

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

HONNEUR - FRATERNITÉ - JUSTICE

 "0"
- PN-ABE-60865191-

Guide de Gestion du Personnel

———" S S "———

Réalisé par : Le Secretariat Général de La C. G. E. M
Sur Financement de l'Agence Américaine pour le Developement
International **USAID** en Mauritanie

Ce Guide a été Réalisé sous les auspices du Projet développement des ressources humaines (6820233) un don Bilatéral de l'agences des Etats-Unis pour le Développement International à la R.I.M pour l'amélioration de la gestion et du niveau des ressources humaines dans les secteurs privé et public.

	<u>Page</u>
<u>ROLE DE LA FONCTION "PERSONNEL" DANS L'ENTREPRISE</u>	2
<u>SYSTEME D'EVALUATION DES POSTES</u>	7
<u>LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES ACCORDS COLLECTIFS</u>	27
A)- Nature et validité.....	27
B)- des conclusions des contrats et leur objet principal.....	28
C)- Accords collectifs d'Etablissements.....	31
<u>LE RECRUTEMENT</u>	32
A)- Nature, conclusion du contrat.....	32
B)- Suspension du contrat.....	35
C)- Résiliation du contrat.....	38
D)- Dispositions spéciales sur le recrutement.....	42
<u>REMUNERATION DU TRAVAILLEUR</u>	44
A)- Fixation du salaire.....	44
B)- Payment, garantie et retenue sur salaire.....	45
<u>GESTION COURANTE DU PERSONNEL</u>	50
A)- Age et durée du travail.....	50
B)- Congés, repos hebdomadaires.....	62
C)- Transport du travailleur, de sa famille et des bagages.....	67
D)- Dispositions relatives aux femmes et aux enfants.....	70
E)- Dispositions relatives aux domestiques et aux Economats.....	73
F)- Dispositions relatives aux priorités et limitation d'emplois..	75
<u>LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET LES SYNDICATS</u>	79
A)- Objet et consitution du syndicat.....	79
B)- Délégué syndical dans les entreprises.....	82
C)- Les représentants des travailleurs.....	82
D)- L'inspecteur ou contrôleur du travail.....	88
<u>SANCTIONS ET CONFLITS DE TRAVAIL</u>	92
A)- Les sanctions.....	92
B)- Conflit individuel.....	92
C)- Conflit collectif.....	95
<u>PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES</u>	98
<u>REGIME DE SECURITE SOCIALE</u>	102

I)- ROLE DE LA FONCTION "PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE"

1. ACTIVITES DE LA FONCTION "PERSONNEL"

- Construction de la logistique administrative
- Prestations de services spécialisés
- Etudes et recherches

2. TYPES D'ORGANISATION DU DEPARTEMENT DU PERSONNEL

- Structure par responsabilité de fonction
- Structure par groupement de fonctions
- Structure par catégorie professionnelle

3. PROSPECTIVES

- Gestion prévisionnelle
- Départementalisation de la fonction "personnel"
- Rôle : conseil et médiation entre les services
- Nécessité de la recherche-action et de modes opératoires pour la prospective.

DEFINITIONS

ROLE D'AUXILIAIRES :

Aider les services demandeurs en mettant à leur disposition des techniques et des procédures spécialisées.

ROLE D'ANALYSE :

Conseiller la direction générale et les services ~~demandeurs ; cette~~ activité conduit à l'analyse de la demande.

ROLE DE SYNTHESE :

Organiser, contrôler et animer les différents services du département du personnel afin de maintenir leur cohérence par rapport à la politique générale de l'Entreprise.

ACTIVITES DE LA FONCTION "PERSONNEL"

. CONSTRUCTION DE LA LOGISTIQUE ADMINISTRATIVE

Fichier alphabétique

Dossiers

Listes par département, catégorie professionnelle

Registres légaux

. PRESTATIONS DE SERVICES SPECIALISES

Description et évaluation des fonctions

Recrutement, sélection et orientation

Formation et perfectionnement

Appréciation du Personnel

Information des personnes pour l'application des statuts,
conventions collectives, règlements, contrats de travail,
etc....

Sécurité des personnes et des locaux

Service social et médical

. ETUDES ET RECHERCHES

Gestion prévisionnelle (quantitative et qualitative)

Etude et mise en place des structures

Politiques des salaires

Politiques des avantages sociaux (retraite, prévoyance.....)

. RELATIONS AVEC LE PERSONNEL ET SES REPRESENTANTS

Comité d'entreprise

Délégué du Personnel

Délégué syndical

TYPES D'ORGANISATION DU DEPARTEMENT DU PERSONNEL

1. STRUCTURE PAR RESPONSABILITE DE FONCTION

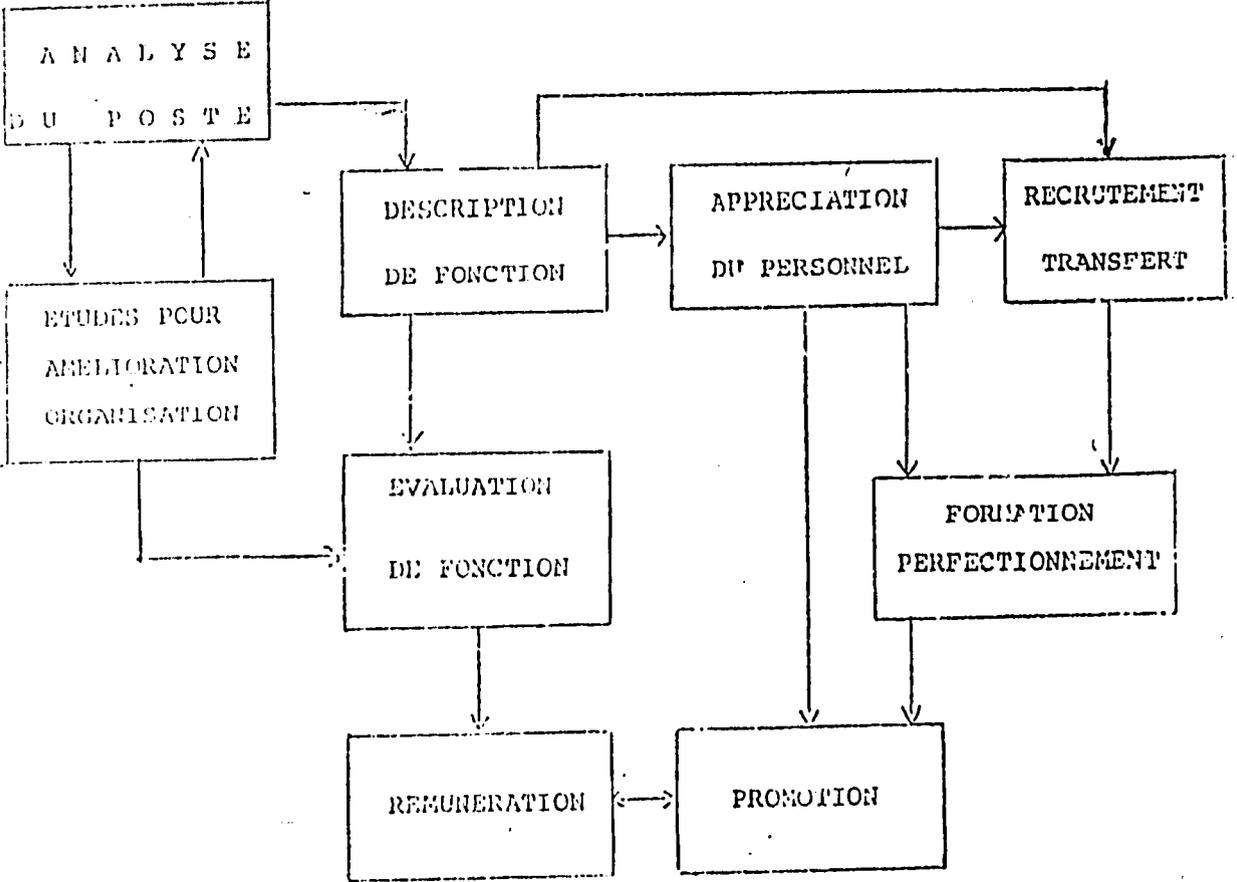
- recrutement
- formation
- administration du personnel
- salaires
- etc....

2. STRUCTURE PAR GROUPEMENT DE FONCTIONS

- administration du personnel
- recrutement, appréciation, description et évaluation de fonctions, formation et information
- salaires et avantages sociaux
- etc...

3. STRUCTURE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

- ouvriers
- employés et agents de maîtrise
- cadres



SYSTEME D'INFORMATION DES EMPLOIS

EVALUATION DES EMPLOIS OUVRIERS

Cette évaluation doit permettre de classer les postes de façon équitable et homogène d'après les qualités et connaissances nécessaires pour les tenir convenablement.

Les facteurs déterminant cette évaluation appartiennent à 5 groupes.

On évalue par une note de 0 à 4 le degré auquel chacune de ces exigences est nécessaire au poste considéré.

D'autre part, tous ces facteurs ne pouvant avoir la même importance pour l'évaluation totale de l'emploi, chacun d'eux est affecté d'un coefficient de pondération.

Coefficient de
Pondération

I - EXIGENCES PHYSIQUES

- Qualités motrices..... 5
- Finesse des sens..... 5
- Dépenses physiques..... 5

II - EXIGENCES INTELLECTUELLES

- Compréhension - Jugement..... 7
- Attention..... 5

~~III - EXIGENCES PROFESSIONNELLES~~

- Instruction générale..... ~~3~~
- Apprentissage ou formation..... ~~9~~
- Adaptation au métier..... ~~3~~
- Connaissances technologiques..... ~~5~~

IV - RESPONSABILITES

- Sur les matières..... 5
- Sur le matériel..... 5
- Sur les personnes..... 5
- Sur la marche générale de l'entreprise. 7

V - CONDITIONS DE TRAVAIL

- Risques d'accident..... 3
- Inconvénients (gênes diverses)..... 7

QUALITES NOTRICES

CAPACITE D'EXECUTION DES GESTES COORDONNES ET PRECIS

- 0 - Travaux n'exigeant aucune dextérité particulière
- 1 - Travaux dont l'exécution est facilitée par une certaine dextérité.
- 2 - Travaux dont l'exécution nécessite des gestes bien coordonnés et assez précis.
- 3 - Travaux dans lesquels la précision du geste joue un rôle important.
- 4 - Travaux dont la qualité dépend essentiellement de la précision du geste de l'exécutant.

FINESSE DES SENS

APTITUDE A APPRECIER DES DIFFERENCES MINIMES DE FORMES,
COULEUR, SONORITE ETC.... ET A LES TRADUIRE PAR DES DIAGNOSTICS

- 0 - Travaux dans lesquels l'appréciation sensorielle ne joue aucun rôle.
- 1 - Travaux dont l'exécution peut être facilitée mais n'est pas conditionnée par des appréciations sensorielles :

Visuelles : Exemple, humidité des granules d'après leur couleur;
Auditives : Exemple, auscultation de moteurs, de précipitants;
ou combinées : Exemple, résistance rencontrée par un ouïl, une sonde, etc...
- 2 - Travaux dont la bonne exécution suppose normalement des appréciations sensorielles :

Visuelles : exemple, nature du terrain indiquant les risques de dérapage pour les conducteurs de véhicules, distance pour les conducteurs d'engins de manutention, etc...

Auditives : exemple, bourrage du concasseur
- 3 - Travaux dans lesquels l'appréciation sensorielle joue un rôle important :

Visuelle : exemple, soudure ordinaire
Auditive : exemple, conduite du broyeur
- 4 - Travaux dans lesquels l'appréciation sensorielle joue un rôle constant et capital (ex. cuisson).

DEFENSES PHYSIQUES

ENERGIE NECESSAIRE POUR REPETER OU SOUTENIR
DES EFFORTS MUSCULAIRES

- 0- Travaux demandant des efforts minimes et n'exigeant ni station debout ni déplacement important. Repos possible.
- 1- Travaux légers sans-déplacements importants. Repos possible.
- 2- Travaux demandant des efforts notables ou des déplacements nombreux. Repos possible.
- 3- Travaux demandant des efforts importants, mais variés, Repos possible.
- 4- Travaux demandant des efforts pénibles et sans variété.

COMPREHENSION - JUGEMENT

COMPREHENSION : Aptitude à former dans son esprit des idées cohérentes.

JUGEMENT : Aptitude à interpréter et combiner des renseignements fournis par :

- des indications, des sens (bruits, couleur)
- des consignes
- des connaissances acquises, etc...

Pour en tirer des éléments de choix ou de décision.

- 0 - Travaux ne demandant aucune compréhension réelle des mécanismes ou des processus mis en oeuvre et ne laissant jamais l'ouvrier seul devant un choix à faire.
- 1 - Travaux demandent une compréhension élémentaire et pouvant amener l'ouvrier à choisir entre quelques modes d'action définis par lui-même ou des consignes.
- 2 - Travaux demandant la compréhension de mécanismes ou processus simples et les choix fréquents entre des modes d'action définis.
- 3 - Travaux dont l'exécution nécessite une bonne compréhension des mécanismes et processus et pose des problèmes relativement complexes mais peu variés.
- 4 - Travaux dont la bonne exécution nécessite la compréhension de processus complexes et peut placer l'ouvrier devant des situations nouvelles.

A T T E N T I O N

Aptitude à écarter toute distraction qui relâcherait une surveillance, un effort physique ou intellectuel.

- 0- Travaux sans difficulté, ne comportant l'exercice d'aucune surveillance.
- 1- Travaux simples, conduites d'engins demandant une surveillance sur un seul point.
- 2- Travaux assez complexes, conduite d'engins demandant une surveillance portant sur plusieurs points, mais pas de réactions rapides.
- 3- Travaux complexes comportant plusieurs contraintes (méthodes de travail, règles de sécurité, codes, etc...) à respecter exactement.
- 4- Travaux complexes dont la qualité dépend essentiellement de contraintes multiples à respecter très exactement.

INSTRUCTION GENERALE

NIVEAU DE CONNAISSANCES ACQUISES NECES-
SAIRES POUR TENIR LE POSTE

1. Savoir lire, écrire, compter (un peu)
2. Savoir lire, écrire, compter(couramment)
3. Posséder quelques connaissances générales
4. Niveau certificat d'études.

[-] APPRENTISSAGE OU FORMATION PROFESSIONNELLE

DUREE DE L'APPRENTISSAGE OU DE LA FORMATION

La durée à retenir est celle de la formation méthodique antérieure à l'embauche ou faite dans le cadre de l'entreprise (usine - Ecole).

On considérera le temps nécessaire à un sujet moyen possédant l'instruction générale requise pour accéder au niveau de connaissance professionnelle exigé.

Les connaissances particulières à la tenue du poste seront reconnues par ailleurs.

- 0- Aucune formation professionnelle n'est nécessaire.
- 1- Formation de 6 mois à 1 an
- 2- Formation de 1 an à 2 ans
- 3- Formation de 2 ans à 3 ans
- 4- C.A.P.

ADAPTATION AU METIER

Période jugée nécessaire pour qu'un ouvrier présentant par ailleurs les qualités et connaissances de base convenable acquiert l'entraînement indispensable pour tenir le poste avec un rendement satisfaisant dans les conditions normales de surveillance et de contrôle.

- 0- Mise au courant immédiate
- 1- Mise au courant en 1 mois
- 2- Mise au courant en 3 mois
- 3- Mise au courant en 6 mois
- 4- Mise au courant en 1 an ou plus.

CONNAISSANCES TECHNIQUES

CONNAISSANCE DES APPAREILS ET MACHINES DE
L'USINE, DE LEUR STRUCTURE ET DE LEUR FONCTIONNEMENT

- 0- Poste n'impliquant ni conduite ni entretien d'appareils
- 1- Connaissances nécessaires à la conduite et à l'entretien courant d'appareils simples.
- 2- Connaissances nécessaires à la conduite et à l'entretien courant d'appareils complexes.
- 3- Connaissances nécessaires au dépannage mécanique ou électrique élémentaire des appareils complexes.
- 4- Connaissances nécessaires aux réglages et réparations, même rares, des appareils complexes.

R E S P O N S A B I L I T E

Certains postes exigent des qualités morales telles que la conscience professionnelle, l'honnêteté, l'intérêt au travail etc... Ces qualités sont difficiles à apprécier directement mais on peut estimer l'importance du dommage que leur absence provoquerait, c'est-à-dire la responsabilité du poste.

Cette responsabilité est sensible dans plusieurs domaines (matières et produits, matériel, etc...) qui sont définis ci-dessous. Dans tous les cas, elle dépend de 3 facteurs auxquels correspondent les 3 questions suivantes :

1)- Des incidents (pannes, erreurs, fausses manoeuvres, etc...) à ce poste peuvent-ils se produire ? Quel est leur degré de fréquence (ou de probabilité) ?

2)- S'ils se produisent, sont-ils imputables à des défaillances de l'ouvrier qui occupe le poste? Certains incidents peuvent en effet provenir de défaillances de mécanismes, de négligences dans l'entretien, de manque de contrôle, etc...

3)- Ont-ils des conséquences graves ? Dans certains cas la gravité des conséquences peut être appréciée en temps et en mal (matériel). Dans d'autres, elle ne peut qu'être estimée.

RESPONSABILITE SUR LES MATIERES

Par matière, il faut entendre ce qui fait l'objet du travail .

POSTES DE FABRICATION :

Il s'agit des matières traitées au poste considéré, des matières transformées ou en cours de transformation, Incidences sur la qualité de ces produits (décolassement - rebut).

POSTES D'ENTRETIEN :

Il s'agit du matériel ou des éléments de matériel qui font l'objet des travaux d'entretien effectués au poste considéré, Incidence sur la durée de vie de ces matériels et la qualité du service qu'ils peuvent fournir.

POSTES DE MANUTENTION :

Ils'agit des matières transportées, conditionnées, etc... Incidence sur la quantité (perte, etc...).

- 0- Travaux ne pouvant avoir aucune incidence sur les matières
- 1- Travaux dont la mauvaise exécution ne peut avoir qu'une incidence réduite sur les matières.
- 2- Travaux dont la mauvaise exécution ne peut avoir qu'une incidence assez limitée sur les matières.
- 3- Travaux dont la mauvaise exécution peut avoir une incidence importante sur les matières.
- 4- Travaux dont la mauvaise exécution peut avoir une incidence très importante sur les matières.

RESPONSABILITE SUR LE MATERIEL

Par matériel, il faut entendre l'ensemble des moyens de travail dont dispose le poste considéré. Ce sont :

- Des machines, appareils, engins. Leur conduite peut avoir une incidence sur leur durée de vie, le coût de leur entretien le rendement et la précision de ces machines et appareils, etc...

- De l'outillage et des produits consommables :

- . Outils et pièces de rechange
- . Carburants, lubrifiants, combustibles
- . énergie.

Incidence possible sur la quantité consommée.

- 0- Travaux ne pouvant avoir aucune incidence sur le matériel
- 1- Travaux dans lesquels les défaillances de l'ouvrier ne peuvent avoir qu'une incidence réduite sur le matériel.
- 2- Travaux dans lesquels les défaillances de l'ouvrier peuvent avoir une incidence importante sur un matériel relativement coûteux.
- 3- Travaux dans lesquels les défaillances de l'ouvrier peuvent avoir une incidence importante sur un matériel coûteux.
- 4- Travaux dans lesquels les défaillances de l'ouvrier peuvent avoir une incidence très importante sur un matériel très coûteux.

RESPONSABILITE SUR LES PERSONNES

Ne pas considerer parmi ces personnes l'ouvrier travaillant au poste à évaluer, dont les risques sont reconnus par ailleurs.

COTATION

Les incidents mettant en jeu des personnes doivent, en règle générale, être estimés à la gravité maximum. La cotation dependra donc :

- de la probabilité d'un incident et, en particulier, du nombre de personnes normalement exposées à un danger par suite du travail au poste considéré. (Tenir compte des travaux occasionnels).

- de la responsabilité du titulaire du poste, qui est le plus souvent atténuée par l'existence de règles ou consignes de sécurité que les personnes exposées doivent observer.

0- Travaux ne pouvant en aucun cas amener des accidents de personnes.

1- Travaux peu dangereux

2- Travaux ne peuvent être dangereux qu'occasionnellement

3- Travaux comportant en permanence certains risques.

4- Travaux comportant des risques permanents et importants.

MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La marche générale de l'entreprise peut, par suite de négligence à certains postes, subir des perturbations plus ou moins graves. L'importance de ces perturbations peut s'évaluer en perte de production (arrêts d'appareils, baisse de rendement).

- 0- Travaux ne pouvant avoir aucune incidence sur la production.
- 1- Travaux dont la mauvaise exécution ne peut avoir qu'une incidence minime sur la production.
- 2- Travaux dont la mauvaise exécution ne peut avoir qu'une incidence assez limitée sur la production.
- 3- Travaux dont la mauvaise exécution risque d'avoir une incidence importante sur la production.
- 4- Travaux dont la mauvaise exécution a une incidence très importante sur la production.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Des conditions de travail particulières rendent certains postes dangereux, fatigants ou pénibles. Ce sont :

- 1)- Les risques d'accident encourus par le titulaire du poste dans son travail. Ils peuvent être évalués statistiquement (compte-tenu de leur fréquence et de leur gravité).

L'ouvrier est supposé mettre un soin raisonnable à observer les règles de sécurité.

- 2)- Les nuisances d'environnement ou conditions dans lesquelles le travail est exécuté et leur degré de gêne pour l'intéressé.

Sont également reconnues :

- a)- Comme des gênes fortes :

- l'exposition à des poussières plus ou moins corrosives
- l'exposition aux bruits d'une intensité élevée
- l'exposition aux intempéries (gel - soleil).

- b)- Comme des gênes moyennes :

- Les vibrations : mettant plus particulièrement en jeu une partie du corps (Exemple : bras dans le travail du marteau piqueur).
- Les trépidations mettant en jeu l'ensemble du corps (Exemple : conduite de véhicules non suspendus).
- La chaleur dégagée par les appareils
- Le port d'accessoires de protection (masques, gants, etc...

- c)- Comme une gêne faible :

Les travaux salissants entraînant projection d'huile, mazout, graisse, poussière de charbon, etc...

RISQUES D'ACCIDENT

Considérer les risques inhérents :

- au poste de travail lui-même
- aux allées et venues intérieures à l'usine et nécessitées par le travail.
- aux travaux occasionnels (réparations - démontage - etc...).

- 0- Travaux ne comportant que rarement des risques d'accidents sans gravité (pas d'arrêt de travail).
- 1- Travaux comportant habituellement des risques d'accident sans gravité (pas d'arrêt de travail).
- 2- Travaux comportant parfois des risques d'accident assez graves (pouvant amener un arrêt de travail).
- 3- Travaux comportant habituellement des risques d'accidents graves (pouvant amener un arrêt de travail prolongé).
- 4- Travaux pouvant comporter des risques d'accidents très graves (incapacité partielle ou totale).

N U I S A N C E

Considérer :

- Le nombre de gênes rencontrées dans les travaux du poste.
- leur intensité
- la durée (ou fréquence) d'exposition.

- 0- Exposition rare à une gêne faible
- 1- Exposition fréquente à une gêne moyenne
- 2- Exposition fréquente à une gêne forte
- 3- Exposition permanente à une gêne moyenne
- 4- Exposition permanente à une gêne forte.

I - CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS :

A)- NATURE ET VALIDITE

La Convention Collective Générale de travail en République Islamique date de 1974. Elle représente une somme de points sur lesquels les organisations d'Employeurs et de Travailleurs se sont entendues pour améliorer les conditions de travail et de rémunération des travailleurs et par conséquent augmenter la productivité dans l'entreprise.

Toute convention peut avoir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles prévues par le contrat ou les textes légaux et réglementaires. Toutefois la convention ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par les lois.

Les conventions collectives peuvent avoir une portée nationale, régionale ou locale.

Les conventions sont applicables aux travailleurs des entreprises adhérant aux Organisations d'Employeurs qui les ont signées. Toutefois les conventions collectives étendues par arrêtés ministériels sont applicables à tous les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention et l'arrêté d'extension.

Les conventions sont conclues généralement pour une durée indéterminée. Lorsque les parties décident d'en conclure pour une durée déterminée, la durée de celles-ci ne peut excéder cinq ans aux termes de l'article 57 du livre I du Code du Travail. Lorsqu'une convention collective a durée déterminée arrive à termes, celle-ci continue de produire effets au même titre qu'une convention collective a durée indéterminée. Il peut être mis fin à une convention a durée indéterminée par décision de l'une des parties prenantes.

La Convention collective peut être accessible aux syndicats et employeurs qui désirent y adhérer ultérieurement.

Les conventions collectives prennent effet à compter du jour qui suit leur notification au greffe du tribunal compétent, c'est-à-dire celui du lieu où les conventions ont été conclues.

Les frais de dépôt sont généralement réparties entre le syndicat des travailleurs et l'organisation des Employeurs signataires.

Le greffier est tenu par la loi de transmettre à l'Inspecteur du Travail compétent les dates de dépôts, de modification, de renonciation des conventions collectives.

Les conventions sont applicable aux personnes qui les ont signées personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. Elles sont applicables également aux organisations qui y adhèrent par la suite ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque deviennent membres de ces organisations.

B)- PROCEDURE DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET
LEUR OBJET PRINCIPAL

Les conventions collectives sont conclues soit sur demande de l'une des organisations syndicales ou patronales soit sur initiative du Ministre chargé du Travail.

Le Ministre du Travail a, seul, la responsabilité de convoquer la commission mixte qui doit comprendre un nombre égal de travailleurs et d'employeurs.

La composition et la mission de cette commission sont déterminées par arrêté du Ministre du Travail qui est tenu d'associer seulement les organisations syndicales les plus représentatives.

Des conventions annexes peuvent être envisagées pour gérer les rapports de travail pour les secteurs les plus importants.

Le Ministre chargé du Travail est seul compétent pour statuer, non sans appel, sur le caractère représentatif de tel syndicat ou organisation d'employeurs.

Il doit pour se prononcer prendre en considération les éléments suivants conformément à l'article 62 Titre IV du Livre I du Code du Travail :

- Les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel ;
- L'indépendance ;
- Les cotisations ;
- L'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son action.

La décision du Ministre du Travail sur la représentativité des Organisations syndicales est susceptible de recours devant le Chef du Gouvernement dans un délai de quinze jours (article 62, Titre IV Livre I du Code du Travail).

Lorsque les membres de la commission mixte n'arrivent pas à se mettre d'accord, l'inspecteur du Travail doit intervenir pour faciliter les discussions sur la demande de l'une des parties.

Les conventions collectives dont il est question ici doivent avoir obligatoirement pour objet, entre autres:

- Le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs.
- Les salaires minimum correspondants aux diverses qualifications de la branche professionnelle de la branche d'activité considérée ;
- Les modalités d'exécution et le taux de majoration des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables les vendredis et jours fériés.
- La durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- Les délégués du Personnel ;
- Dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention ;
- Les modalités d'application du principe ;
"travail égal, salaire égal" pour les femmes.

- Les congés payés ;
- Les indemnités de déplacement et quand il y'a lieu les indemnités d'expatriation ;
- La classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, qu'il s'agisse d'un déplacement pour se rendre de sa résidence habituelle au lieu d'emploi et inversement ou qu'il s'agisse d'un déplacement occasionnel du lieu d'emploi ;
- Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur.
- Les procédures conventionnelles de conciliation, d'arbitrage, suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Les conventions peuvent également contenir sans que cette énumération soit limitative :

- Les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;
- Les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;
- Les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur les lieux de travail ;
- Les conditions générales de la rémunération au rendement où à la commission, chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible intégralement ou partiellement ;
- Les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.

A la demande de l'une des organisations signataires ou à l'initiative du Ministre du Travail les dispositions des conventions collectives réglementant les points précités peuvent être rendus obligatoires par arrêté conjoint du Ministre du Travail et du Ministre des Finances.

Le Ministre du travail pourra rapporter l'arrêté rendant obligatoire l'exécution d'une convention après avis du conseil National du Travail lorsqu'il apparaîtra que la convention où les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ territorial considéré.

En tout état de cause tout arrêté d'extension ou de retrait devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles.

D)- DES ACCORDS D'ETABLISSEMENT

En Mauritanie, la pratique du recours aux accords d'établissements reste très limitée. Or, de tels accords contiennent d'énormes avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Leur avantage résulte notamment de la flexibilité qui les caractérise et leur aptitude à résoudre des problèmes spécifiques à une entreprise voisine à un établissement particulier.

Les accords sont généralement passés entre un employeur et un syndicat mais rien ne s'oppose à leur conclusion par un groupement d'employeurs et d'associations syndicales des travailleurs.

Les accords d'Etablissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales et des arrêtés prévus à l'article 76 du Livre I du Code du Travail notamment les conditions et le mode d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, des primes à la production ou à la productivité.

Les accords d'établissement contiennent généralement des dispositions plus favorables aux travailleurs par rapport aux avantages reconnus par voie égale ou réglementaire.

I/- LE RECRUTEMENT

A/- LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est défini comme étant un accord volontaire par lequel une personne s'engage à exécuter des travaux pour le compte et sous la responsabilité d'une autre personne qui lui verse une contrepartie généralement en espèces. Le contrat peut être conclu soit pour une durée déterminée. Le contrat est bipartite et le contrat d'équipe est strictement interdit.

Les contrats sont passés librement et suivant la forme convenue par les parties contractantes sous réserve du respect des dispositions d'ordre public. Les contrats conclus pour être exécutés sur le territoire national doivent obligatoirement être soumis aux dispositions du Code du Travail national quel que soit les lieux de la conclusion des contrats et de la résidence de l'une ou l'autre partie concernée.

Le contrat est généralement écrit, il est dispensé de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Le travailleur doit toute son activité à son employeur sauf disposition contraire prévue au contrat. En dehors des heures de travail, le salarié peut s'adonner à des activités professionnelles sans toutefois que celles-ci aient un caractère concurrentiel ou nuisible pour son employeur. Le contrat de travail ne doit pas comporter une disposition interdisant au travailleur d'exercer une activité salariée après l'extinction des rapports contractuels sauf dans le cas où l'extinction des liens contractuels est du fait du travailleur où résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois les interdictions ne peuvent concerner que les activités de nature à causer un préjudice ou continuer une concurrence déloyale pour l'employeur. Ces restrictions ne doivent pas excéder deux ans et ne peuvent s'appliquer que sur un rayon de cinquante kilomètres du lieu d'emploi du travailleur.

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les contrats a durée déterminée sont généralement ceux :

- Dont le terme est subordonné à un événement futur et certain qui ne dépend pas seulement de la volonté des parties mais qui doit être indiqué avec précision.

- Dont la durée ou l'échéance sont convenues avec précision.

- Dont l'exécution est liée à la réalisation d'un ouvrage.

Aucun travailleur ne peut conclure plus de deux contrats a durée déterminée avec la même entreprise ni renouveler plus d'une fois un contrat de travail a durée déterminée.

Toutefois pour certaines professions, certains emplois ou certains travaux, des dérogations peuvent être accordées et autorisées pour plus de deux contrats a durée déterminée. Ces dérogations doivent comporter les prescriptions de nature a éviter l'usage abusif des renouvellements des contrats a durée déterminée.

Pour les travailleurs de nationalité mauritanienne ou ayant leur résidence habituelle en République Islamique de Mauritanie les contrats conclus pour une durée déterminée ne peuvent excéder deux ans.

Le contrat de travail a durée déterminée stipulant une période supérieure à trois mois ou nécessitant le déplacement du travailleur en dehors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit devant l'Inspecteur du Travail du lieu d'embauche et après la visite médicale du travailleur.

L'inspecteur du travail procède au visa du contrat après avoir :

- recueilli l'accord préalable de l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi.

./.

- Constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur en République Islamique de Mauritanie.

- Vérifier que le travailleur est libre de tout engagement.

- Donné aux parties lecture, et éventuellement traduction du contrat.

- Vérifier que la durée du contrat est déterminée avec précision.

- La demande de visa de l'inspecteur du travail est de la compétence de l'employeur. Si l'inspecteur refuse son visa le contrat en question deviendra nul.

En cas d'absence du contrat et si l'omission du visa est due au fait de l'employeur, le travailleur a le droit de faire constater par le tribunal compétent la nullité du contrat et pourra s'il ya lieu réclamer des dommages-intérêts.

Si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître sa décision sur la demande de visa, celui-ci est réputé être obtenu après quinze jours

CONTRAT D'ENGAGEMENT A L'ESSAI

La période d'essai a pour objet de permettre aux parties chacune en ce qui la concerne d'apprécier la qualité des succès du travailleur et son rendement, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social.

Le contrat d'engagement à l'essai doit être constaté par écrit sous peine de nullité. Il peut renfermer une clause incluse dans son corps pour dire qu'il sera transformé à l'issue de la période d'essai en un contrat à durée indéterminée.

./.

La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai sans qu'il ait été établi d'un nouveau contrat équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée ainsi qu'il suit:

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois renouvelables pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés recrutés sur place.
- 3 mois renouvelables pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés bénéficiant des indemnités d'éloignement ou expatriation
- 6 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés; Cette période étant renouvelable pour ceux ayant leurs résidences habituelles hors de la République Islamique de Mauritanie.

- CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Tout contrat de travail ne répondant pas aux conditions du contrat à durée déterminée ou du contrat d'engagement à l'essai est considéré comme ayant la nature d'un contrat à durée indéterminée.

B/ SUSPENSION DU CONTRAT

Le contrat est automatiquement suspendu :

- En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire;
- Pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constaté par un médecin agréé, durée limitée à six mois. Ce délai est prolongé jusqu'au remplacement du travailleur;
- Pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

./.

- Pendant la période d'irresponsabilité du travailleur à la suite d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle;
- Pendant le congé de maternité de la femme salariée.
- Pendant la grève déclenchée dans le respect de la procédure des conflits collectifs;
- Pendant le LOK-OUT;
- Pendant les absences non rémunérées du travailleur autorisées par son employeur;
- Pendant la durée de mise à pied du travailleur.
- Pendant la période de mise à pied conservatoire du délégué du personnel jusqu'à décision de qui de droit.
- Pendant la détention préventive du travailleur;
- Pendant la durée du congé payé;
- Pendant les délais de route et les périodes d'attentes du travailleur conformément à l'article 35 livre II du Code du Travail.

Les périodes de suspension suivantes ne rentrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'ancienneté :

- Fermeture de l'établissement
- La durée de service militaire
- Les autorisations non rémunérées
- La durée de mise à pied
- La détention préventive.

Ces cas de suspension sont privatives également du droit au congé payé par l'employeur.

Dans le cas de suspension du contrat résultant d'une maladie non professionnelle dûment constatée ou d'un accident ordinaire, l'employeur doit verser au travailleur concerné une allocation ainsi déterminée.

a) PENDANT LA PREMIERE ANNEE DE PRESENCE

- Plein salaire pendant un mois sans que cette période ne puisse être inférieure à la durée du préavis du travailleur concerné.
- Demi-salaire durant 3 mois.

b) DE LA 2EME A LA 5EME ANNEE DE PRESENCE

- Plein salaire pendant 2 mois sans que cette période puisse être inférieure à 2 fois la durée du préavis.

- Demi-salaire pendant 4 mois

c) AU DELA DE CINQ ANS DE PRESENCE

- Plein salaire pendant 3 mois sans que cette période ne puisse être inférieure à deux fois la durée du préavis.

- Demi-salaire pendant 6 mois

Les indemnités ici mentionnées représentent le maximum des sommes auxquelles le travailleur en question peut prétendre au cours d'une année. Le travailleur qui puise ses droits à indemnisation et qui se trouve toujours dans l'incapacité de travailler peut être remplacé pour ne pas pénaliser indéfiniment son employeur.

Le contrat du travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à la consolidation de la blessure ou jusqu'à la fin de la maladie d'origine professionnelle.

Si à l'issue de son incapacité, le travailleur concerné ne peut reprendre son poste, l'employeur doit rechercher en concertation avec les délégués les possibilités de son reclassement dans un poste conforme aux exigences de son état de santé.

Le travailleur atteint d'une maladie d'origine professionnelle ou accidenté de travail reçoit de la CNSS des allocations pendant la période de suspension du contrat. L'employeur quant à lui doit payer la première journée pendant laquelle l'incapacité a été dûment constatée sous réserve des dispositions complémentaires prévues à l'article 25 de la Convention Collective Générale du Travail.

Les indemnités et avantages consentis au travailleur dont le contrat est suspendu ne doivent pas avoir pour conséquence un enrichissement sans cause.

Il s'agit ici d'indemnités et avantages de toute nature et de toute origine (employeur, Caisse Nationale de Sécurité Sociale).

C/ RESILIATION DU CONTRAT :

Toute rupture abusive du contrat peut ouvrir droit au bénéfice du travailleur à des dommages-intérêts. Les juridictions de travail sont compétentes pour faire toute enquête de nature à identifier aussi clairement que possible les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les congédiements opérés sans motif légitime, les licenciements effectués pour des raisons liées à l'opinion du travailleur, son activité syndicale, son appartenance à un syndicat ou son absence d'un syndicat déterminé sont généralement assimilés à des licenciements abusifs étant fait remarquer que seul le tribunal est qualifié pour déterminer la nature juridique d'un licenciement. Le Jugement rendu à cet effet doit mentionner expressément le motif évoqué par la partie ayant pris l'initiative de mettre fin aux relations contractuelles.

L'importance des dommages-intérêts est fonction en général de tous les éléments justifiant l'existence et déterminant la nature et l'étendue du préjudice causé notamment :

a) Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'**inexécution** du contrat.

b) Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit

Ces dommages-intérêts sont distincts de l'indemnité de préavis et de licenciement.

Lorsqu'un travailleur ayant rompu entièrement son contrat s'engage pour le compte d'un nouvel employeur, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédant dans les cas suivants :

./.

- a) Lorsque il est prouvé qu'il est intervenu dans le débauchage;
- b) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail,
- c) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister, si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée par l'arrivée à terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Lorsqu'il y a modification de la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en sociétés, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Les résiliations de contrat ne peuvent intervenir que dans les conditions et dans les formes prévues par la réglementation comme si la modification n'était pas intervenue.

À l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail au travailleur. Ce certificat ne doit contenir que les informations relatives à la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie dont le travailleur relève.

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

Le contrat à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté de l'une des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de la faute lourde, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. La rupture injustifiée par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts au profit de l'autre partie.

Le contrat d'engagement à l'essai peut à tout moment cessé par la volonté de l'une des parties sans préavis.

Le contrat a durée indéterminée peut toujours cessé par la volonté de l'une des parties sous réserve de respecter le préavis et de mentionner le motif de cette mesure dans la notification de celle-ci.

Le préavis est fixé ainsi qu'il suit :

- Manoeuvre (1° et 2° catégorie) 15 jours
- 1 mois pour les ouvriers et employés à partir de la 3° catégorie
- Un mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés
- 3 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

L'employeur qui se propose de procéder à des licenciements collectifs par suite d'une diminution de l'activité ou d'une réorganisation interne doit établir l'ordre de licenciement en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'ancienneté du travailleur et de ses charges familiales. L'employeur doit dans ce cadre informer par écrit les délégués du personnel et recueillir leurs suggestions sur les mesures envisagées.

Les travailleurs présentant des insuffisances professionnelles pour les emplois maintenus seront licenciés en premier lieu. En cas d'égalité d'aptitude professionnelles seront alors licenciés ceux qui sont les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales.

Les travailleurs ainsi licenciés conservent la priorité d'embauche pendant un an dans la même catégorie d'emplois; cette période est prorogée d'une deuxième année mais dans ce cas le travailleur peut être soumis à une période d'essai ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la Convention Collective Générale de Travail.

./.

Le travailleur licencié et bénéficiant d'une priorité d'embauche est tenu de faire connaître son adresse à son employeur ainsi que tout changement dans son adresse pour permettre à l'entreprise de pouvoir le saisir aisément en cas de vacance de poste correspondant à ses qualifications.

La saisine du travailleur se fait par lettre recommandée avec accusé de réception et le travailleur est tenu de se présenter à son employeur dans un délai maximum de huit jours à compter de la date de réception de la lettre.

Toute rupture du contrat à durée indéterminée sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, comporte obligatoirement pour la partie responsable l'obligation de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis" dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont avait bénéficié le travailleur avant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. Toutefois le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif.

Pendant la durée du préavis le travailleur et l'employeur sont soumis à toutes les obligations réciproques découlant de la nature de leurs rapports contractuels.

Pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi le travailleur bénéficie pendant toute la durée de préavis d'un jour de liberté par semaine payé à plein salaire par l'employeur. (article 21 livre II du Code du Travail).

La Convention Collective Générale de Travail prévoit les dispositions permettant au travailleur de s'absenter 2 heures par jour pendant le préavis pour rechercher un nouvel emploi.

Le Code du Travail a prévu que le travailleur puisse librement choisir le jour de liberté à condition d'avertir son employeur.

La Convention Collective Générale du Travail quant à elle a admis que les heures de liberté soient prises en commun accord ou le cas échéant un jour au choix du travailleur et un jour au choix de l'employeur.

Si à la demande du travailleur, celui-ci n'utilise pas tout ou une partie de son temps de liberté, il peut à son départ prétendre à une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures de liberté non utilisées.

En tout état de cause, en cas de faute lourde, le contrat peut être rompu sans préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

Si la nature du contrat intervient pendant le congé payé du travailleur, l'indemnité compensatrice de congé est automatiquement doublée.

D/ DISPOSITIONS PRATIQUES SUR LE RECRUTEMENT

Le recrutement du personnel doit obligatoirement se faire par l'intermédiaire des services de l'emploi relevant de la Direction du Travail auxquels les employeurs sont tenus de faire connaître leurs besoins en main d'oeuvre. L'employeur est tenu d'afficher pour information du personnel les emplois vacants qu'il peut pourvoir par promotion interne ou recrutement direct si dans un délai de quinze jours non renouvelable le service de la main d'oeuvre ne lui propose pas de candidats aux exigences et critères du poste à pourvoir.

Pendant la période d'essai le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi qu'il occupe. A l'issue de la période d'essai et si l'employeur va changer les conditions matérielles de recrutement, à l'occasion de l'embauche définitive, il doit spécifier au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels par écrit qui devront recevoir expressément le consentement du travailleur.

L'employeur qui se propose de modifier l'un des éléments du contrat, doit le signifier par écrit au travailleur. Cette modification du contrat peut être provoquée par l'incapacité du travailleur la situation économique de l'entreprise et la réorganisation de celle-ci. Elle peut avoir pour conséquence une réduction de certains avantages préalablement consentis au travailleur.

Si le travailleur donne par écrit son acceptation sur les modifications proposées celles-ci ne commencent à courir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de préavis. Si le travailleur désapprouve la modification proposée, la rupture du contrat sera considérée comme étant provoquée par l'employeur qui devra régler au travailleur tous ses droits et notamment le préavis, ;l'indemnité de licenciement et tout élément reconnu par la réglementation ou le contrat de travail.

Pour permettre aux travailleurs en place d'améliorer leur situation, l'employeur est tenu de leur donner la priorité pour occuper les postes vacants ou à créer. Le travailleur ainsi muté peut être soumis à une période d'essai conformément à la Convention Collective Générale du Travail.

Si l'essai se révèle non concluant le travailleur sera réintégré sur son poste. En cas de nécessité de service et pour éviter le chômage, l'employeur peut muter un travailleur sur un poste de classement inférieur à son poste sans changement en baisse du salaire. Cette situation ne doit pas durer plus de six mois.

III/ LA REMUNERATION DU TRAVAILLEUR

A/ FIXATION DU SALAIRE

Le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé par décret pris après avis du Conseil National du Travail. La seule obligation de l'employeur est de verser un salaire au moins égal au SMIG pour la catégorie concernée. En dehors de cette contrainte légale et réglementaire, les parties contractantes sont libres de convenir du salaire en fonction des usages et pratiques dans l'entreprise ou le secteur.

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle fournisse au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur effectuant un travail analogue et rémunéré sur la base des taux minima.

Lorsqu'une convention collective, étendue ou non étendue, ne prévoit pas de rémunération à la tâche ou aux pièces, il est alors interdit à tout employeur auquel s'applique la convention de pratiquer ce mode de rémunération. C'est ici le lieu de dire que la Convention Collective Générale a bien admis cette forme de rémunération en précisant à son article 34 :

- Que le salaire de chaque travailleur est déterminé en fonction de l'emploi qu'il occupe,

- Que les salaires sont fixés à l'heure ou au mois,

- Que le travailleur doit être toujours assuré de recevoir un salaire au moins égal au minimum de sa catégorie professionnelle ou de son emploi,

- Que l'employeur a toutefois la faculté d'appliquer toutes formes de rémunération du travail (aux pièces, à la tâche, au rendement) qu'il juge utiles pour la bonne marche de l'entreprise sous réserve de respecter les salaires minima et de ne pas obliger le travailleur à effectuer un horaire supérieur à celui de son atelier ou chantier et enfin sous réserve de ne pas priver le travailleur de toutes couvertures sociales en vigueur sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie.

La paye a lieu pendant les heures de travail.

Aucun salaire n'est dû au travailleur en cas d'absence car, le salaire est par définition la contrepartie du travail fourni "pas de travail, pas de salaire".

Lorsque la rémunération des services est constituée en totalité ou en partie par des commissions ou des primes ou prestations diverses ou des indemnités dans la mesure où celles-ci ne représentant pas des remboursements de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité ou sur la période d'activité exacte si celle-ci est inférieure à douze mois.

A/ PAYEMENT, GARANTIE ET RETENUE SUR SALAIRE

Le salaire doit être payé en espèces. Le versement de tout ou partie du salaire en nature est interdit. La paye est généralement et sauf cas de force majeure versée pendant les heures ouvrables, c'est à dire pendant les heures de travail. En tout état de cause le paie **ne peut être** effectuée pendant le jour correspondant au repos hebdomadaire du travailleur. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs payés à l'heure, ou la journée et un mois pour les travailleurs payés au mois.

Toutefois le travailleur "dit journalier", engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée est payé chaque jour immédiatement après la fin de la journée.

Les paiements doivent obligatoirement être effectués au plus tard huit jours après l'expiration du mois de travail considéré.

Les paiements à la quinzaine ou à la semaine doivent être exécutés quatre jours ou deux jours à la fin de la quinzaine ou la semaine qui ouvre droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont la durée d'exécution doit durer plus d'une quinzaine les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondants au moins à 50 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payés dans les neuf mois qui suivent l'exercice considéré.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire et les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature dus au travailleur au moment de la rupture du contrat doivent être payés dès la cessation des services du travailleur considéré. Toutefois en cas de litige l'employeur peut obtenir du tribunal du travail l'immobilisation entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Par dérogation au régime commun en matière de paiement de salaire les entreprises utilisant plus de cinquante travailleurs peuvent être autorisées à effectuer ou à payer chaque mois les travailleurs dont le salaire est calculé sur une base horaire ou journalière à condition de verser des acomptes de quinzaine représentant au moins la moitié du salaire du mois précédent.

Les travailleurs employés par les services publics sont payés chaque mois. Quels que soient la nature et la durée du travail journalier et le montant de la rémunération acquise, tout paiement de salaire doit, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail, faire l'objet d'un document officiel "dit Bulletin de paye" dressé et signé par l'employeur et remis au travailleur au moment de la paye. Toutes les mentions contenues dans le bulletin de paye doivent être mensuellement reproduites sur un document central dit "registre de paiement", ce registre est emargé par chaque travailleur intéressé ou s'il est, analphabète par deux témoins dont l'un est choisi obligatoirement par le travailleur. Le registre des paiements doit être soigneusement conservé par l'employeur qui est tenu de le présenter à sa demande à l'inspecteur du travail même en cas d'absence du chef d'établissement.

La durée de conservation du registre des paiements est égale à la durée de conservation des pièces comptables.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention "pour solde de tout compte" ou toute autre mention équivalente aux termes desquelles le travailleur renonce à un avantage reconnu dans le contrat de travail. Cette mention est généralement faite à l'occasion de l'exécution du contrat ou au moment de sa résiliation. Elle ne peut donc pas servir d'argument juridique même avec le consentement du travailleur si par ailleurs elle peut porter préjudice au travailleur par la renonciation à un droit contractuel.

L'acceptation sans protestation ou réserve d'un bulletin de paye par le travailleur ne peut valoir renonciation à tout ou une partie du salaire des accessoires du salaire, primes ou indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu de la réglementation légale réglementaire ou des dispositions du contrat de travail.

En cas de contestation sur le paiement des salaires, des accessoires du salaire, des primes et indemnités de toute nature, le non-paiement est présumé de matière irréfragable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins.

Le paiement du salaire représente pour un travailleur un privilège spécial et prioritaire à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles appartenant à l'employeur. Ce privilège est limité aux portions insaisissables du salaire.

En cas de liquidation judiciaire, le liquidateur compétent doit payer les salaires et accessoires dus deux jours au plus tard après le jugement constatant la liquidation.

Au cas où il n'aurait pas assez de fonds nécessaires, les créances relatives au salaire doivent être appurées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance.

Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation ou la faillite continue d'occuper son logement jusqu'à paiement entier de sa dernière créance ou éventuellement jusqu'à la date de départ du moyen de transport devant l'acheminer jusqu'à sa résidence habituelle, correspondant généralement à son lieu de recrutement.

Le travailleur détenteur d'un objet appartenant à l'employeur peut exercer un droit de rétention dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travaillés, réparés, réparés ou nettoyés et qui n'ont pas été remis dans le délai de six mois peuvent être vendus dans les conditions et formes fixées par la réglementation en vigueur.

Le bénéfice de l'assistance judiciaire est acquis d'office pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt que le travailleur doit devoir présenter à la juridiction de droit commun.

L'action des travailleurs en paiement des salaires se prescrit pour une année, celle portant sur les avantages en nature ou leur remboursement, pour deux ans.

La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible.

Toutefois cette prescription peut être portée à trente ans s'il est reconnu même implicitement que les sommes réclamées n'ont jamais été payées ou si le serment déféré n'a pas été prêté.

- RETENUE SUR SALAIRE

Les traitements ou salaires des travailleurs relevant du code du travail ne peuvent être saisis ou cédés que dans les portions suivantes/:

- 15 % sur la portion inférieure à 2.000 UM/mois
- 25 % sur la portion comprise entre 2.000 et 10.000UM/mois
- 50 % sur la portion comprise entre 10.000 et 16.000UM/mois
- 100 % sur la portion supérieure à 16.000 UM/mois.

Les allocations ou indemnités pour charges familiales sont insaisissables et inaccessibles, sauf pour le paiement des dettes alimentaires résultant de l'obligation pour les parents de nourrir, entretenir et élever leurs enfants.

Tout employeur qui a fait une avance en espèce peut être remboursé au moyen de cessions volontaires successives dans la limite des portions saisissables ou cessibles du traitement du salarié. Les acomptes sur le travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires et les consignations qui peuvent être prévues par la Convention Collective et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur salaire. Le plafond des prêts ou avances consentis sur salaires par l'employeur ne peuvent excéder six mois de la quotité cessible du salaire.

Les acomptes sur salaires ne sont pas considérées comme avance.

Le salaire minimum de la catégorie peut ne pas être accordé au travailleur physiquement diminué par suite d'accident, maladie ou infirmité quelconque médicalement constatée.

Dès la constatation de l'incapacité, l'employeur qui entend se prévaloir de cette possibilité doit la notifier par écrit au travailleur intéressé et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération. Cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieure de plus de dix pour cent du salaire de la catégorie du travailleur.

IV/ GESTION COURANTE DU PERSONNEL

A/ AGE D'ADMISSION AU TRAVAIL ET DUREE DU TRAVAIL

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis avant l'âge de quatorze ans. Toutefois par dérogation à cette règle, les enfants âgés de 12 ans revolus peuvent être admis au travail dans les établissements ou sont occupés les membres de la famille de l'employeur et pour le travail domestique dans la famille pour les membres de cette famille. Aucune dérogation ne pourra être accordée qui serait susceptible de porter atteinte aux prescriptions en vigueur en matière d'obligation scolaire.

Aucun enfant de 12 à 14 ans ne peut être employé sans l'accord exprès de ses parents ou de son tuteur.

Les enfants âgés de douze ans accomplis pourront en dehors des heures fixées par la réglementation scolaire être employés à des travaux sous réserve que ces travaux:

- Ne soient pas nuisibles à leur santé et leur développement normal.

- N'excèdent pas deux heures par jour aussi bien les jours de classe que les jours fériés, le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et des heures consacrées aux travaux légers ne dépassant pas sept heures. Est interdit l'emploi des enfants âgés de moins de quatorze ans:

- le repos hebdomadaire et jours fériés

- la nuit, c'est à dire pendant un intervalle de douze heures comprenant la période de huit heures du soir à huit heures du matin.

Le repos de nuit des enfants doit avoir une durée minimum de onze heures consécutives. Le travail des enfants est interdit dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leur dépendance de quelque nature que ce soit. Les enfants de moins de dix huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour coupé par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

La durée légale de travail est fixée à 40 heures par semaine pour les travailleurs relevant du Code du Travail. Les heures de travail effectuées chaque semaine au delà de la durée légale de 40 heures seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu à majoration de salaire. Il est interdit d'utiliser plus de six jours consécutifs le même travailleur. Les modalités d'application de la durée hebdomadaire de travail (40 heures) ont été prévues par des arrêtés du Ministre du Travail qui ont déterminé le système de répartition des heures, l'organisation du travail ainsi que les modalités pratiques relatives au repos hebdomadaire. Pour éviter de surcharger le présent document nous nous bornons à examiner l'application de la semaine de 40 heures dans les trois secteurs qui sont :

1)- Secteur commerce de détail des marchandises autres que les produits alimentaires :

Les mesures suivantes sont applicables aux établissements et parties d'établissements dans lesquels s'exerce le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires. Si un établissement de vente au détail comporte accessoirement un rayon de vente de produits alimentaires, ce rayon n'en reste pas moins soumis aux dispositions régissant l'établissement en ce qui concerne l'horaire réglementaire.

Ces règles sont également applicables aux sièges sociaux, bureaux, entrepôts et autres établissements dépendants des établissements principaux de vente en détail. Toutefois, il est admis pour le personnel s'occupant de la vente, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, qu'une durée de présence de quarante deux heures correspondant à quarante heures de travail effectif.

Cette durée de présence de quarante deux heures s'entend compte tenue essentiellement de la récupération des permissions accordées au delà de la durée du congé légal. Les établissements qui assurent à leur personnel un repos hebdomadaire collectif d'une journée entière au moins par semaine, devront, pour l'application de la semaine de quarante heures, adopter les modalités ci-après :

- 1 - Répartition égale sur six jours ouvrables.
- 2 - Répartition inégale entre les jours ouvrables en vue d'assurer un repos collectif d'une demi-journée par semaine en plus du jour de repos hebdomadaire.
- 3 - Répartition inégale entre les jours ouvrables pour permettre le repos collectif d'une demi-journée par semaine précédant ou suivant immédiatement le jour du repos hebdomadaire, chaque employé devant en outre bénéficier chaque semaine d'une demi-journée de repos par roulement.
- 4 - Répartition égale sur cinq jours avec repos d'une journée donnée par roulement sous réserve que cette journée de repos autre que le repos hebdomadaire soit donnée une semaine sur six, soit la veille soit le lendemain de ce jour de repos.
- 5 - Répartition entre les jours ouvrables de la durée de présence sur une période de temps qui ne pourra dépasser trois semaines sous réserve que la durée hebdomadaire n'excède pas quarante huit heures et la durée journalière neuf heures sauf autorisation spéciale donnée par l'Inspecteur du Travail après consultation des organisations intéressées. En cas d'adoption de cette modalité, le Chef d'entreprise ne pourra procéder à des compressions pendant la période concernée et pendant le mois qui suivra cette période.

Cette restriction est applicable au personnel auquel cet horaire spécial avait été appliqué et ne concerne pas le personnel embauché à titre provisoire pendant cette période.

Si des conventions collectives conclues entre les organisations d'employeurs et de travailleurs d'une branche de commerce dans une localité ou dans une région ont décidé l'adoption générale d'un des modes de répartition du travail visés ci-dessus, cette répartition pourra être rendue obligatoire pour tous ces établissements de la branche de commerce située dans la localité ou la région par arrêté du Ministre du Travail.

Si les organisations patronales ou de travailleurs d'une ou plusieurs professions dans une localité ou dans une région demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements d'une ou plusieurs professions, il sera statué sur cette demande par arrêté du Ministre du Travail après consultation des organisations.

Dans les établissements de commerce où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos collectif, il pourra être travaillé ce jour ou cette demi-journée de repos lorsqu'une autre journée aura été chômée collectivement en raison d'une fête légale. L'inspecteur du Travail pourra autoriser après consultation des organisations patronales et de travailleurs intéressées la récupération des autres journées qui seraient chômées en raison des fêtes.

Ces dispositions ne sauraient porter atteinte aux stipulations des conventions collectives de travail ou aux usages dans le cas où ces conventions collectives ou ces usages prévoient que les journées chômées ne donneront pas lieu à récupération.

Dans les branches de commerce soumises à des mortes saisons, la récupération des heures de travail perdues par suite de mortes saisons pourra être autorisée après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette augmentation d'horaires à titre de récupération ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures la durée du travail journalier du personnel sans cependant que cette durée dépasse cent vingt heures pour cent vingt jours.

Le Chef d'établissement qui veut faire l'usage de facilités de récupération ici précisées doit indiquer dans la demande adressée à l'inspecteur du travail la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues ainsi que le nombre de personnes auxquelles cet horaire sera appliqué.

Dans chaque établissement ou partie d'établissement les travailleurs ne pourront être occupés que conformément à un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail. Cet horaire établi suivant l'horaire légal, fixera pour l'ensemble du personnel l'heure du commencement et la fin de la journée de travail.

Le nombre d'heures comprises entre le commencement et la fin de la journée de travail en y comprenant les heures consacrées au repos, ne devra pas excéder les limites ci-après :

- Dix heures pour les journées entières
- Cinq heures pour les demi-journées.

La durée de présence de chaque employé ne pourra en aucun cas être coupée par plus de deux heures. La liste nominative du personnel avec indication pour chacun des employés ou ouvriers concernés des heures de commencement et de la fin des repos sera affichée.

Pour certains, dont la liste devra être communiquée à l'inspecteur du travail, qui seraient appelés à assurer la mise en place des étalages ou à effectuer des travaux de rattrapage, la durée comprise entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie pourra excéder d'une demi-journée au total la durée fixée pour le reste du personnel, sous réserve d'un repos compensateur d'égale durée devant être prévue pour ces travailleurs au cours de chaque journée de travail.

Toute modification de la répartition des heures de travail devra donner lieu avant sa mise en vigueur à une rectification de l'horaire.

Cet horaire daté et signé par le Chef d'entreprise ou sous la responsabilité de celle-ci, par la personne à laquelle, il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché de façon apparente dans chacun des lieux de travail auquel cet horaire s'applique. Un double de l'horaire et de rectifications éventuelles qui s'y trouveraient apportées éventuellement devra être préalablement adressé à l'inspecteur du travail. En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe ainsi que les heures de commencement et de fin de travail de chaque équipe seront indiquées par un tableau affiché.

La durée du travail journalier peut être prolongée au delà de la durée légale pour les travaux désignés ci-dessous et conformément à ces indications:

1) - Travail de mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, de la climatisation, du matériel de lavage : une heure au maximum pouvant être portée à une heure et demie par les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur;

2) - Travail du Personnel dirigeant, gérants de boutiques ou factoreries, chefs de rayons, contre-maîtres, ou inspecteurs : une heure :

3) - Travail de garçons de magasins, appelés à exécuter des travaux divers (empaquetage, courses) une demie-heure.

4) - Encaisseur, pointeurs du personnel garçons de bureaux et agents similaires, personnel spécialement affecté au nettoyage des locaux : une heure au maximum.

5) Travail de conducteurs d'automobiles, de véhicules, livreurs : une heure au maximum au delà de la limite journalière; une heure et demie au maximum pour les conducteurs de véhicules de livraison.

Cette durée peut être augmentée d'une heure et demie lorsque la durée du repos est comprise dans le temps de service.

6) - Travail du personnel affecté spécialement à la distribution de l'essence dans les pistes, où s'opère cette distribution: une heure au maximum.

7)- Personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage et de surveillance, service d'incendie : quatre heures au maximum sans que la durée moyenne hebdomadaire du travail puisse excéder cinquante six heures, équivalant à quatre heures de travail.

8)- Travail des préposés au service médical et autres services créés en faveur du personnel de l'établissement et de leur famille : une heure au maximum au delà de la limite journalière.

9)- Travail des gardiens logés dans l'Etablissement dont ils ont la surveillance : durée continue sous réserve d'un repos de vingt quatre heures par semaine et d'un congé annuel de deux semaines en plus du congé annuel.

Les heures de prolongation ainsi définies sont payées en heures normales. La durée de travail peut être à titre temporaire prolongée au delà des limites mentionnées ci-dessous dans les conditions suivantes :

- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou de réparer des accidents survenus soit aux matériels, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise : faculté illimitée pour le chef d'entreprise pendant un jour : deux heures les jours suivants.

- travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail : cent heures par an sans que la durée du travail effectif ne puisse être prolongée de plus d'une heure par jour.

En cas de chômage extraordinaire dans une profession le Ministre du Travail peut à la demande des organisations d'employeurs ou de travailleurs suspendre, à titre provisoire en totalité ou en partie l'utilisation des heures supplémentaires pour une partie ou la totalité du personnel pour l'ensemble du territoire ou pour une ou plusieurs régions déterminées.

2- Secteur de ventes des Produits Alimentaires

Dans ces établissements la durée du travail effectif ne doit pas dépasser quarante heures par semaine. Les Etablissements devront pour le personnel affecté à la fabrication choisir l'un des modes ci-après

- 1°)- Répartition égale des quarante heures sur six jours.
- 2°)- Répartition inégale des quarante heures entre les jours ouvrables avec maximum de huit heures par jour pour permettre le repos collectif d'une demie journée en sus du repos hebdomadaire collectif.
- 3°)- Répartition inégale des quarante heures entre les jours ouvrables avec maximum huit heures par jour afin de permettre chaque semaine, en sus du repos hebdomadaire collectif de deux demi-journées dont l'une précédera ou suivra obligatoirement le jour du repos hebdomadaire.

En aucun cas, la durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être inférieure à douze heures.

Pour le personnel affecté à la vente, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail dans les magasins, il est admis qu'une durée de présence de quarante six heures correspond aux quarante heures du travail.

Les Etablissements accordant au moins une journée de repos collectif par semaine devront pour l'application de la semaine de quarante heures choisir un des modes suivants :

1- Répartition des heures de présence sur les six jours ouvrables avec maximum de neuf heures par jour afin de permettre chaque semaine le repos collectif d'une demie-journée en sus du repos hebdomadaire collectif.

2- Répartition inégale entre les jours ouvrables avec maximum d neuf heures par jour, afin de permettre chaque semaine en sus du repos hebdomadaire collectif, le repos collectif de deux demi-journées dont l'une précédera ou suivra obligatoirement le jour du repos hebdomadaire.

En cas d'organisation du travail par équipes successives le travail de chaque équipe sera continu sauf interruption pour les repos.

Les heures de présence doivent être réparties de telle sorte que le nombre d'heures coupées entre l'heure de commencement et celle de la fin de la journée de travail en y comprenant les heures consacrées au repos n'excède pas :

a)- dans les établissements accordant une journée et deux demi-journées de repos collectif par semaine : onze heures.

b)- dans les établissements accordant une journée et demie de repos collectif par semaine : onze heures.

c)- dans les établissements accordant seulement une journée de repos collectif par semaine : onze heures.

d)- dans les établissements appliquant le repos hebdomadaire par roulement en totalité ou en partie : dix heures.

Dans ces heures doivent être comprises les heures consacrées au repos. Ce repos pendant lequel le personnel pourra quitter l'établissement, sera donné collectivement et sa durée totale sera telle que la durée de présence n'excède pas l'amplitude d'horaire rappelée précédemment.

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les travailleurs ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Cet horaire établi suivant l'heure légale, fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque période de travail en dehors desquelles aucun travailleur ne pourra être occupé.

Toute modification de la répartition des heures de travail devra donner lieu avant sa mise en service à une rectification de l'horaire ainsi établi. Cet horaire affiché de manière claire et lisible est apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou en cas de personnel travaillant à l'extérieur, dans l'établissement auquel le personnel interne est rattaché. Un double de cet horaire et des rectifications qui y sont apportées éventuellement devra être préalablement adressé à l'inspecteur du travail du

ressort. En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée soit par un tableau affiché soit par un registre spécial.

3- Secteur Banques et Assurances :

Les dispositions suivantes sont applicables aux banques, établissements financiers, de crédit et de change ainsi qu'aux sociétés d'assurances de toute nature et aux sociétés d'épargnes.

Elles sont applicables aux sièges sociaux, bureaux, entrepôts et autres établissements dépendant de ces entreprises, même non annexés aux locaux, où s'exécutent les opérations ci-dessus mentionnées et travaillant exclusivement pour le fonctionnement et l'entretien de ces entreprises et de leurs dépendances.

Ces établissements pourront pour l'application de la semaine de quarante heures, choisir un des modes ci-après de répartition :

1)- Répartition égale sur cinq jours ouvrables des quarante heures de travail effectif de la semaine, afin de permettre le repos de deux autres jours de la semaine.

2)- Répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine des quarante heures de travail au maximum de huit heures par jour afin de permettre le repos d'une demie-journée de travail.

3)- Toutefois un service de change pourra être maintenu pendant les périodes de repos dans certains établissements par décision du Ministre du travail prise après consultation des organisations patronales et de travailleurs intéressés et dans des conditions fixées par arrêté.

Dans les localités où le repos hebdomadaire habituel serait préjudiciable au public, un arrêté du ministre du travail pris après consultation des organisations patronales et de travailleurs, pourra fixer un autre jour de repos.

Si des conventions conclues entre les organisations d'employeurs et de travailleurs d'une ou plusieurs branches de la profession dans une localité ou dans une région ont décidé l'adoption générale d'un des modes de répartition du travail visés ci-dessus, cette répartition pourra être rendue obligatoire pour tous les établissements de la profession situés dans la localité ou la région par arrêté du Ministre du travail. Si des organisations patronales ou de travailleurs d'une ou plusieurs branches de ces professions dans une localité ou dans une région demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la ou des branches de ces professions dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par arrêté après consultation des organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles.

Toutefois, ce régime ne s'appliquera pas aux établissements de la banque d'émission que dans la mesure où il serait compatible avec les services publics dont ils sont chargés. En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles (accidents survenus au matériel, pénuries de matières premières, de moyens de transport, sinistres, intempéries, journées de fêtes légales non payées et autres événements locaux, à l'exception des heures perdues par suite de grève ou lock-out, une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de compensation des heures de travail perdues.

La récupération de ces chômages collectifs aura lieu dans les conditions suivantes :

- Pour un jour, dans la semaine ou la semaine suivante ;
- Pour deux jours, dans la semaine ou les deux semaines suivantes ;
- Pour trois jours, dans la semaine ou les trois semaines suivantes ;
- pour quatre jours et plus ; dans la semaine ou les quatre semaines suivantes.

La récupération des interruptions collectives de travail pour causes accidentelles ou de force majeure ci-dessus ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus d'une heure la durée du travail journalier du personnel.

Toutefois si un Chef d'entreprise veut au titre de cette récupération prolonger de plus d'une heure sans cependant dépasser deux heures la durée du travail de son personnel, il devra en adresser la demande motivée à l'inspecteur du travail qui statuera après consultation des organisations patronales et de travailleurs intéressés.

Dans les établissements où le régime du travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, il pourra être travaillé ce jour ou cette demi-journée lorsqu'une autre journée aura été chômée en raison d'une fête légale.

L'inspecteur du travail pourra autoriser la récupération des autres journées qui seraient chôchées en raison de fêtes locales ou autres événements locaux.

Ces mesures ne sauraient toutefois porter atteinte aux stipulations de la convention collective du travail ou aux usages, dans le cas où ces conventions collectives ou ces usages prévoient que les journées chôchées en raison de fêtes locales ou autres événements locaux ne donneront pas lieu à récupération.

Dans chaque établissement les travailleurs ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures auxquelles commencera et finira chaque travail et en dehors desquelles aucun travailleur ne pourra être occupé. Le total des heures comprises dans les périodes de travail ne devra pas excéder soit l'horaire de quarante soit l'horaire prévu ci-dessus dans le cas de la récupération des heures perdues pour les causes et événements mentionnés précédemment. La durée de travail dans les banques et établissements financiers pourra être dépassée deux fois par mois pour assurer l'achèvement en temps utile des opérations de liquidation mensuelle ou de quinzaine sous réserve d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires.

Cette limite pourra être également dépassée aux mêmes conditions sans cependant dépasser dix heures pour les agents spécialement chargés du service des effets de commerce impayés aux échéances du milieu et de la fin du mois.

En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une ou plusieurs catégories professionnelles, le ministre du travail, à la demande d'une des organisations patronales ou de travailleurs intéressés et après consultation de toutes les organisations pourra, par arrêté, suspendre à titre provisoire, en totalité ou en partie, l'utilisation des heures supplémentaires prévues au titre de la récupération du temps perdu.

Le Chef d'entreprise ne pourra débaucher pour manque de travail dans le délai d'un mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires pendant la période considérée. Cette restriction ne s'applique pas aux ouvriers et employés embauchés provisoirement pour faire face au surcroît extraordinaire de travail.

Le bénéfice des dérogations en matière d'horaire de travail est acquis de plein droit au chef d'entreprise sous réserve d'accomplissement des formalités dont nous avons parlé au début de ce chapitre.

En cas d'erreur de caisse, le chef d'entreprise est autorisé à faire effectuer des heures sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail.

b)- Congés et repos hebdomadaires

Le travailleur acquiert droit au congé payé après une période de référence qui s'étend de la date de son embauchage ou de son retour de congé à l'occasion de son précédent congé au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé. La durée du congé payé est fixée ainsi qu'il suit :

- Deux jours ouvrables par mois pour les travailleurs recrutés sur place.

- Deux jours ouvrables par mois de service effectif sur place pour les travailleurs déplacés non compris les délais de route à l'aller et au retour qui seront payés dans la limite de six jours ouvrables.

- Les travailleurs titulaires de la médaille d'honneur bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par an.

- Les mères de familles ont droit à un jour de congé supplémentaires par an pour chaque enfant de moins de quatorze ans enregistré à l'état civil.

La date de départ en congé est convenue entre le travailleur et son employeur et lorsque cette date aura été fixée d'un commun accord elle ne pourra plus être avancée ou retardée de plus de trois mois. Le congé acquis peut être reporté à la demande du travailleur pour une période d'une année au maximum et les droits ainsi acquis peuvent se cumuler avec ceux de l'année précédente.

L'indemnité compensatrice de congé est déterminée sur la base de 1/12 des sommes perçues au titre de la période de référence telle qu'elle est définie précédemment dans ce chapitre. Elle est versée au travailleur au moment de son départ en congé.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes légales d'absences des femmes en couche, les périodes militaires obligatoires ni, dans la limite de six mois les absences pour maladies dûment constatées par certificat médical ni les permissions exceptionnelles pour événements familiaux dans la limite de 12 jours par an (mariage, décès).

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur pour lui permettre d'assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales des travailleurs.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application de ces mesures relatives aux absences.

En cas de rupture du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé ou en cas d'expiration du contrat, une indemnité calculée sur la base des droits acquis sera versée au travailleur.

L'octroi d'une indemnité au lieu et place du congé est formellement interdit. Cette interdiction se justifie par le fait que la jouissance du congé en termes de temps est une exigence pour protéger le travailleur contre l'effet de surmenage dû à un manque de repos.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, sous forme d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Les indemnités d'éloignement et de déplacement ne sont pas incorporées aux sommes devant servir de base pour le calcul de l'indemnité de congé.

L'indemnité compensatrice de congé du travailleur "dit journalier" est calculée sur la base de 1/6 de la rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paye sous forme d'une mention distincte du salaire.

En cas de décès du salarié, les indemnités correspondantes au congé, acquises au jour du décès reviennent de plein droit à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour recevoir les salaires.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec le consentement du travailleur. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus.

Le repos hebdomadaire doit être donné le jour officiel considéré au plan national comme tel (vendredi).

Toutefois lorsqu'il est établi que le repos simultané le vendredi de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement, le repos peut alors être donné pendant toute l'année ou "certaines époques de l'année seulement :

a)- Soit un autre jour que le vendredi à tout le personnel de l'établissement.

b)- Soit du vendredi à Midi au Samedi à Midi à tout le personnel de l'établissement.

c)- Soit le vendredi après midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement.

Les autorisations nécessaires doivent être demandées au Ministre du travail. Le Ministre statue d'urgence sur la demande en concertation avec les organisations patronales et de travailleurs. Ces autorisations ne peuvent être accordées que pour une durée limitée dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire à lieu le vendredi, ce repos peut être supprimé le vendredi de fête locale par arrêté municipal ou par une décision de l'autorité administrative après avis des organisations patronales et de travailleurs et en informant l'inspecteur du travail compétent.

Le salarié ainsi privé du repos le vendredi doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur de la journée de travail effective si l'intéressé est payé à la journée.

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetages, pour prévenir des accidents survenus au matériel, aux installations et au bâtiment de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux travailleurs de l'entreprise où ces travaux sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Dans cette seconde entreprise chaque travailleur doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il en est de même pour le personnel de la première entreprise ayant perdu le bénéfice du repos hebdomadaire.

Tout chef d'entreprise qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser l'inspecteur du travail et sauf cas de force majeure avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances, qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension et spécifier le nombre de travailleurs auxquels elle s'applique.

Lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à **une partie** du personnel soit un autre jour que le vendredi soit du vendredi à midi au samedi à midi, soit le vendredi après midi sous réserve du repos compensateur soit suivant tout autre mode exceptionnel admis par les textes, des affiches doivent indiquer les jours et heures du repos collectif ainsi donné.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel soit pendant la journée entière du vendredi soit sous l'une des autres formes légales, un registre spécial doit mentionner les noms des travailleurs soumis à un régime particulier. Le registre doit faire connaître pour chacun le jour et éventuellement les fractions de journées choisies pour le repos.

L'inscription des travailleurs nouvellement embauchés et soumis à ce régime particulier devient obligatoire après un délai de cinq jours suivant leur recrutement.

L'affiche doit être écrite en caractères lisibles et apposée de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels elle s'applique.

Les Etablissements suivants sont admis au régime de dérogation de plein droit pour donner le repos hebdomadaire par roulement.

- Fabriques de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.
- Hotels et restaurants
- Hopitaux, hospices, dispensaires, maisons de santé, pharmacies.
- Entreprises de journaux, d'information et de spectacles, musées et expositions.
- Entreprises de location de cabines, de moyens de locomotion
- entreprises d'éclairage et de distribution d'eau
- Entreprises de transport par terre
- Industries où sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'alteration très rapide
- Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.
- Exploitations agricoles

En ce qui concerne le personnel des exploitations agricoles le repos hebdomadaire pourra être suspendu sur une période ne pouvant excéder quatre mois. Le salarié ayant travaillé le vendredi ou le jour de repos hebdomadaire aura droit à un congé compensateur égal au temps passé le vendredi ou jour de repos hebdomadaire. Ces jours supplémentaires pourront être groupés et cumulés avec le congé annuel.

c) - Transport du travailleur et de sa famille .

L'employeur est tenu de faire transporter le travailleur, sa famille légalement en charge du lieu de recrutement au lieu de travail dans les conditions suivantes :

- Bateau et train : 2^e classe pour tous les travailleurs sauf les cadres, ingénieurs et assimilés qui bénéficient de la première classe.

- Avion : Classe touristique pour tous les travailleurs. Le transport des bagages est prévu seulement lors de premier voyage pour regagner le lieu de travail et lors du dernier voyage à l'issue du contrat ou à l'occasion de la mutation du travailleur sur l'initiative de l'employeur.

Dans ces cas, l'employeur assurera au travailleur le transport des bagages aux conditions ci-après :

- 300 kgs de bagages en plus de la franchise pour lui même et pour sa famille;

- 100 kgs de bagages en plus de la franchise pour chacun des enfants légalement à charge,

Si l'employeur ne fournit pas le mobilier au travailleur, il doit lui assurer le transport gratuit des gros meubles nécessaires au travailleur et sa famille. Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est affectué par une voie et des moyens normaux, au choix de l'employeur.

Les frais de transport du travailleur expatrié, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur sauf dans les cas suivants :

1 - Lorsque le travailleur quitte sa résidence habituelle sans contrat ou sans promesse individuelle de contrat de travail.

2 - Lorsque l'engagement à l'essai est résilié ou ne donne pas lieu à l'établissement d'un contrat de travail définitif si le travailleur a été engagé au lieu d'emploi.

3 - Lorsque le contrat à durée déterminée est résilié avant terme du fait ou par la faute du travailleur, sauf en cas de force majeure.

4 - Lorsque le contrat à durée indéterminée est résilié du fait du travailleur ou par suite de maladie ou de faute lourde de celui-ci avant que soit expiré la durée minimum de séjour au contrat.

5 - Lorsque le tribunal compétent a prononcé la nullité du contrat de travail à la charge de l'employeur. Dans les cas 4° et 5° ci-dessus les frais de transport de retour sont répartis au moment de la résiliation du contrat, entre l'employeur et le travailleur au prorata du temps de service accompli eu égard à la durée minimum du séjour prévue au contrat.

Les frais de transport du travailleur de nationalité Mauritanienne ou ayant en Mauritanie sa résidence habituelle sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies à l'article 53 de la Convention Collective Générale. Toutefois lorsque le travailleur décide d'utiliser un moyen de transport à sa convenance plus coûteux que celui retenu par l'employeur, il doit supporter les frais supplémentaires résultant de son choix; s'il est moins coûteux le travailleur n'est pas en droit de demander à son employeur de lui verser la différence. Le remboursement des frais de transport du travailleur, de sa famille et de leurs bagages n'est possible que lorsque le travailleur a fourni les justificatifs sur un transport acquis et réellement effectué par le travailleur. Les délais de transport du travailleur, par le moyen offert par l'employeur, ne sont compris ni dans la période de référence ouvrant droit à congé ni dans la durée du congé.

La durée du congé est toutefois amputée des délais supplémentaires qu'entraîne l'utilisation de tout moyen de transport moins rapide que celui offert par l'employeur. Le travailleur qui a cessé son activité et se trouve dans l'attente d'un moyen de transport choisi par son employeur pour rejoindre son lieu de résidence habituelle reçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Il continue à bénéficier des avantages en nature qui étaient à la charge de l'employeur.

Le travailleur dont le contrat de travail est signé ou dont le congé est arrivé à expiration et qui reste à la disposition de son employeur dans l'attente du moyen de transport lui permettant de quitter sa résidence habituelle pour rejoindre son lieu d'emploi reçoit de l'employeur pendant cette période d'attente une indemnité calculée sur la base de l'allocation de congé .

Cette indemnité est due également lorsque le travailleur a été empêché d'utiliser le moyen de transport désigné à la date prévue, à charge pour lui de prévenir son employeur par les voies les plus rapides et de rendre compte et préciser que l'attente ne lui est pas imputable.

En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur expatrié ou déplacé, ou d'un membre de sa famille dont le voyage était à la charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur à condition que les héritiers en forment la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels. L'employeur assurera, les frais^{des}/funérailles dans la limite d'un montant égal à mille fois le SMIG horaire de la zone.

En cas de décès survenu à la suite d'un accident du travail, l'employeur versera aussitôt aux ayants droits une indemnité forfaitaire calculée comme suit :

- 300 fois le SMIG horaire de la 1ère zone versée au conjoint survivant ou répartie entre les conjoints survivants non divorcés en cas de pluralité de conjoints.

- 150 fois le SMIG horaire de la 1ère zone pour chacun des enfants qui, au moment de l'accident, étaient à la charge de la victime décédée au sens de la législation nationale sur les allocations familiales.

- 300 fois le SMIG horaire de la 1ère zone répartie entre l'ensemble des ascendants à charge au cas où il n'y aurait aucun conjoint ou enfant survivant.

L'indemnité forfaitaire prévue ci-dessus ne pourra toutefois excéder un montant égal à 1200 fois le SMIG horaire de la 1ère Zone les indemnités versées à chaque ayant droit seront éventuellement réduites proportionnellement pour respecter cette limite.

d)- Dispositions relatives aux femmes et aux enfants

Les femmes et les enfants de moins de dix huit ans ne peuvent être utilisés à un travail effectif supérieur à huit heures par jour coupé par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant laquelle le travail est interdit.

Dans les établissements, il est formellement interdit d'utiliser les services d'une femme huit semaines au total avant et après l'accouchement.

La femme salariée a droit à une absence pour allaitement pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de son enfant.

La durée de cette absence payée est d'une heure par jour ouvrable. Cette durée peut être répartie en deux périodes qui seront prises par les mères en accord avec l'employeur. S'il n'y a pas d'accord entre les parties, cette heure d'absence sera prise au milieu de chaque demi-journée de travail.

Dans les établissements, il est interdit d'employer les enfants et les femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de dangers ou qui, par leur nature ou par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. Dans les Etablissements industriels et commerciaux les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de six heures par jour, coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure.

Dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, et ateliers, les femmes ne peuvent être occupées à aucun travail de nuit. Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont celles comprises entre 22 heures et 5 heures du matin.

Le repos des femmes d'une durée de onze heures consécutives au minimum doit comprendre la période nocturne c'est-à-dire les heures comprises entre vingt deux heures et cinq heures du matin.

Dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers et ateliers et leurs dépendances, les femmes ne peuvent être employées les jours de fête reconnues au légales, même pour rangement d'atelier.

Il est toutefois dérogé à cette interdiction dans les usines à feu continu. Les femmes devront alors bénéficier d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué en vertu de la dérogation précitée. Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières. Il est interdit d'employer les femmes à la visite, au graissage, au nettoyage ou à la réparation des machines ou mécanisme en marche, ou dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié. L'emploi des femmes aux étalages extérieures des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après vingt heures.

Dispositions spéciales au travail des enfants

En aucun cas, les enfants ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour. Les enfants ne peuvent être employés à aucun travail de nuit dans les entreprises de transport de personnes ou de marchandises de voie ferrée, et dans les entreprises de chargement et de déchargement. Les enfants des deux sexes placés en apprentissage ne peuvent être tenus, les vendredis, à aucun travail de leur profession.

Les enfants ne peuvent porter, traîner ou passer tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

- 1)- Port des fardeaux
 - Garçons de 11 à 16 ans 15 kgs
 - Garçons de 16 à 18 ans 20 kgs
 - Filles de 14 à 16 ans 8 kgs
 - Filles de 16 à 18 ans 10 kgs
- 2)- Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée
 - Garçons de 14, 15, 16 et 17 ans 500 kgs véhicule compris
 - Filles au dessous de 16 ans 150 kgs véhicule compris
 - Filles de 16 à 17 ans 300 kgs véhicule compris
- 3)- Transport sur brouettes
 - Garçons de 14, 15, 16 et 17 ans 40 kgs véhicule compris
- 4)- Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues
 - Garçons de 14, 15, 16 et 17 ans 60 kgs véhicule compris
 - Filles au dessous de 16 ans 35 kgs véhicule compris
 - Filles de 17 ou 18 ans 60 kgs véhicule compris
- 5)- Transport sur charrette à bras
 - Garçons de 14, 15, 16 et 17 ans 130 kgs véhicule compris
- 6)- Transport sur tricycles - Porteurs
 - Garçons de 14 ou 15 ans 50 kgs véhicule compris
 - Garçons de 16 ou 17 ans 75 kgs véhicule compris

e)- Dispositions relatives aux domestiques,
aux économats et logements :

Est considéré comme employé de maison, tout salarié embauché de façon continue aux travaux de la maison. Le personnel intermittent embauché pour une durée réduite ne dépassant pas vingt heures par semaine ne relève pas des dispositions de l'arrêté 362 du 25 Septembre 1953, modifié par l'arrêté 10289 du 2 Juin 1965, déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques.

L'engagement est établi conformément aux règles générales prévues par la réglementation sur les recrutements. L'employeur pourra à ses frais, faire procéder, avant l'engagement à un contrôle médical pour vérifier l'aptitude physique du salarié qu'il se propose de recruter pour ses besoins.

Les employés de maison sont classés ainsi qu'il suit :

- 1° Catégorie : Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de deux ans de pratique.
- 2° Catégorie : Boy ou bonne n'assurant qu'une partie de travaux de la maison, sans lavage du linge notamment.
- 3° Catégorie : Boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de deux ans de métier.
- 4° Catégorie : Boy ou garçon bonne cuisinière assurant l'ensemble des travaux courants d'intérieur y compris la cuisine courante.
- 5° Catégorie : Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison
- 6° Catégorie : Cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus huit personnes.
- 7° catégorie : Maître d'hôtel.

Le personnel domestique doit être payé sur la base des salaires minimum conventionnels prévus par les catégories précédemment indiquées.

Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employé de maison. Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires. Elle est fixée d'accord parties.

Compte-tenu des spécificités et temps morts inhérents à cette profession la durée des services des employés de maison est fixée par application du principe des équivalences, à deux cent soixante heures par mois, correspondant à un travail effectif de cent soixante treize heures un tiers.

Toute heure de travail effectuée au delà de deux cent soixante heures réglementaires, sera réputée " heure supplémentaire" et donnera droit à la rémunération ainsi indiquée :

- De la 261 à 268ème heure : 1/26è du salaire mensuel majoré de 10%
- au delà de la 268è heure : 1/26è du salaire mensuel majoré de 20%.

Le repos hebdomadaire a lieu en principe le vendredi. Mais d'accord parties; il pourra être fixé à un autre jour ou donné à raison de deux demie-journées dans la semaine.

Le personnel domestique acquiert droit au congé payé conformément aux dispositions des articles 22 à 28 du livre II du Code du Travail. Le congé est acquis après une durée de services effectifs d'une année. Avec l'accord des parties, il peut se cumuler sur un maximum de trois ans. En cas de rupture du contrat ou d'expiration de contrat une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé. En dehors de ce cas aucune indemnité ne peut se substituer à la jouissance effective du congé en terme de temps et d'allocation réglementaire ou conventionnelle.

La durée du congé est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continu ou non pour cinq ans de services chez le même employeur.

Tout employé de maison peut être soumis à une période d'essai dont la durée maximum est fixée à deux mois pour les débutants et à quinze jours pour les autres catégories. Durant cette période, chacune des parties pourra reprendre sa liberté sans préavis. La durée exacte de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

Lorsque l'engagement est conclu pour une période indéterminée chacune des parties a le droit d'y mettre fin en prevenant l'autre partie huit jours à l'avance par écrit.

Deux heures par jour, pendant les heures de travail doivent être accordées durant cette période à l'employé de maison, pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces deux heures qui n'entraîneront aucune réduction de salaire, seront prises alternativement un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur à défaut d'accord entre les parties.

En cas de rupture du contrat, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature, correspondant à la durée de ce préavis. La faute lourde imputable au travailleur entraîne déchéance du droit de préavis. L'employé licencié après une année de services, aura droit, sauf dans le cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus, égale à 20% du salaire mensuel du dernier mois pour chaque année de service.

L'employé de maison recruté hors ^{du} lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat aura droit au paiement de ses frais de voyage. L'employé de maison est payé chaque mois et à date fixe en principe le dernier jour du mois. Toutefois à la demande de l'employé, le salaire pourra être payé chaque quinze jours.

Un bulletin de paye sera obligatoirement délivré à l'employé avec les indications suivantes :

- Période de référence
- Classification professionnelle
- Montant du salaire de base
- Les heures supplémentaires, le cas échéant
- Le montant des avantages en nature à déduire
- Le salaire net à payer.

L'employé de maison ne peut s'absenter sans autorisation ou justification. Toute absence non autorisée ni justifiée au cours de la même mensualité peut être considérée comme abandon de poste justifiant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis à condition que cette absence ait duré trois jours ou qu'elle eut été renouvelée.

Economat

Est considérée comme économat toute structure où l'employeur effectue sous ses responsabilités des opérations de vente ou de cession de produits aux travailleurs de l'entreprise et pour les besoins normaux des salariés.

Les économats peuvent être implantés dans les sociétés ou établissements à condition :

- Que le personnel ne soit obligé de s'y approvisionner
- Que la vente de marchandises ne soit pas faite à crédit
- Que la comptabilité soit entièrement distincte des comptes de l'Etablissement
- Que la comptabilité des économats soit soumise à une commission de contrôle élue par le personnel concerné.
- que des bénéfices ne soient pas réalisés par l'employeur.

Le prix des produits mis en vente dans les économats doivent être indiqués clairement. La vente des alcools est strictement interdite sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie en général et particulièrement dans les économats et sur les lieux habituels de travail.

L'ouverture des économats est autorisée par le Ministre chargé du travail qui statue après l'avis donné à cet effet par l'inspecteur du travail compétent.

F) DISPOSITIONS RELATIVES AUX PRIORITES ET AU LIMITATIONS EN MATIERE D'EMPLOI

Les travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une rente correspondant à une incapacité d'au moins 20% et dont le montant est inférieur à deux fois le SMIG bénéficient d'une priorité d'emploi dans les conditions suivantes :

- Maintien dans l'établissement des victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. lorsqu'un établissement n'emploie pas une proportion de mutilés du travail au moins égale à 10 % de la totalité des emplois, tout travailleur qui à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle titulaire d'une rente de 20% et dont le montant est inférieur à deux fois le SMIG devra conserver son emploi dans l'établissement sauf les travailleurs qui ne possèdent plus des aptitudes minima pour l'exercice d'une profession salariée.

La vérification des aptitudes est du ressort de la commission de reclassement dont nous parlons à la fin de ce chapitre.

Lorsqu'un Etablissement n'emploiera pas une proportion de mutilés du travail au moins égal à 10% de la totalité des emplois, le service de la main d'oeuvre pourra proposer l'emploi d'un mutilé de travail répondant aux conditions d'aptitudes suffisantes pour exercer un ou plusieurs emplois de l'établissement.

En cas de vacances d'un des emplois pour lequel un ou plusieurs mutilés ont été proposées, l'employeur sera tenu d'engager le ou les candidats dans la limite de 10% de l'ensemble des effectifs. Les entreprises dans lesquelles aucun travailleur n'aura été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle suivis de morts ou d'incapacité permanente totale ou partielle de travail au cours des vingt mois précédents la proposition d'engagement d'un mutilé seront dégagées de l'obligation de conserver des mutilés dans les conditions précitées. Les travailleurs protégés tels que définis précédemment ne pourront être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail pour réduction d'activités ou réorganisation intérieure, les travailleurs protégés bénéficient d'une priorité sur les autres salariés de leur spécialité professionnelle sans qu'il soit tenu compte ni de l'aptitude professionnelle, ni de la situation familiale ni de l'ancienneté. Cette priorité interviendra tant lors des licenciements pour compression d'effectifs, les mutilés étant licenciés les derniers de leur spécialité professionnelle que lors de réembauchages, les mutilés étant réembauchés les premiers de leur spécialité professionnelle.

Les salaires des victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ne peuvent être inférieurs au tarif normal toutefois le salaire pourra être réduit soit par les parties elles mêmes soit en cas de saccard par la commission de reclassement compétente à cet effet s'il est établi que le travailleur se trouve de part son invalidité dans une condition d'infériorité professionnelle notoire par rapport aux salariés de la même spécialité. Dans ce cas la réduction ne pourra être supérieure à 20% si la capacité professionnelle est au moins égale à la moitié de la capacité normale, et 50% du salaire normal dans le cas où elle serait inférieure à cette moitié. En tout état de cause les réductions pourront avoir pour conséquence de ramener le revenu total (rente et salaire) à un taux inférieur au SMIG. Une commission de reclassement nommée par arrêté du Ministre du Travail statuera sur tous les problèmes liés à la situation particulière des travailleurs mutilés.

Cette commission présidée par le Directeur du Travail comprend :

- Deux délégués employeurs dont un titulaire et un suppléant
 - Deux délégués travailleurs dont un titulaire et un suppléant,
- designés les uns et les autres sur proposition des organisations patronale et syndicales les plus représentatives.

- Le medecin du travail ou son représentant
- Le Directeur de la CNSS ou son représentant.

La commission pourra notamment statuer sur :

- l'aptitude minimum au travail requis.
- tous litiges relatifs aux mutilés.

Les délégués suppléants, employeur et travailleur, pourront assister aux séances de la commission en compagnie des délégués titulaires. Ils ne pourront prendre part au vote qu'en cas d'absence des titulaires.

Toutes les mesures énoncées ci-dessus ne sont applicables qu'aux entreprises ayant un effectif au moins égal à dix travailleurs ou qui ont employé pendant au moins huit semaines au cours de l'année civile précédente un nombre supérieur ou égal à dix salariés.

V - LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET LE SYNDICAT

a)- Objet et Constitution du Syndicat

Les syndicats ont pour objectif exclusif l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles de leurs membres. Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés où la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Pour être valable un syndicat professionnel doit posséder :

- des statuts approuvés par la majorité de l'assemblée constitutive du syndicat. Cette assemblée doit comprendre, sauf dérogation du Ministre du Travail vingt membres.

- un bureau élu par l'assemblée constitutive et composé uniquement des membres du syndicat chargé de l'administration de la Direction du syndicat.

Toute personne physique ou morale a le droit d'adhérer au syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Toute personne peut ainsi ne faire partie d'aucune organisation. Toute clause statutaire, contraire à la liberté syndicale est nulle de plein droit et peut entraîner la dissolution du syndicat.

Les membres chargés de l'administration d'un syndicat ou de sa direction doivent :

- Etre de nationalité Mauritanienne
- Etre majeurs
- Avoir leur domicile légal en Mauritanie
- Jouir de leurs droits civils.
- Etre membres du syndicat.

Les statuts d'un syndicat professionnel doivent préciser avec l'indication de son titre et de son objet :

- Le siège ^{et} de l'adresse du syndicat, le nom et l'adresse de l'Union Nationale et/la Centrale Internationale auxquelles le syndicat intéressé est éventuellement affilié ou à l'intention de s'affilier ;
- Son ressort territorial et la profession ou l'activité économique dont il défend les intérêts ;
- Les conditions d'adhésion.
- Les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires ou extraordinaires.
- Les modalités suivant lesquelles le mandat des membres chargés de l'administration du syndicat est octroyé et renouvelé suivant des règles démocratiques.
- L'étendue de ce mandat et les **pouvoirs** des intéressés dans le syndicat et vis-à-vis des tiers.
- La durée du syndicat et les causes et conditions de sa dissolution ainsi que les modalités de traitement de l'actif et du passif syndical.

Pour être reconnu un syndicat professionnel est tenu préalablement de déposer ses statuts en indiquant les nom, nationalité, profession et domicile des personnes chargés de l'administration et la direction du syndicat.

Le dépôt doit être effectué simultanément auprès :

- De l'Autorité Municipale et Administrative Compétente
- Du procureur de la République.
- De l'Inspecteur du travail du ressort.

Les Autorités et services indiqués ci-dessus sont tenus par la loi de délivrer un récépissé des statuts qui ont été déposés par le syndicat.

L'absence de ces dépôts peut déposséder le syndicat d'existence légale.

Les modifications intervenues dans les dispositions des statuts ou celles ayant trait aux dirigeants syndicaux doivent elles aussi être soumises aux mêmes règles de dépôts et auprès des mêmes autorités ou services.

Dans les trois mois qui suivent le dépôt et au début de chaque année civile le personnel dirigeant le syndicat est tenu de communiquer à l'inspecteur du travail, à sa demande, un état mentionnant le nombre de leurs adhérents ainsi que le nombre et le siège de leurs sections.

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles.

Ils peuvent exercer tous les droits reconnus à la partie civile devant toutes les juridictions au sujet des questions ayant trait à l'intérêt des membres qu'ils représentent et défendent.

Les syndicats peuvent conformément aux dispositions légales en vigueur constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites. Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Les syndicats régulièrement constitués peuvent être divisés en sections entre lesquelles sont réparties les membres suivant leur qualification ou leur spécialité, le lieu, l'entreprise ou l'établissement où ils travaillent.

Les syndicats régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils peuvent se constituer en unions sous quelque forme que ce soit.

Les unions de syndicats sont régies par les mêmes dispositions que les syndicats.

Les unions syndicales jouissent des mêmes droits que les syndicats.

b) - Délégué syndical dans l'entreprise

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal à 400 travailleurs au moins, le bureau national de l'UTM est compétent pour désigner chaque année un délégué syndical choisi obligatoirement parmi le personnel de la Société ou de l'établissement. Ce délégué syndical jouit des mêmes protections que celles consenties en vertu de la loi pour les délégués du personnel. Pour effectuer son travail syndical le délégué dispose d'un crédit d'heures comme suit ;

- 15 heures par mois pour les établissements ou entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 1000 travailleurs.
- 5 heures supplémentaires par mois par tranche ou fraction de 1000 travailleurs.

La mission du délégué syndical consiste à encadrer et assister les délégués du personnel dans l'exercice de leur travail de représentants légaux du personnel.

Le délégué syndical peut être aidé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions mais ne jouissant des heures de liberté que lorsqu'il remplace le délégué titulaire absent ou empêché.

c),- Les représentants des travailleurs :

Les entreprises ou établissements utilisant les services de 10 travailleurs au moins doivent avoir des délégués du personnel. Chaque délégué titulaire doit avoir un délégué suppléant qui le remplace automatiquement en cas d'absence motivée : décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, mutation d'établissement, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Le nombre des délégués est déterminé par rapport à l'effectif de l'Etablissement dans les conditions suivantes :

- De 11 à 25 travailleurs : 1 Délégué titulaire et un suppléant
- De 26 à 50 Travailleurs : 2 Délégués titulaires et 2 Suppléants
- De 51 à 100 Travailleurs : 3 " " " 3 "
- De 101 à 250 Travailleurs : 5 " " " 5 "
- De 251 à 500 Travailleurs : 7 " " " 7 "
- de 501 à 1000 Travailleurs: 9 " " " 9 "

Il est prévu également 1 délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents travailleurs. Les délégués titulaires et les délégués suppléants sont élus par le personnel de l'établissement pour une durée d'une année. Les délégués peuvent être réélus.

L'élection se déroule au scrutin secret et sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Les listes sont confectionnées par les organisations syndicales au premier tour. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des votants inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter sur des listes autres que celles présentées par les Organisations Syndicales. Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle, les restes sont attribués à la plus forte moyenne.

Les constatations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de première instance de droit moderne qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du juge de première instance de droit moderne peut être déferée à la Cour suprême. Le pourvoi est introduit dans les formes, délais et conditions fixés par le code de procédure civile.

Le délégués du personnel ont pour mission :

- de saisir l'inspecteur du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application de prescriptions légales ou réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle.

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration du rendement de l'entreprise.

- De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires réglementaires ou conventionnels

- De faire part à l'employeur de leur avis et leurs suggestions sur les mesures de licenciements envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement. Il reste entendu que les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs revendications aux chefs d'entreprises. Le chef d'établissement est tenu de donner aux délégués du personnel un temps de liberté ne dépassant pas 15 heures par mois pour leur permettre d'exercer convenablement leurs fonctions de représentants du personnel.

*Ce temps de liberté est payé comme temps de travail effectif et doit être exclusivement consacré à la mission des délégués du personnel.

L'autorisation de l'inspecteur ou contrôleur du travail est obligatoire avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur. Cependant en cas de faute lourde, l'employeur est autorisé à prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Cette protection est applicable aux candidats aux fonctions de délégués pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin ainsi qu'aux délégués pendant la période comprise entre la fin de leurs mandats et l'expiration des six mois suivant le nouveau scrutin.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'avait proposé, approuvé au scrutin secret par la majorité de collège électoral auquel il appartient. Il peut être révoqué en cours de mandat sur petition signée par la majorité du collège électoral auquel il appartient confirmée au scrutin secret par la majorité de ce collège.

L'élection des délégués du personnel a lieu chaque année dans le courant du mois qui précède l'expiration normale des fonctions des délégués du personnel. Le vote a lieu dans l'établissement. La date, le lieu et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après l'accord des organisations syndicales. Ces indications sont annoncées quinze jours au moins avant la date du scrutin par avis affiché par les soins du chef d'établissement ou son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel. Les listes des candidats établies par les Organisations Syndicales les plus représentatives, sont affichées par le chef d'établissement, trois jours au moins avant la date du scrutin, aux mêmes emplacements que l'avis du scrutin. Ces listes doivent faire connaître les noms, prénoms, âges et durée de services des candidats, ainsi que les syndicats qui les présentent. Les travailleurs que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont le contrat est suspendu peuvent voter par correspondance. Le vote par procuration est interdit. L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant collèges distincts. Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste plus qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé de deux candidats susceptibles d'être élus.

Le Chef d'établissement ou son représentant est responsable de l'organisation et du déroulement régulier des élections notamment de la constitution du bureau de vote, du secret du vote et de la rédaction du procès-verbal.

Le Chef d'établissement, ou son représentant préside le bureau de vote où il est assisté d'un représentant non candidat de chacune des listes en présence. Ces représentants des listes assistent au vote et au déroulement du scrutin et signent le procès-verbal avec le représentant de l'employeur. L'employeur est tenu d'établir le procès-verbal en triple exemplaires et d'en adresser deux exemplaires à l'inspecteur du travail du ressort sous deux jours francs par lettre recommandée avec accusé de réception. Le troisième exemplaire est conservé aux archives de l'établissement.

Sont électeurs les travailleurs de deux sexes âgés de dix huit ans accomplis, ayant travaillé six mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation privative des droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un an accomplis citoyens de la République Islamique de Mauritanie ayant travaillé pendant douze mois dans l'entreprise à l'exception des ascendants et descendants frères et alliés au même degré du chef d'entreprise. L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise tant en matière d'électorat et qu'en matière d'éligibilité, notamment dans le cas où leur application aura pour effet de réduire au moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant les conditions. Le Chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir. Les délégués du personnel peuvent faire afficher à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la disposition des travailleurs dans le cadre de leur mission telle qu'elle est définie précédemment. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales. Les entreprises doivent choisir ces emplacements dans un endroit apparent et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils auront à traiter.

Dans ces cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

S'il s'agit d'une société anonyme, les délégués du personnel devront être reçus par le conseil d'administration, s'ils ont à présenter des réclamations et des suggestions auxquelles ils ne pourraient être données suite qu'après délibération de celui-ci. Si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois dans le siège de l'établissement ou de l'entreprise les délégués pourront le saisir par lettre recommandée transmise obligatoirement par les soins du chef d'établissement, le conseil d'administration est tenu d'envoyer sa réponse dans un délai de quinze jours à dater de la réception. La même procédure sera applicable dans le cas où il ne pourrait être donné suite aux réclamations ou suggestions des délégués que par le chef d'entreprise ne résidant pas au siège de l'établissement.

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister par un représentant du syndicat de leur profession, s'il en existe. Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement ou à son représentant deux jours avant la date où ils doivent être reçus une note écrite exposant sommairement, l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite sur un registre par le chef d'établissement. La réponse à cette note doit être également mentionnée sur ce registre dans un délai n'excédant pas six jours. Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine à la disposition des travailleurs de l'établissement qui désirent le consulter. Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Les circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis de deux jours pour la réception des délégués du personnel par le chef d'établissement doivent s'entendre :

- Soit de circonstances intéressant le climat social dans l'entreprise, telles que l'imminence d'un trouble grave dans l'établissement ou la nécessité de rétablir l'entente entre employeur et travailleur.

- Soit de circonstances relatives à la réclamation, telles que l'urgence de la demande (installation d'un dispositif de sécurité après un accident du travail par exemple).

d)- L'inspecteur ou contrôleur du Travail.

Les Inspecteurs et contrôleurs du travail sont responsables du contrôle de l'application de la réglementation applicable aux salariés. Ils ne peuvent avoir un intérêt de quelque nature que ce soit direct ou indirect dans les sociétés relevant de leur domaine de compétence.

Les Inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et ne jamais révéler même après la cassation de leur fonction les secrets de fabrication, et, en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Les inspecteurs et contrôleurs de travail prêtent serment devant la Cour d'Appel. S'ils ne résident pas au siège de la Cour d'Appel, ils sont autorisés à prêter serment par écrit.

Les inspecteurs et contrôleurs de travail sont tenus par la loi de garder confidentielle toute plainte leur indiquant une défaillance dans les installations ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires et doivent se garder de dire à l'employeur ou à son représentant qu'une visite d'inspection a été effectuée à la suite d'une plainte.

Les Inspecteurs et contrôleurs du travail constatent à l'aide de procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation de la réglementation du travail et de la législation sur la sécurité sociale. Ils sont compétents pour saisir directement les autorités judiciaires compétentes. Les procès-verbaux d'infraction doivent être portés à la connaissance des employeurs dans le courant du mois au cours duquel l'infraction a été constatée soit par lettre recommandée soit par inscription en

troisième fascicule du registre d'employeur, soit par tout autre moyen permettant de connaître avec exactitude la date effective de la notification. Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail est tenu informé par les autorités judiciaires des suites réservées à ces procès-verbaux d'infraction.

Les autorités civiles et militaires sont tenues par la loi de prêter assistance aux inspecteurs et contrôleurs du travail sur leur demande et pour exercer les fonctions et effectuer les missions qui leur sont reconnues par la législation.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont compétents pour :

- Pénétrer librement à toute heure du jour dans les établissements soumis au contrôle de l'inspection.

- Ils devront informer de leur visite l'employeur à moins qu'ils estiment que cette information risque de porter préjudice à l'efficacité de leur travail. Le chef d'entreprise ou son suppléant pourra accompagner l'inspecteur ou contrôleur au cours de ces visites de contrôle.

- Pénétrer la nuit dans les locaux où sont employés des travailleurs. Pour ces visites le chef d'entreprise est tenu de prendre les mesures propres à faciliter l'accès aux établissements des inspecteurs et contrôleurs qui peuvent en tout état de cause effectuer des visites inopinées, même en cas d'absence du chef d'établissement ou de son représentant.

- Réquerir, si besoin est, les avis et consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs et contrôleurs.

- Se faire accompagner dans leurs visites, d'interprètes officiels et de délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que de médecins et techniciens nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Les personnes accompagnant les inspecteurs et contrôleurs sont tenues au secret professionnel.

- Procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

a)- Interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire.

b)- Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la loi. Ces registres et documents sont produits sur le champ, même en cas d'absence du chef d'établissement.

c)- Prelever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou de son représentant et contre reçu, des échantillons de matières et de substances utilisées ou manipulées. Les frais résultant de ces opérations sont supportés par le budget de l'Etat.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont porteurs d'une carte professionnelle de service délivrée par le Ministre du Travail établissant leur identité et justifiant leur fonction.

Dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations, relevant de leur contrôle technique, soient aménagés en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et, dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du travail et ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort les mesures qu'ils ont prises et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont signifiées.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail peut à tout moment effectuer avec les fonctionnaires des services techniques la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique. Pour le contrôle de l'application des dispositions du code de la marine marchande et des pêches maritimes, le rôle dévolu à l'inspecteur ou contrôleur du travail est confié aux agents représentant l'autorité maritime mentionnée dans le code de la marine marchande et des pêches maritimes. Dans les parties d'établissements militaires employant de la main d'oeuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense s'oppose à la venue d'éléments étrangers, la fonction de contrôle dévolue à l'inspecteur du travail est assurée par un officier désigné à cet effet par décret sur rapport du Ministre de la défense et après avis du Ministre du Travail.

VI - SANCTIONS ET CONFLITS DE TRAVAIL

a)- Sanctions

Les mesures disciplinaires susceptibles d'être prises par l'employeur contre le travailleur ayant manqué à ses obligations de toute nature sont les suivantes :

- Avertissement écrit
- Mise à pied de 1 à 3 jours
- Mise à pied de 4 à 8 jours
- Le licenciement.

Les sanctions sont décidées par le chef d'entreprise en fonction de la nature, des griefs retenus contre le travailleur et des antécédents propres à justifier des circonstances atténuantes ou "aggravantes" selon le cas. Les sanctions sont toujours précédées d'une demande d'explication portant sur l'objet de la faute commise sur laquelle le travailleur doit s'expliquer dans un délai de 48 heures, éventuellement assisté par son délégué du personnel ou d'un représentant syndical. Les sanctions sont notifiées par écrit et l'inspecteur du travail du ressort est obligatoirement ampliatraire dans un délai de trois jours ouvrables. Les absences non autorisées entraînent les retenues correspondant aux heures ou journées d'absence sans préjudice des mesures disciplinaires. L'avertissement et la mise à pied ne sauraient être retenus comme antécédant contre le travailleur n'ayant pas fait l'objet de sanctions (avertissement ou mise à pied) depuis 6 mois.

b)- Conflit individuel

- Conciliation

Tout travailleur ou tout employeur peut demander par écrit à l'inspecteur ou au contrôleur du travail d'intervenir pour résoudre, à l'amiable de différend.

L'Inspecteur ou le contrôleur du travail s'assure que les parties en conflit sont disposées à se reconcilier sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives ou le contrat du travail.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par ordonnance du Président/Tribunal du Travail prise à la demande de la partie la plus diligente sur les procès-verbaux de conciliation établis par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

L'exécution de cette opération est traitée comme pour un jugement du tribunal du travail.

En l'absence ou en cas d'échec de la conciliation l'action sera engagée auprès du tribunal du travail par l'une des parties qui doit l'inscrire auprès du Secrétariat du Tribunal du Travail qui doit en délivrer recepissé à la partie ayant pris l'initiative de la saisine du tribunal. L'inspecteur du travail ou le contrôleur qui a instruit le dossier, peut, le soumettre à toutes fins utiles au tribunal sur demande de l'une des parties concernées. Cette communication du dossier complet de l'affaire peut être faite également sur demande du tribunal du travail.

Le tribunal ainsi saisi doit, dans un délai de deux jours à dater de la réception de la demande, inviter les parties à comparaître dans un délai n'excédant pas douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de route nécessaires.

La citation doit contenir le nom, profession du demandeur l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution. La citation est faite au domicile par voie d'agent administratif spécialement connu à cet effet. Elle peut valablement être faite au domicile par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique. Les parties sont obligées de se rendre à la convocation aux jour et heure indiqués par le Président du Tribunal du Travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activités, soit par un avocat, soit encore par un représentant des Organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent valablement être représentés par un Directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf pour les avocats, les autres mandataires des parties doivent être constitués par écrit et agréés par le tribunal du travail.

Si le demandeur ne se présente pas le jour de la convocation et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande initiale à peine de déchéance. Si le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire le défaut est retenu contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Le Tribunal du travail statue en premier et dernier ressort sauf du chef de la compétence lorsque le chiffre de la demande n'excède pas seize mille ouguiya. Au dessus de ce montant les jugements sont susceptibles d'appel.

Il y'a abus du droit d'ester en justice lorsqu'il apparaît que le demandeur a engagé son action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les ennuis de la defense.

Lorsque le tribunal du travail estimera qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné à verser des dommages-intérêts au défendeur.

Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort il ^{se} prononcera sans qu'il ait lieu d'appel.

Dans les jours du prononcé du jugement, appel peut être interpeté dans les formes prévues à l'article 16 du Livre II du Code du Travail.

La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite à tous les degrés. En outre, le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution des jugements rendus à son profit. Lorsque le jugement est exécutoire et que le travailleur gagnant ne peut obtenir l'exécution de la décision intervenue, il demande au président de faire apposer la formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour poursuivre l'exécution forcée.

L'audience est publique, sauf au stade la conciliation la police de la salle d'audience appartient au Président. Celui-ci dirige les débats, interroge et contrôle les parties, fait comparaître les témoins cités/toute personne dont le témoignage pourra contribuer au règlement juste du conflit.

Dans les cas urgents, dont il est juge, le tribunal peut ordonner par prévision, toutes mesures nécessaires, notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient levés, déplacés ou détériorés.

Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés

- 1° . Quant ils ont un intérêt personnel à la contestation
- 2°.. Quant ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré.
- 3° . Si dans l'année qui a précédé la récusation il ya eu procès penal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe.
- 4° . S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation
- 5° . S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

La récusation est formulée avant tout débat, le Président doit statuer immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé au débat, si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent sieger le ou les assesseurs suppléants.

c) Conflit Collectif :

Le conflit collectif qui n'a pas trouvé de solution à l'amiable est porté dans un délai de vingt quatre heures dès sa première manifestation à la connaissance de l'inspecteur ou du contrôleur du travail par la ou les parties intéressées. L'inspecteur ou le contrôleur du travail convoque les parties aux fins de procéder à une tentative de conciliation. Si l'une des parties ne comparaît pas ou ne se fait pas valablement représentée, le conciliateur dresse un procès-verbal de cette carence sans préjudice de sanctions pénales ou civiles ultérieures.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celle-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.

L'accord de conciliation est exécutoire par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'il détermine.

En cas d'échec total ou partiel de la conciliation ou de carence constatée dans la forme prévue à l'article 53 du livre IV du Code du Travail, l'inspecteur ou le contrôleur du travail établit un rapport sur l'état du différend précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste.

La commission de médiation sera alors convoquée par le directeur du travail qui la préside lui-même ou son représentant et comprend un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. La commission dans un premier temps essaye de rapprocher les parties en vue d'une conciliation. En cas d'accord à ce stade, la commission arrête par procès-verbal les points d'accord et procède aux recommandations qu'elle juge opportunes et nécessaires au règlement des points restés en litiges. Les parties disposent d'un délai de quatre jours francs pour faire opposition sinon les recommandations deviennent exécutoires par le jeu du temps.

Lorsqu'une opposition est valablement faite aux recommandations de la commission de médiation, le Ministre du travail décide dans un délai de huit jours francs si le conflit doit être soumis au conseil d'arbitrage. Il signifie sa décision par écrit aux parties concernées et saisit le conseil d'arbitrage.

La composition du conseil d'arbitrage est la suivante :

- le Président du Tribunal du travail du ressort ou à défaut d'un magistrat désigné par le Ministre de la Justice.
- un Inspecteur du travail ou à défaut un fonctionnaire des services du travail n'ayant connu ni de la conciliation ni de la médiation, désigné par le Ministre du travail.
- deux assesseurs désignés par le Ministre du travail parmi les listes communiquées par les organisations patronales et syndicales les plus représentatives.

Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par les procès-verbal de non-conciliation ou qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal sont la conséquence directe du différend. Il statue en droit sur les points relatifs à l'interprétation/à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Il statue en équité sur les autres points, notamment sur les salaires et conditions de travail quand ceux-ci n'ont pas déjà été fixés par des décisions légales, réglementaires ou conventionnelles. La sentence du conseil d'arbitrage doit être motivée. Elle est sans appel. Elle est susceptible de pourvoi en cassation devant la Cour suprême. La sentence est notifiée immédiatement aux parties. Dans un délai de huit jours francs à compter de la notification, les parties peuvent déposer un pourvoi en cassation devant la Cour suprême.

La Cour suprême reçoit communication de tout le dossier, Elle ne peut se prononcer qu'en droit. La sentence arbitrale non frappée de recours et l'arrêt de la Cour suprême sont exécutoires. A défaut d'exécution par les parties, celles-ci peuvent être contraintes par toutes voies de droit.

VIII - PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

1- Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est payée par l'employeur au travailleur licencié sauf en cas de faute lourde. L'indemnité de licenciement est accordée au travailleur licencié ayant au moins une période de présence de 12 mois dans l'entreprise. L'indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire, global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le pourcentage est fixé ainsi qu'il suit :

- 25% pour les cinq premières années
- 30% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse.
- 35% pour la période s'étendant au delà de la dixième année.

Lorsque le licenciement collectif est consécutif à une compression économique du personnel, l'indemnité de licenciement sera versée sur les bases suivantes :

- 30% pour les cinq premières années
- 40% pour la période comprise entre la sixième et la dixième année incluse.
- 50% pour la période s'étendant au delà de la dixième année.

Cette indemnité n'est pas due aux travailleurs compressés du secteur des bâtiments et travaux-publics pour fin de chantier.

2- Indemnité de départ à la retraite :

L'indemnité de départ à la retraite est versée au travailleur qui a cessé toute activité rémunérée et, qui rentre en jouissance d'une pension de vieillesse conformément à la loi sur la sécurité sociale.

Cette indemnité est fixée en pourcentage de l'indemnité de licenciement suivant le barème ci-après :

- Plus d'un an et moins de cinq ans	30%
- Plus de cinq ans et moins de 10 ans	50%
- Plus de dix ans et moins de vingt ans	75%
- Plus de vingt ans	100%

3- Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de 40 heures par semaine, considérées comme durée légale du travail. Sont également considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au delà de l'horaire dit "d'équivalence" selon les branches ou emplois considérés. En tout état de cause, les heures supplémentaires s'apprécient sur une semaine et non sur un jour ou deux de la semaine.

Les heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire légal sont majorées ainsi qu'il suit :

- 15% de majoration pour les heures effectuées de la 41ème à la 48ème heure ;
- 40% de majoration pour les heures effectuées de la 49ème à la 54ème heure. ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 50% de majoration pour les heures effectuées au delà de la 154ème heure.
- 50% de majoration pour les heures effectuées de jour les vendredi et jours fériés ;
- 100% pour les heures effectuées de nuit les vendredi et jours fériés.

C'est ici le lieu de rappeler qu'il est formellement interdit de fixer forfaitairement le salaire quel que soit la durée de travail à laquelle est soumis le travailleur.

4- Prime de panier

La prime de panier a pour objet de faire supporter par l'employeur les frais de prise de repas au lieu de travail par le travailleur soumis à un horaire nécessitant cette opération. Le montant de la prime de panier est égal à quatre fois le salaire horaire du manoeuvre ordinaire. Elle est attribuée :

- aux travailleurs ayant effectué six heures consécutives de nuit.
- aux travailleurs qui ont été occupés une heure de nuit précédée par un travail de jour de neuf heures ou plus.
- aux travailleurs qui ont été occupés de façon continue pendant 9 heures le jour.

5- Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est décomptée sur la base du salaire minimum de la catégorie professionnelle du travailleur. Elle est due après une période de service effectifs de deux ans. Le travailleur licencié ayant bénéficié de ses droits de licenciement perd son ancienneté antérieure en cas de reprise à moins que les parties conviennent du rétablissement de l'ancienneté moyennant remboursement à l'employeur par le travailleur des sommes antérieurement versées à ce titre. Le taux de la prime d'ancienneté est fixé ainsi qu'il suit :

- 2% après deux années de service
- 2% par année de service de la troisième à la quinzième année.
- 1% par année de service à partir de la seizième année avec un maximum de 30%.

6- Indemnité d'éloignement

L'indemnité d'éloignement est versée au travailleur déplacé du fait de l'employeur si son lieu de travail est distant de 400 km à vol d'oiseau de son lieu de recrutement. Le montant de l'indemnité d'éloignement est constitué par autant de 5% du salaire de base de l'intéressé que la distance à vol d'oiseau entre le lieu d'emploi et le lieu de résidence comprend de fois 400 kms.

7- Indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement est payée au travailleur, appelé occasionnellement à exercer sa profession en dehors de son lieu habituel de travail.

Cette indemnité a pour objet de faire supporter par l'employeur les frais résultant pour le travailleur de ce déplacement. Son montant est fixé ainsi qu'il suit :

- quatre fois le salaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise d'un repas principal en dehors du lieu de travail ;

- huit fois le salaire minimum de la catégorie du travailleur lorsque le déplacement entraîne la prise de deux repas principaux, le couchage et le petit déjeuner en dehors de son lieu d'emploi.

- Si ces prestations sont fournies en nature par l'employeur l'indemnité de déplacement n'est pas due.

VIII - MISSION DE LA C.N.S.S.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale a pour objet de servir des prestations pour couvrir des risques qui entraînent une perte de gain pour les travailleurs.

- charges familiales (branche des prestations familiales)
- accidents de travail et maladies professionnelles (branche des risques professionnels)
- vieillesse, invalidité et décès (branche des pensions)
- tout autre risque dont la prestation correspondante pourrait être instituée à une étape ultérieure, en faveur des travailleurs.

La Caisse exerce également en faveur du travailleur et de sa famille une importante action sanitaire et sociale (protection maternelle et infantile, soins médicaux, éducation pré-scolaire).

A F F I L I A T I O N

L'affiliation au régime de la sécurité sociale est obligatoire pour tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail et du code de la marine marchande, sans distinction de race, de nationalité, de sexe ou d'origine, lorsqu'ils sont occupés pour le compte d'un ou plusieurs employeurs sur le territoire national.

Sont également assujettis les salariés de l'état qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale.

QUE FAIRE POUR ETRE AFFILIE A LA CNSS ?

L'affiliation à la sécurité sociale se concrétise par une immatriculation au niveau de la C.N.S.S. Cette immatriculation se fait en deux étapes :

- immatriculation de l'employeur
- immatriculation des travailleurs .

IMMATRICULATION DE L'EMPLOYEUR

Tout employeur doit s'immatriculer à la C.N.S.S. dans un délai de huit (8) jours après embauche du premier travailleur.

Pour cela, il doit adresser à la "caisse" (service des cotisations) un dossier comprenant :

- une demande d'immatriculation (à retirer à la CNSS)
- un état de recensement dûment rempli (à retirer à la CNSS)
- un justificatif de la légalité de son entreprise (registre de commerce, ou statuts).

A la Caisse, le dossier est soumis à un contrôle des services compétents pour mieux apprécier si un accord d'immatriculation doit être accordé.

En cas d'accord, la caisse vous fera parvenir une lettre d'information mentionnant votre nouveau numéro d'immatriculation. Votre entreprise est alors immatriculée à la C.N.S.S.

A T T E N T I O N

Pour toutes vos correspondances avec la C.N.S.S, veuillez rappeler ce numéro d'immatriculation.

I M M A T R I C U L A T I O N D U T R A V A I L L E U R

Tout travailleur a le droit de demander à son employeur son immatriculation et son affiliation à la C.N.S.S.

Il appartient à ce dernier, une fois affilié à la "caisse", d'immatriculer ses employés.

Pour cela, l'employeur adresse à la caisse une déclaration d'immatriculation (à retirer à la CNSS) qui permet l'établissement du livret d'assurance et l'attribution d'un numéro d'immatriculation. La déclaration doit être transmise dans un délai de 08 jours après la date d'embauche.

La caisse met à la disposition de l'employeur, des livrets d'assurance. Ce dernier doit délivrer un à chaque nouvel employé.

P R E S T A T I O N S F A M I L I A L E S

QUI A DROIT AUX PRESTATIONS FAMILIALES ?

Les travailleurs assujettis au régime de la sécurité sociale qui ont un ou plusieurs enfants à charge bénéficient des prestations familiales pour les mois pendant lesquels ils ont accompli un minimum de travail de 18 jours ou de cent vingt heures pour un salaire au moins égal au salaire minimum interprofessionnel garanti.

QUELLES SONT CES PRESTATIONS FAMILIALES ?

Les prestations familiales prévues par la C.N.S.S comprennent

- les allocations prénatales,
- la prime de naissance,
- les allocations familiales
- l'indemnité journalière de maternité et,
- l'aide à la mère et aux nourrissons sous forme de prestation en nature.

ALLOCATIONS PRENATALES

Bénéficiaires :

Assurée sociale ou conjointe d'un assuré social en état de grossesse à condition que la déclaration ait lieu au cours des trois premiers mois de grossesse.

Vous devez alors :

- faire une déclaration de grossesse (à retirer auprès de la Caisse) ;
- passer 3 visites médicales au cours du 3ème, du 6ème et 8ème mois de grossesse;
- detenir un carnet de grossesse délivré par la PMI lors de la déclaration.

Il faut alors adresser à la Caisse (service des prestations familiales) le dossier suivant :

- la déclaration de grossesse et
- les 3 certificats de visites médicales détachables du carnet de santé.

A T T E N T I O N

Si la déclaration a lieu après les 3 premiers mois de grossesse , l'allocation prénatale n'est reconnue que pour la période à compter de la date de déclaration.

PERIODICITE ET MONTANT

2 mensualités après la 1ère visite	: 480 UM
4 mensualités après la 2ème visite	: 960 UM
3 mensualités après la 3ème visite	: 720 UM

PRIME DE NAISSANCE

Ouverture de droit :

Les trois premiers enfants issus du 1er mariage de l'allocataire ou d'un mariage subsequent lorsqu'il y a eu décès du précédent conjoint.

Conditions d'octroi :

Vous devez adresser à la C.N.S.S. un dossier comprenant :

- un certificat d'accouchement
- un certificat d'inscription de l'enfant au registre de l'état civil et
- une déclaration du décès du précédent conjoint en cas de remariage.

Périodicité et montant :

Le montant de la prime est fixé à 2.880 UM. Le paiement se fait en un versement unique.

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Bénéficiaires :

L'assuré ayant des enfants légitimes célibataires non salariés qui vivent effectivement avec lui jusqu'à l'âge de 17 ou 21 ans s'ils sont en apprentissage, s'ils poursuivent leurs études ou s'ils sont incapables d'exercer une activité salariée en raison de leur état d'incapacité physique ou mentale.

Conditions d'octroi :

Vous devez alors adresser à la Caisse le dossier suivant :

- 1 demande d'allocation
- 1 certificat de mariage
- 1 acte de naissance du conjoint
- Les actes de naissances des enfants
- les certificats médicaux et/ ou de scolarité et/ ou de non inscription des enfants et
- les bulletins de présence.

Périodicité et montant :

Les allocations familiales sont payées par trimestre. Leur montant est de 750 UM par enfant et par trimestre.

SACHEZ-AUSSI

Que ces prestations familiales, vous sont maintenues :

- Pour toute la durée de votre incapacité, temporaire, si vous êtes victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
- Si vous êtes bénéficiaires de pensions de vieillesse, d'invalidité ou d'une allocation de survivants.

INDEMNITES DE MATERNITE

Bénéficiaires :

Toute femme salariée en état de grossesse.

Conditions d'octroi :

- être assurée et
- cesser toute activité salariée.

Montant et périodicité :

Le montant est payé en un versement unique. Il couvre une période de 14 semaines.

L'indemnité journalière est égale à la rémunération journalière moyenne. La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par 90 les rémunérations des 3 derniers mois dans la limite d'un plafond de 30.000 UM par mois.

DOSSIER A FOURNIR A LA C.N.S.S

Pour l'octroi de ces indemnités, vous devez alors adresser à la Caisse (service des prestations familiales) un dossier comprenant :

- 1 demande (à retirer auprès de la CNSS) à remplir par l'employeur et le bénéficiaire.
- 1 certificat médical précisant la date probable de l'accouchement.
- 1 attestation de mise en congé de maternité délivrée par l'employeur.

LES RISQUES PROFESSIONNELS

QU'EST CE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL ?

Est considéré comme accident de travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part.

EST AUSSI UN ACCIDENT DE TRAVAIL

L'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence ou du lieu où il prend ordinairement ses repas, au lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération.

Les autres accidents ne sont pas couverts par cette branche.

Ex. Accident survenu en dehors du travail.

QU'EST CE QU'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Une maladie professionnelle est une affection provoquée par le travail ou les circonstances dans lesquelles il se déroule.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES SONT ASSIMILEES AUX ACCIDENTS DE TRAVAIL.

QUI BENEFICIENT DES PRESTATIONS POUR RISQUES PROFESSIONNELS

- Les travailleurs salariés relevant du code du travail ou du code de la marine marchande.
- Les auxiliaires de l'Etat.
- Les élèves des écoles professionnelles
- Les stagiaires et
- les apprentis.

QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ?

1- Vous devez déclarer votre accident à la CNSS. Cette déclaration peut être faite soit :

- par l'employeur en cas d'accident ou de maladie constatée dans l'entreprise dans un délai de 48 heures.
- par vous-même ou votre représentant en cas d'accident de trajet.

La déclaration doit être faite sur un imprimé spécial que vous pouvez vous procurer :

- * à la C.N.S.S.
- * chez votre employeur.

2- Detenir un carnet d'accident de travail que vous devez retirer à la Caisse après la déclaration d'accident, moyennant 40 UM

Toutes les constatations de votre médecin ou de votre pharmacien doivent y être mentionnées.

A T T E N T I O N

Votre employeur est tenu de prendre en charge les frais de première urgence et de vous diriger vers l'hôpital le plus proche si votre état le nécessite.

QUELS SONT VOS AVANTAGES PREVUS ?

Pour vos risques professionnels, la CNSS prévoit :

- les soins médicaux
- l'indemnité journalière d'incapacité
- la rente ou allocation d'incapacité
- la rente des survivants et
- l'allocation des frais funéraires.

LES SOINS MEDICAUX

LES SOINS MEDICAUX COMPRENNENT :

- l'assistance médicale et chirurgicale,
- les examens médicaux, radiographiques
- les examens de laboratoire et les analyses,
- la fourniture des produits pharmaceutiques et accessoires,
- les frais d'hospitalisation,
- les soins dentaires
- les frais de transport de la victime
- la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie.
- les frais nécessités par le traitement, la réadaptation professionnelle et le reclassement de la victime.

LES INDEMNITES JOURNALIERES

Bénéficiaires :

Assurés, en cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente :

Cette prestation est servie pour chaque jour d'incapacité.

Vous devez alors adresser à la Caisse le dossier suivant :

- 1 déclaration d'accident de travail
- Votre carnet d'accident de travail et
- 1 certificat de reprise de travail délivré par votre employeur.

Périodicité et montant :

L'indemnité journalière est payable dans les mêmes intervalles réguliers que le salaire.

Son montant correspond au $\frac{2}{3}$ de la rémunération journalière moyenne de l'assuré.

RENTE D'INCAPACITE

Bénéficiaire :

Assurés en cas d'incapacité permanente et totale dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par la "Caisse".

Condition d'octroi :

Produire à la CNSS le dossier suivant :

- une déclaration avec constatations médicales qui indiquent le degré d'incapacité permanente.
- Votre carnet d'accident.

Périodicité et montant :

La rente d'incapacité est payable par trimestre. La rente mensuelle est égale à 85% du salaire mensuel moyen multiplié par le taux d'incapacité. La rente trimestrielle est égale à la rente mensuelle multipliée par 3.

Exemple de calcul :

Un travailleur est victime d'un accident de travail, entraînant une incapacité de 50%.

Ce travailleur a perçu au cours des 3 derniers mois les salaires suivants :

15.000, 14.000 et 13.000 Ouguiyas.

le salaire mensuelle moyen sera alors de :

$$\frac{15.000 + 14.000 + 13.000}{3} = 14.000 \text{ UM}$$

La rente d'incapacité mensuelle sera alors de :

$$(14.000 \times 85\%) \times 50\% = 5.950 \text{ UM}$$

La rente d'incapacité trimestrielle est alors de :

$$5.950 \times 3 = 17.850 \text{ UM}$$

A T T E N T I O N

Vous avez droit à une majoration de 50% de cette rente, si à cause de cette incapacité, vous avez besoin de façon constante de l'aide d'un tiers pour accomplir les actes de votre vie quotidienne. Cette majoration ne peut être inférieure au SMIG.

ALLOCATION D'INCAPACITE

Bénéficiaires :

Assurés victimes d'un accident de travail occasionnant un degré d'incapacité inférieur à 15%.

Conditions d'octroi :

Fournir à la CNSF une déclaration d'accident de travail avec constatations médicales indiquant le taux d'incapacité.

Montant et périodicité :

Le montant de l'allocation d'incapacité est égale à trois fois le montant annuel de la rente correspondant au degré d'incapacité de la victime.

N.B :

Une allocation d'incapacité est allouée une seule fois. Son taux, après notification ne peut être révisé.

ALLOCATION DE FRAIS FUNERAIRES

Bénéficiaires :

Les survivants de l'assuré décédé lors d'un accident de travail ou à la suite d'une maladie professionnelle.

QUELS SONT LES SURVIVANTS CONCERNES ?

- La veuve non divorcée
- le veuf invalide à la charge de la victime
- les enfants à la charge de la victime et
- les ascendants directs (le père et la mère).

Vous devez alors :

Produire à la CNSS :

- une déclaration d'accident
- un certificat de décès de l'assuré
- les pièces civiles des survivants.

Montant et périodicité

Versement unique : le montant est 30 fois la rémunération journalière de la victime.

LA RENTE DES SURVIVANTS :

Bénéficiaires :

Les survivants du travailleur décédé à la suite d'un accident de travail ou de maladie professionnelle.

Conditions d'octroi :

Vous devez adresser à la CNSS le dossier suivant :

- une déclaration d'accident
- un certificat de décès de l'assuré
- les pièces civiles des survivants.

Montant et périodicité :

Le montant de cette rente varie d'un survivant à l'autre. Elle est de :

- 20% de la rémunération mensuelle moyenne pour la veuve et le veuf.

A T T E N T I O N

En cas de pluralité des veuves, le montant est reparti à parts égales

- 15% de la rémunération mensuelle, pour chaque orphelin de père ou de mère.

- 10% de la rémunération mensuelle moyenne pour chaque ascendant en charge (père et mère).

N.E.

Pour la veuve ou le veuf, ce droit à la rente s'éteint en cas de remariage. Vous avez alors droit à une allocation égale à six fois le montant mensuel de la rente.

Remarquez aussi que :

Le montant total des rentes de survivants ne peut dépasser le montant de la rente d'incapacité à laquelle la victime avait ou aurait droit. Dans ce cas, chaque rente sera réduite en proportion.

Périodicité :

Le montant de la rente de survivant est payé une fois par trimestre.

NOTE AUX MEDECINS ET PHARMACIENS

Messieurs les Médecins

Pour faciliter la tâche aux malades et aux services de la C.M. concernés, il vous est demandé de :

- 1- remplir correctement les documents qui vous sont destinés carnet d'accident de travail.
- 2- remplir les documents en exemplaires suffisants
- 3- remplir les documents lisiblement.

Messieurs les Pharmaciens

Vous êtes priés de bien vouloir servir les malades dès que le carnet d'accident est visé par les services concernés de la caisse.

PRESTATIONS DE VIEILLESSE
PENSION DE VIEILLESSE

Bénéficiaires :

Les assurés de sexe masculin atteignant l'âge de soixante ans et les assurés de sexe féminin atteignant l'âge de cinquante cinq ans.

Conditions à remplir :

- avoir été immatriculé à la Caisse depuis vingt ans au moins
- avoir accompli au moins soixante mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admissibilité à pension.
- cesser toute activité salariée et
- adresser à la caisse une demande de pension dans les six mois qui suivent la date d'admissibilité à pension.

A T T E N T I O N

Si vous dépassez les six mois pour prévenir la "caisse" la pension ne prendra effet, qu'à partir de la date de réception de la demande.

Périodicité et montant :

La pension est payée chaque trimestre. Son montant varie selon le nombre de mois d'assurance et le salaire. Si le nombre de mois d'assurance atteint 180 mois au maximum (15 ans), la pension est ^{de} 20% de rémunération mensuelle moyenne.

Si le nombre de mois d'assurance est supérieur à 180 mois (15 ans), ce pourcentage (20%) sera majoré de 1,33% pour chaque année d'assurance en plus.

Exemple : 192 mois (16 ans) correspondant à 21,33 %

COMMENT SE CALCUL LE SALAIRE MENSUEL MOYEN ?

Le salaire mensuel moyen est obtenu en divisant soit par 36 le total des salaires des trois dernières années, soit par 60 le total des salaires des cinq dernières années.

LA CNSS CHOISIRA LE CAS LE PLUS FAVORABLE A L'ASSURE

Remarque :

Si le nombre de mois est inférieur à 36, le salaire mensuel est obtenu en divisant le total des salaires par le nombre de mois.

PENSION ANTICIPEE

Bénéficiaires :

Les assurés de sexe masculin de 55 ans et de sexe féminin de 50 ans.

A T T E N T I O N

La pension anticipée n'est accordée qu'à un (e) assuré (e) social (e) en activité dans les mêmes conditions que la pension d'invalidité.

Montant et périodicité :

Le montant et la périodicité de la pension anticipée sont les mêmes que ceux de la pension de vieillesse.

PENSION D'INVALIDITE

Qu'est ce qu'un invalide ?

Est considéré comme invalide, l'assuré qui par suite de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, a subi une diminution permanente de ses capacités physiques ou mentales, dûment certifiée par un médecin désigné ou agréé par la "caisse" le rendant incapable de gagner plus d'un tiers de la rémunération qu'un travailleur ayant la même formation peut se procurer par son travail.

Bénéficiaires :

- Assurés immatriculés à la caisse depuis 5 ans au moins.

Conditions à remplir :

- n'avoir pas atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.
- avoir accompli 6 mois d'assurance au cours des douze derniers mois.
- avoir subi une diminution permanente des capacités physiques ou mentales.

- produire une déclaration médicale et
- adresser à la caisse une demande de pension dans les six mois qui suivent la date d'admissibilité à pension. Sinon la pension ne prendra effet qu'à compter du mois suivant la date de réception de la demande.

Montant et périodicité :

Le montant de la pension d'invalidité s'obtient de la même façon que celui de la pension de vieillesse.

A T T E N T I O N

Le montant de la pension d'invalidité ne peut être inférieur à 60% du SMIG ou supérieur à 80% du salaire mensuel moyen.

La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse de même montant lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.

PENSION DE SURVIVANT. :

La pension de survivant est prévue en cas de :

- décès d'un titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité.
- décès d'un titulaire d'une pension anticipée ou
- décès d'un assuré qui remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou qui justifiait d'au moins 180 mois d'assurance.

Bénéficiaires :

- La veuve âgée de 50 ans au moins ou atteinte d'invalidité à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès à moins qu'un enfant ne soit né de l'union ou que la veuve ne se trouve en état de grossesse à la date du décès.

- Le veuf invalide à la charge de l'assurée à condition que le mariage ait été contracté un an au moins avant le décès.

- Les enfants à charge.

Conditions d'octroi :

Pour prétendre à cette pension, il faudra adresser à la "Caisse" (service des pensions), le dossier suivant :

- un certificat de décès de l'assuré ,
- une demande de pension dans un délai de 6 mois. Sinon la pension ne prendra effet qu'à partir du mois suivant réception de demande.
- pièces d'état civil des survivants
- certificat de mariage et/ ou de grossesse.

Montant et périodicité :

La pension de survivant est payable par trimestre. Son montant est égal à la rémunération moyenne mensuelle multipliée par 20% majorée de 1,33% pour chaque période d'assurance de 12 mois.

Ce montant est réparti comme suit entre les survivants :

- ^{pour} 50%/la veuve ou le veuf invalide
- 25% pour chaque orphelin de père ou de mère.
- 40% pour chaque orphelin de père et de mère.

N.B. :

Toutefois le total des pensions de survivant ne peut dépasser le montant de la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit. Si le montant est dépassé, les pensions de survivant sont réduites proportionnellement.

ALLOCATION DE VIEILLESSE

Bénéficiaires :

Assurés ayant atteint 60 ans (hommes) et 55 ans (femmes).

Conditions :

- être âgé de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.
- cesser toute activité salariée.
- Ne pas remplir les conditions requises pour l'obtention d'une pension de vieillesse (durée d'immatriculation) et

- avoir accompli au moins 12 mois d'assurance

Si vous remplissez ces conditions, adressez à la C.N.S.S (services des pensions), le dossier suivant :

- l'acte de naissance
- 1 certificat de cessation de l'activité salariée et votre
- livret d'assurance.

Montant et périodicité :

Le montant de l'allocation de vicillesse s'obtient en multipliant le salaire mensuel moyen de l'assuré par le nombre de période d'assurance (6 mois).

Le montant est payé par versement unique.

ALLOCATION DE SURVIVANTS

Bénéficiaires :

Veuve (veuf) de l'assuré (e)

Conditions :

- L'assuré ne pouvant prétendre à une pension d'invalidité
- L'assuré qui n'a pas totalisé 180 mois d'assurance.

DOSSIER A REMPLIR A LA CAISSE

(Service des pensions)

- certificat du décès de l'assuré
- certificat du mariage et le
- livret d'assurance.