributions de l'inspection du travail dans les mines.

Les avis pris à l'unanimité des voix sont communiqués par le président de séance à la direction de l'entreprise minière ou du centre d'exploitation. Si l'unanimité n'est pas réalisée, le procès-

verbal de la séance est également communiqué à la direction de l'entreprise minière ou du centre d'exploitation.

Les litiges individuels ou collectifs non réglés par la section compétente des commissions sont soumis à la commission plénière sur demande unanime de cette section. La commission doit se réunir dans les huit jours qui suivent cette demande.

Les commissions du statut et du personnel pourront exceptionnellement s'adjoindre le concours de conseillers juridiques et techniques, qui ne prennent pas part au vote. Les membres de ces commissions sont tenus au secret professionnel.

Le comité d'entreprise est saisi des questions n'ayant pas reçu l'unanimité des membres de la (ou des) commission (s) du statut et du personnel lors de leurs réunions en séances plénières, et ce, soit en appel, soit de son propre initiative, lorsque ces questions méritent un examen dans le cadre de ce comité consultatif d'entreprise et du dialogue social.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des Commissions du Statut et du Personnel les moyens logistiques et les facilités nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir et d'afficher les avis d'information destinés aux salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail. Elles peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.

Toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un membre de Commission du Statut et du Personnel titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail dans les mines.

L'alinéa ci-dessus est applicable aux anciens membres des CSP pendant une durée de six mois, comptée à partir de l'expiration de leur mandat.

### **Article 37**

#### **Institution et composition du Comité d'entreprise**

Il est institué dans chaque entreprise minière soumise au présent statut, un comité d'entreprise composé comme suit :

- Deux représentants de la direction de l'entreprise ;
- Deux représentants des ouvriers et employés ;
- Deux représentants des agents de maîtrise, techniciens et cadres administratifs ;
- Deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;
- Un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

### **Article 38**

#### **Attributions du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise et du dialogue social est chargé dans le cadre de sa mission de donner un avis consultatif sur :

- Les transformations structurelles et technologiques,
- Le bilan social de l'entreprise lors de son approbation,

- La stratégie de l'entreprise minière et les moyens d'augmenter la rentabilité,
- L'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution,
- Les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.

Sont mis à la disposition des membres du comité d'entreprise toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues.

### **Article 39**

#### **Fonctionnement du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise qui est présidé par le représentant de rang le plus élevé de la direction de l'entreprise minière, établit lui-même son règlement intérieur, et fixe les dates de ses réunions qui doivent être semestrielles et à chaque fois qu'il est jugé nécessaire.

Le comité d'entreprise peut faire participer à ses travaux toute personne de l'entreprise faisant preuve de compétence et d'expertise ayant trait aux attributions de ce comité

### **Article 40**

#### **Comité des négociations collectives**

Le comité des négociations collectives est concernée par le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de :

- Déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi ;
- Organiser les relations entre les employeurs et les salariés ;
- Organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part.

Chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant.  
L'autre partie ne peut s'y opposer.

## **TITRE XII – DU DELEGUE A L'HYGIENE ET A LA SECURITE**

### **Article 41**

#### **Institution**

Il est institué des délégués permanents pour la sécurité, le milieu du travail et l'hygiène du personnel dits "délégués à l'hygiène et à la sécurité" au sein de chaque établissement ou site minier employant 50 salariés au moins

Le nombre de délégués à l'hygiène et à la sécurité est fixe comme suit :

- Un délégué pour les centres d'exploitation employant entre deux cents à deux mille salariés ;
- Deux délégués pour les centres d'exploitation employant deux mille un à quatre mille salariés et un délégué supplémentaire par tranche inférieure ou égale à mille cinq cents salariés.

## **Article 42**

### **Election, mandat et rémunération du délégué à l'hygiène et à la sécurité**

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité est élu au scrutin uninominal et majoritaire à un tour. La durée de son mandat est de cinq ans. Ce mandat est renouvelable une seule fois.

Sont électeurs pour l'élection d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité, les salariés titulaires du fond et du jour tels que définis par l'article 2 du présent statut, à la condition :

- De jouir de leurs droits civiques ;
- De n'avoir encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit.

Est éligible dans un centre d'exploitation tout salarié remplissant les conditions requises pour être électeur et remplissant les conditions suivantes :

- Etre âgé à la date des élections de vingt-cinq ans au moins ;
- Justifier d'un niveau d'instruction équivalent au moins au baccalauréat ;
- Remplir les conditions d'aptitude physique et technique exigées pour l'exercice de sa fonction ;
- Avoir exercé pendant cinq années au moins dont les deux dernières années dans une ou plusieurs branches d'activité souterraine ou à ciel ouvert, ou des unités d'enrichissement et/ou de valorisation ou de transformation des produits miniers ; la qualification minimale exigée est celle d'ouvrier qualifié ;
- Présenter sa candidature aux élections des délégués à l'hygiène et à la sécurité dans la branche d'activité où le candidat opère ; sa qualification doit être compatible avec la branche d'activité où il sera élu ;
- N'avoir encouru aucune sanction administrative ni condamnation pour infraction aux lois et règlements relatifs à la sécurité, au milieu du travail et à l'hygiène dans les mines et les unités d'enrichissement et/ou de valorisation ou de transformation des produits miniers.

Toutefois, s'il ne se trouverait pas de salariés remplissant l'ensemble des conditions d'éligibilité, une décision de l'administration chargée des mines pourrait fixer par voie réglementaire des dérogations aux conditions concernant l'âge, l'ancienneté et le niveau d'instruction.

Si avant l'expiration de son mandat, un délégué à l'hygiène et à la sécurité se trouve dans l'impossibilité d'exercer son mandat, par suite d'une démission, d'un décès, ou toute autre raison, il est procédé à des élections complémentaires.

Le mandat du délégué à l'hygiène et à la sécurité ainsi élu, prend fin à la date à laquelle devait expirer le mandat de son prédécesseur.

Le mandat du délégué à l'hygiène et à la sécurité est tributaire de l'existence de la circonscription électorale où il a été élu.

Toutefois, il ne sera pas procédé à une élection complémentaire dans les six mois qui précèdent les élections triennales.

Le résultat des élections du délégué à l'hygiène et à la sécurité est homologué par décision du Ministre chargé des mines.

Les modalités de scrutin, la procédure électorale, le contentieux du droit d'électorat, la régularité des opérations électorales des élections du délégué à l'hygiène et à la sécurité seront fixés par voie réglementaire.

La fonction de délégué à l'hygiène et à la sécurité ne peut pas être cumulée avec d'autres fonctions électives au sein de l'entreprise minière.

### **Article 43**

#### **Droit du délégué à la sécurité**

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité est détaché de l'entreprise minière et est placé sous l'autorité de l'administration chargée des mines. Il exerce sa fonction conformément aux instructions de cette administration à laquelle il doit rendre compte de son activité.

La rémunération mensuelle qui lui est due comprend :

- Son traitement de base mensuel calculé sur la base de sa rémunération journalière moyenne pendant l'année précédant son élection, éventuellement majoré des augmentations de salaires tant générales que celles de sa catégorie intervenant dans l'entreprise minière ;
- La moyenne mensuelle de l'ensemble des primes perçues au cours de l'année précédant sa nomination, éventuellement majorée des augmentations de primes dans l'entreprise minière intervenues au cours de son mandat.

Le duplicata du bulletin de paie de chaque délégué est transmis à l'administration chargée des mines à sa demande.

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité bénéficie des avantages en nature auxquels il aurait droit s'il n'était pas détaché, d'avancement et promotion au cours de son mandat dans les mêmes conditions appliquées aux agents de son cadre.

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité continue de bénéficier des régimes de prévoyance sociale dont, notamment, les assurances de réparation des accidents de travail et maladies professionnelles, dans les mêmes conditions appliquées aux agents de l'entreprise minière.

### **Article 44**

#### **Rôle du délégué à l'hygiène et à la sécurité**

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité a pour attributions :

1°) de visiter les travaux souterrains et à ciel ouvert des entreprises minières et leurs installations annexes ainsi que celles d'enrichissement et/ou de valorisation ou de transformation des produits miniers dans le but d'y examiner les conditions de sécurité, du milieu du travail et d'hygiène du personnel.

Le délégué doit visiter deux fois par mois notamment, les puits, galeries, chantiers des centres d'exploitation, les appareils servant à la circulation et au transport du personnel employé au fond,

les lavabos, bains-douches et toilettes mis à la disposition des travailleurs, les dépôts d'appareils de sauvetage des sièges d'extraction et les installations techniques telles que les unités d'enrichissement et/ou de valorisation ou de transformation des produits miniers.

En dehors des visites réglementaires, le délégué peut procéder à des visites supplémentaires, dans les lieux où il a des raisons de craindre que la sécurité, le milieu du travail ou l'hygiène du personnel soient compromis, ou à la demande du personnel.

Si le délégué estime que le lieu du travail ou l'installation visité présentent un danger imminent, il doit en aviser immédiatement et par écrit l'employeur ou son représentant sur place, et en informer sans délai l'administration chargée des mines.

2°) d'effectuer sans délai, la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort d'un ou de plusieurs salariés ou des blessures graves, ou pouvant compromettre la sécurité du personnel ; avis de l'accident doit être donné sur le champ au délégué par l'entreprise minière concernée.

Le délégué à la sécurité peut être requis par les agents de l'administration chargée des mines à rechercher les conditions dans lesquelles s'est produit un accident.

3°) de signaler les infractions aux dispositions concernant le travail des salariés de la mine, la durée du travail et le repos hebdomadaire.

## **Article 45**

### **Fonctionnement**

Lors de ses visites, le délégué est tenu de se conformer à toutes les mesures prescrites par les dispositions législatives et réglementaires en vue d'assurer l'ordre, la sécurité et l'hygiène, même en cas de réduction de l'activité durant les mouvements d'arrêts de travail. Le délégué doit aviser l'employeur ou son représentant des lieux qu'il visitera et ceci au moins douze heures à l'avance, sauf dans les cas d'urgence. Il doit veiller à ce que ses visites n'entravent pas le fonctionnement normal de l'activité dans les lieux visités.

Il peut être accompagné par un salarié désigné par l'employeur ou son représentant. Celui-ci ne peut s'opposer aux visites réglementaires du délégué à la sécurité que s'il estime qu'il y a des raisons de les retarder pour des motifs de sécurité. Mention de ces motifs doit être portée par l'employeur ou son représentant à la connaissance de l'administration chargée des mines.

## **Article 46**

### **Rapport du délégué à l'hygiène et à la sécurité**

Les observations relevées par le délégué lors de chacune de ses visites doivent être, le jour même ou le lendemain au plus tard, envoyées à l'employeur ou son représentant sous forme de rapport détaillé et lui réserve une place de réponses. Le délégué inscrit obligatoirement les heures auxquelles il a commencé et terminé sa visite et fait mention de l'itinéraire qu'il a suivi.

L'employeur ou son représentant doit porter dans un délai de quarante-huit heures, au regard des observations du délégué à l'hygiène et à la sécurité, les mesures prises ou envisagées pour remédier aux problèmes soulevés. Une copie de ce rapport est tenue à la disposition du personnel.

Les rapports de visites, ainsi que les programmes de visites paraphés par le délégué à l'hygiène et à la sécurité et l'employeur ou son représentant sont envoyés aux représentants de l'administration chargée des mines.

Lors de leur tournée, les représentants de l'administration chargée des mines doivent viser les rapports de chaque délégué et selon une fréquence ne dépassant pas deux mois.

Les représentants de l'administration chargée des mines peuvent, toutes les fois qu'ils le jugent utile, se faire accompagner lors de leurs visites par le délégué à l'hygiène et à la sécurité.

Les entreprises minières visées par le présent statut sont tenues de mettre à la disposition du délégué à l'hygiène et à la sécurité les états d'avancement des travaux et de lui remettre, chaque année, le rapport annuel de la médecine du travail. Elles doivent en outre, faciliter le travail du délégué en mettant à sa disposition les moyens dont il peut avoir besoin pour la rédaction de ses rapports.

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité dresse mensuellement un état des journées consacrées aux visites. Cet état est tenu à la disposition du personnel après vérification par l'employeur ou son représentant et visa par l'administration chargée des mines.

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité peut être invité par l'administration chargée des mines pour assister aux séances d'instruction, réunions de travail et séminaires organisés par cette administration sur des thèmes qui sont en rapport avec la sécurité et l'hygiène dans les mines. Les frais de déplacements afférents à la participation aux manifestations sus-visées sont à la charge de l'entreprise minière concernée.

Le délégué à l'hygiène et à la sécurité reçoit de l'administration chargée des mines les textes législatifs et réglementaires, les circulaires ainsi que toute documentation ayant trait à sa fonction.

Chaque année, au mois de janvier, le délégué à l'hygiène et à la sécurité adresse à l'administration chargée des mines et à l'entreprise minière un rapport donnant le bilan de ses activités et précisant ses recommandations en matière d'hygiène et de sécurité. Ce rapport est tenu à la disposition du personnel.

#### **Article 47**

##### **Suspension ou fin de mission**

L'administration chargée des mines peut suspendre, par décision, le délégué à l'hygiène et à la sécurité pour une période déterminée avec privation de salaire ou mettre fin à son mandat pour négligence grave ou abus dans l'exercice de ses fonctions, et ce, après avoir entendu l'employeur ou son représentant, l'intéressé et les représentants des salariés au sein de la circonscription où l'intéressé a été élu.

Un délégué à la sécurité ne peut pas être licencié par l'entreprise minière pendant la durée de son mandat.

## **TITRE XIII – DES COMITES D’HYGIENE ET DE SECURITE**

### **Article 48**

#### **Institution et composition**

Des comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises minières soumises au présent statut.

- Le comité de sécurité et d’hygiène se compose :
- De l’employeur ou son représentant, président ;
- Du responsable de l'entité chargée de la sécurité ou à défaut d’un ingénieur ou cadre technique désigné par l’employeur ;
- Du médecin du travail de l’établissement ;
- De deux délégués des salariés, en qualité de délégués à l’hygiène et à la sécurité ; élus par et parmi les délégués titulaires des salariés de l’établissement
- D'un ou deux représentants syndicaux, le cas échéant.

Le comité sécurité et d’hygiène peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne ressource appartenant à l'entreprise minière et possédant une compétence et une expérience en matière d’hygiène et de sécurité professionnelle.

### **Article 49**

#### **Attributions**

Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé :

- D’analyser les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise minière ;
- De procéder à des évaluations des dangers et à des analyses de risques et, sur cette base, proposer la mise en œuvre des systèmes de gestion de ces risques ayant pour objectif de prévenir et de faire cesser les dommages et les nuisances imputables aux activités source de risques ;
- D’assurer l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité ;
- De veiller sur le bon entretien et le bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;
- De susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux et d’analyser, sur le plan de la sécurité, de la santé et des conditions de travail, les techniques mises en œuvre dans les mines et les propositions de modification de ces techniques afin d’en éliminer les risques ainsi détectés ;
- De développer le sens de prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité au sein de l'entreprise minière notamment par la sensibilisation du personnel aux différents aspects de la sécurité et son incitation à une collaboration étroite pour la recherche de meilleures conditions de travail ;
- De veiller à la protection de l’environnement à l’intérieur et au voisinage des centres d’exploitation ;
- De présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés de l’entreprise minière ;
- De s’informer sur la marche du service de médecine du travail.



## **Article 50**

### **Fonctionnement**

Le comité d'hygiène et de sécurité se réunit sur convocation de son président au moins une fois par trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire.

Il doit également se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'entreprise minière dans un local approprié, et autant que possible, pendant les heures de travail.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

## **Article 51**

### **Enquête accident de travail**

Le comité d'hygiène et de sécurité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident grave de travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'enquête prévue à l'alinéa précédent est menée par deux membres du comité, l'un représentant l'entreprise minière et l'autre représentant des salariés désignés parmi les délégués à la sécurité, qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident grave de travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixe par l'autorité gouvernementale chargée des mines.

## **Article 52**

### **Rapport d'enquête**

L'entreprise minière doit adresser, au représentant de l'autorité gouvernementale chargée des mines et au médecin chargé de l'inspection du travail, copie du rapport d'enquête dans les quinze jours à compter de la date de l'accident de travail ou de la constatation de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

## **Article 53**

### **Rapport annuel**

Le comité est chargé d'élaborer un rapport annuel à la fin de chaque année sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise minière.

Le modèle de ce rapport est fixé par voie réglementaire.

L'entreprise minière doit envoyer copie de ce rapport au représentant l'autorité gouvernementale chargée des mines dans un délai maximum de quatre-vingt-dix jours à compter de la fin de l'année concernée par le rapport.

#### **Article 54**

##### **Registre spécial**

Sont inscrits dans un registre spécial mis à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et du médecin chargé de l'inspection du travail ce qui suit :

- Les procès-verbaux de réunions tenues par le comité à l'occasion d'accidents graves de travail ;
- Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise minière ;
- Le programme de prévention des risques professionnels.

### **TITRE XIV – INSPECTION DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES MINIERES**

#### **Article 55**

##### **Inspection du travail**

Sont chargés de l'inspection du travail dans les entreprises minières, les ingénieurs des mines relevant de l'administration chargée des mines. Ces ingénieurs sont chargés, dans le cadre de leur mission, du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans les entreprises minières. Ils prêtent le serment prévu par le dahir relatif au serment des agents verbalisateurs et sont soumis aux dispositions du dahir n° 1-58-008 du 4 chaabane 1377 (24 février 1958) portant statut général de la fonction publique, tel qu'il a été modifié et complété, en ce qui concerne le secret professionnel. En cas de révélation des secrets dont ils ont eu connaissance, ces ingénieurs sont passibles des peines prévues par l'article 446 du dahir n° 1-59-413 du 28 jourmada II 1382 (26 novembre 1962) relatif au code pénal .

#### **Article 56**

##### **Rôle des inspecteurs**

Les ingénieurs des mines, en charge de l'inspection du travail dans les entreprises minières, sont chargés :

- D'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail dans les entreprises minières ;
- De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
- De porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée des mines les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- De superviser l'activité des délégués à la sécurité ;
- De procéder en coordination avec la section compétente de la Commission du Statut et du Personnel, à des tentatives de conciliation en matière de conflits sociaux.

#### **Article 57**

##### **Accès aux entreprises**

Les ingénieurs chargés de l'inspection du travail dans les entreprises minières porteurs des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés à accéder librement et sans avertissement préalable à tout moment dans tout établissement soumis à la présente loi. Ils sont autorisés à procéder, individuellement ou avec l'aide d'experts aux enquêtes et

investigations jugées nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées.

Les infractions sont constatées par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ces procès-verbaux sont transmis par les services centraux de l'administration chargée des mines au procureur du Roi auprès de la juridiction concernée.

#### **Article 58**

La liste des ingénieurs des mines chargés de l'inspection du travail dans les entreprises minières, leurs attributions ainsi que leur régime indemnitaire sont fixés par arrêté du Ministre chargé des mines.

### **TITRE XV – DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 59**

##### **Service de formation professionnelle**

Il est institué dans chaque entreprise minière visée au présent statut, une entité de formation professionnelle chargée de l'organisation et de la gestion des activités de formation professionnelle au sein de cette entreprise minière.

#### **Article 60**

A la fin de chaque année calendaire, toute entreprise minière adresse au Fonds de formation professionnelle inter-entreprises minières visé à l'article 61 ci-dessous le bilan annuel de ses activités de formation professionnelle ainsi que son programme d'actions pour l'année suivante.

#### **Article 61**

##### **Fonds de formation professionnelle inter-entreprises minières**

Le fonds de formation professionnelle inter-entreprises minières est un établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous la tutelle administrative du Ministère chargé des mines.

Le siège de cet établissement est établi à Rabat.

La gestion du fonds est soumise au contrôle du ministre chargé des finances conformément aux dispositions du Dahir n° 1-03-195 du 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003) portant promulgation de la loi n°69-00 relative au contrôle financier de l'Etat sur les entreprises publiques et autres organismes.

Ce fonds est administré par un conseil d'Administration et géré par un directeur.

Le Conseil d'administration est composé des membres suivants :

- Le Ministre chargé des Mines, ou son représentant, Président ;
- Le Ministre des Finances, ou son représentant ;
- Le Directeur des Mines et des Hydrocarbures ;
- Le Directeur de la géologie ;
- Six représentants des entreprises minières désignés par la Fédération de l'Industrie Minérale (FDIM).

Le président du conseil d'administration peut convoquer aux réunions du conseil, à titre consultatif, toute personne qualifiée.

Le conseil peut déléguer des pouvoirs spéciaux au directeur pour le règlement d'affaires déterminées.

Le Conseil Il peut décider la création de tout comité dont il fixe les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement.

Le directeur du fonds est nommé conformément à la législation en vigueur.  
Il exécute les décisions du conseil d'administration.

Les attributions et l'organisation du fonds ainsi que son fonctionnement, sont fixés par voie réglementaire.

## **Article 62**

### **Contribution**

Toute entreprise minière et tout organisme détenteur d'un monopole d'Etat concernant l'exploitation et la valorisation de produits miniers dans le cadre d'activité intégré soumis ou non au présent statut, doivent verser annuellement au fonds de formation professionnelle inter-entreprises minières, défini à l'article 59 du présent statut, une contribution de 1% du montant global des salaires et traitements bruts payés au cours de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Les cotisations dues au fonds de formation professionnelle inter-entreprises minières, sont calculées sur la base des rémunérations brutes versées par l'entreprise minière à l'ensemble de ses salariés, y compris les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en numéraire et en nature, ces derniers avantages étant estimés conformément à la législation du travail.

Le fonds de formation professionnelle interentreprises minières, défini à l'article 58 du présent statut, est habilité à recevoir des dons, legs, avances et subventions.

## **TITRE XVI - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 63**

Les entreprises minières nouvellement soumises au présent statut sont tenues de régulariser la situation de leurs salariés en conformité avec les prescriptions de ce statut dans un délai n'excédant pas une année à compter de la date de publication du présent statut au bulletin officiel.

### **Article 64**

Les commissions du statut et du personnel et les délégués à la sécurité élus avant l'entrée en vigueur du présent statut continueront d'exercer leur fonction jusqu'à la fin de leur mandat.

#### **Article 65**

Le texte en arabe du présent statut et de ses modifications éventuelles doit être affiché dans l'entreprise, en des lieux accessibles à tout le personnel, et tenu à jour des modifications qui éventuellement interviendraient.

#### **Article 66**

Les infractions aux dispositions du présent statut et aux textes pris pour son application sont passibles d'amendes prévues par la loi n° 65-99 relative au code du travail pour des dispositions similaires.

#### **Article 67**

Le dahir n° 1-60-007 du 5 Rejeb 1380 (24 Décembre 1960) portant statut du personnel des entreprises minières et les textes qui l'ont modifié ainsi que toutes dispositions contraires au présent statut sont abrogés.

Les salariés des entreprises minières non régies par le présent statut demeurent soumis aux dispositions législatives et réglementaires ayant le même objet.

#### **Article 68**

Le présent statut entrera en vigueur à compter de la date de sa publication au bulletin officiel.