

République Islamique de Mauritanie

Honneur-Fraternité-Justice

***Loi N° 2004-017 portant code du travail***

L'Assemblée Nationale et le Sénat ont adopté;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

## TABLE ANALYTIQUE

		Articles
	<b>Dispositions Préliminaires</b>	
	<b>Applications du Code du Travail</b> .....	1 à 3
<b>Livre I</b>	<b>Relations de Travail</b> .....	4 à 100
<b>Titre I</b>	<b>Contrat de Travail</b> .....	4 à 64
Chapitre I	Dispositions générales .....	4 à 7
Chapitre II	Engagement à l'essai .....	8 à 14
Chapitre III	Contrat à durée déterminée .....	15 à 21
Chapitre IV	Contrat à durée indéterminée .....	22 et 23
Chapitre V	Effets du contrat du travail .....	24 à 29
Chapitre VI	Suspension du contrat de travail .....	30 à 43
Section I	Dispositions générales .....	30 à 32
Section II	Suspension du fait de l'Employeur .....	33 à 37
Section III	Suspension du fait du travailleur .....	38 à 43
Chapitre VII	Rupture du contrat .....	44 à 64
Section I	Rupture du contrat à durée déterminée .....	44 et 45
Section II	Rupture du contrat à durée indéterminée .....	46 à 59
Sous section I	Procédure de droit commun .....	46 à 50
Sous section II	Cas particuliers .....	51 à 54
Sous section III	Procédure de licenciement économique .....	55 à 59
Section IV	Dispositions communes .....	60 à 64
<b>Titre II</b>	<b>Conventions Collectives</b> .....	65 à 100
Chapitre I	Dispositions communes .....	65 à 69
Chapitre II	Convention collective simple .....	70 à 86
Chapitre III	Convention collective susceptible d'extension	87 à 97
Chapitre IV	Convention collective nationale Interprofessionnelle .....	98
Chapitre V	Convention collective d'entreprise ou d'Etablissement .....	99 et 100

*Table analytique*

<b>Livre II</b>	<b>L'Entreprise</b> .....	101 à 152
<b>Titre I</b>	<b>Chef d'entreprise</b> .....	101 à 152
Chapitre I	Pouvoirs du chef d'entreprise .....	103 à 110
Section I	Pouvoirs de direction .....	103 à 105
Section II	Pouvoir réglementaire .....	106
Section III	Pouvoir disciplinaire .....	107 à 110
Chapitre II	Obligation et responsabilité du chef d'entreprise.....	111 à 113
Chapitre III	Cautionnement .....	114 à 117
<b>Titre II</b>	<b>Représentants du personnel</b> .....	118 à 139
Chapitre I	Délégués du personnel.....	118 à 131
Section I	Institution des délégués du personnel .....	118 à 121
Section II	Mission des délégués du personnel.....	122 à 124
Section III	Licenciement des délégués du personnel .....	125 à 131
Chapitre II	Comité consultatif d'entreprise ou d'établissement.....	132 à 139
<b>Titre III</b>	<b>Sous-entreprise - Tâcheronnat</b> .....	140 à 152
Chapitre I	Sous-entreprise .....	140 à 143
Chapitre II	Tâcheronnat.....	144 à 152
Section I	Formation du contrat de tâcheronnat .....	145 à 146
Section II	Obligations du tâcheron.....	147 à 149
Section III	Obligations de l'entrepreneur Principal.....	150 à 152
<b>Livre III</b>	<b>Conditions de travail</b> .....	153 à 263
<b>Titre I</b>	<b>Travail des femmes et des enfants</b> .....	153 à 169
Chapitre I	Aptitude au travail .....	153 à 163
Section I	Age minimum .....	153 à 157
Section II	Examen d'aptitude des enfants au travail.....	158 à 161
Section III	Repos des femmes en couche ou allaitant leurs enfants.....	162 et 163
Chapitre II	travail de nuit de femmes et des enfants .....	164 à 169

*Table analytique*

<b>Titre II</b>	<b>Durée du travail</b> .....	170 à 177
Chapitre I	Durée hebdomadaire.....	170 à 173
Chapitre II	Repos hebdomadaire et jours fériés.....	174 à 177
Section I	Repos hebdomadaire .....	174 et 175
Section II	Jours fériés.....	176 et 177
<b>Titre III</b>	<b>Congés payés</b> .....	178 à 190
Chapitre I	Acquisition du droit aux congés payés.....	178 et 179
Chapitre II	Durée des congés payés.....	180 à 184
Chapitre III	Jouissance des congés payés.....	185 à 190
<b>Titre IV</b>	<b>Salaires</b> .....	191 à 237
Chapitre I	Dispositions générales .....	191 à 194
Chapitre II	Éléments du salaire.....	195 à 202
Section I	Salaire minimal interprofessionnel garanti et salaires minimaux hiérarchisés .....	195 à 197
Section II	Salaire à la tâche ou aux pièces.....	198 et 199
Section III	Indemnité d'éloignement- Indemnité de déplacement.....	200 à 202
Chapitre III	Prestation en nature.....	203 à 215
Section I	Logement, ravitaillement en denrée alimentaire - Cession de marchandise .....	203 à 206
Section II	Transport du travailleur, de sa famille et de leurs bagages.....	207 à 215
Chapitre IV	Modalités du paiement du salaire .....	216 à 223
Chapitre V	Privilèges et garanties de créance de salaire.....	224 à 229
Chapitre VI	Prescription de l'action en paiement de salaire.....	230 à 232
Chapitre VII	Retenue sur salaire.....	233 à 237
<b>Titre V</b>	<b>Hygiène et sécurité</b> .....	238 à 253
Chapitre I	Dispositions générales .....	238 à 240
Chapitre II	Dispositions spéciales .....	241 à 251
Section I	Machines dépourvues de dispositif de protections appropriées.....	241 et 242
Section II	Vente et emploi de produits nocifs à usage industriel.....	243 à 245
Section III	Travail des femmes et des enfants .....	246 à 248

*Table analytique*

Section IV	hygiène et sécurité en matière maritime .....	249 à 251
Chapitre III	Comité d'hygiène et de sécurité d'entreprise.....	252 et 253
<b>Titre VI</b>	<b>Services médicaux d'entreprise.....</b>	<b>254 à 263</b>
<b>Livre IV</b>	<b>Groupements professionnels .....</b>	<b>264 à 291</b>
<b>Titre I</b>	<b>Dispositions générales.....</b>	<b>264 à 267</b>
<b>Titre II</b>	<b>Syndicats professionnels .....</b>	<b>268 à 291</b>
Chapitre I	Constitution.....	268 à 279
Chapitre II	Personnalité morale et activités des syndicats.....	280 à 287
Chapitre III	Suspension et dissolution des syndicats.....	288 et 289
<b>Titre III</b>	<b>Sections et unions de syndicats.....</b>	<b>290 et 291</b>
<b>Livre V</b>	<b>Règlement des différends du travail .....</b>	<b>292 à 366</b>
<b>Titre I</b>	<b>Règlement des différends individuels .....</b>	<b>292 à 329</b>
Chapitre I	Tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail.....	292 à 299
Chapitre II	Institution et composition des tribunaux du travail.....	300 à 305
Chapitre III	Compétence des tribunaux du travail .....	306 et 307
Chapitre IV	Procédure devant les tribunaux du travail.....	308 à 327
Section I	Dispositions générales.....	308 à 314
Section II	Introduction de l'instance. Tentative de conciliation.....	315 à 320
Section III	Phase contentieuse.....	321 à 324
Section IV	Voies de recours.....	325 à 329
<b>Titre II</b>	<b>Règlement des différends collectifs.....</b>	<b>330 à 366</b>
Chapitre I	Dispositions générales.....	330 à 333
Chapitre II	Tentative de conciliation.....	334 à 343
Chapitre III	Médiation .....	342 à 349
Chapitre IV	Arbitrage .....	350 à 356
Chapitre V	Grève et lock-out.....	357 à 366
Section I	Grève.....	357 à 363
Section II	Lock-out .....	364 à 366
<b>Livre VI</b>	<b>Organisation Administrative du travail et moyens de contrôle .....</b>	<b>367 à 402</b>

*Table analytique*

<b>Titre I</b>	<b>Organisation administrative du travail</b> .....	367 à 374
Chapitre Unique	Administration du Travail .....	367 à 368
<b>Titre II</b>	<b>Moyens et mesures de contrôle</b> .....	369 à 386
Chapitre I	Inspection du Travail .....	369 à 381
Chapitre II	Inspection Médicale du Travail .....	382 à 384
Chapitre III	Mesures de contrôle .....	385 et 386
<b>Livre VII</b>	<b>Emploi - Formation Professionnelle - Apprentissage et organismes consultatifs</b> .....	387 à 416
<b>Titre I</b>	<b>Emploi</b> .....	387 à 395
Chapitre I	Service de l'emploi .....	387 à 389
Chapitre II	Règlement du cumul d'emploi .....	390 à 395
<b>Titre II</b>	<b>Formation Professionnelle – Apprentissage</b> .....	396 à 415
Chapitre I	Formation Professionnelle .....	396
Chapitre II	Apprentissage .....	397 à 415
Section I	Régime juridique du contrat d'apprentissage.....	402 à 408
Section II	Fin du contrat d'apprentissage .....	409 à 413
Section III	Contrôle d'exécution du contrat d'apprentissage .....	414 et 415
<b>Titre III</b>	<b>Les organismes consultatifs</b> .....	416 à 425
Chapitre I	Conseil National du Travail, de l'emploi et de la sécurité sociale .....	416 à 424
Chapitre II	Comité consultatif d'hygiène et de sécurité .....	425
<b>Livre VIII</b>	<b>Infractions et pénalités</b> .....	426 à 450
Chapitre I	Dispositions générales .....	426 à 428
Chapitre II	Amende civile .....	429
Chapitre III	Délits .....	430 à 446
Chapitre IV	Contravention de simple police .....	447 à 450

# **DISPOSITIONS PRELIMINAIRES**

## **APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL**

---

### **Article 1er : Application matérielle**

Les dispositions du présent code s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail.

Les relations entre les travailleurs et les employeurs de la marine marchande et des pêches maritimes sont également régies par le présent code sous réserve des dispositions particulières du code de la marine marchande et des pêches maritimes ainsi que des textes réglementaires pris pour l'application de ce dernier.

Les fonctionnaires nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des Etablissements publics à caractère administratif ne sont pas soumis au présent code.

Les dispositions du présent code ne s'opposent pas à l'application de dispositions plus favorables qui peuvent être accordées aux travailleurs par des conventions collectives, des contrats individuels ou des usages.

### **Article 2 : Application Territoriale**

Le présent code est applicable à tout contrat de travail destiné à être exécuté en République Islamique de Mauritanie, quels que soient les lieux de sa conclusion et de la résidence des parties.

### **Article 3 : Application dans le temps**

1°) Les dispositions du présent code sont applicables à partir de la date prévue pour son entrée en vigueur et abrogent toutes dispositions contraires des codes et lois antérieurs.

2°) Toutefois, cette abrogation ne prendra effet, en ce qui concerne les institutions en place et les procédures en vigueur, qu'au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles institutions et procédures.

3°) Jusqu'à leur modification ou leur abrogation, les règlements pris en application et pour l'exécution des codes et lois antérieurs demeurent en vigueur tant qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du présent code sous les sanctions prévues aux règlements correspondants.

4°) Les dispositions du présent code sont, de plein droit, applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats, ni porter atteinte aux dispositions plus favorables pour les travailleurs que les conventions collectives ou les contrats individuels en cours peuvent contenir.

Les travailleurs continueront à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis antérieurement lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent code.

5°) Les dispositions du présent code sont immédiatement applicables aux conventions collectives en cours. Celles conclues antérieurement restent en vigueur en toutes leurs clauses non contraires au présent code.

A peine de nullité, toute clause des conventions collectives contraire aux dispositions du présent code doit être modifiée pour être mise en conformité avec lui dans le délai de six mois.

---

RELATIONS DE TRAVAIL

## CONTRAT DE TRAVAIL

---

### CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 4 : Définition**

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier.

Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci.

#### **Article 5 : Principe de la liberté du travail. Interdiction du travail forcé**

Le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré.

Est interdite également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail et dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré.

Toute infraction aux présentes dispositions est passible de sanctions pénales prévues par la loi 2003-025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes.

### **Article 6 : Contrat individuel. Interdiction du contrat d'équipe**

Le contrat du travail est toujours individuel.

Est interdit le contrat d'équipe par lequel un employeur engage plusieurs personnes à la fois, soit directement, soit indirectement, moyennant une rémunération collective et forfaitaire.

### **Article 7 : Forme et preuve**

Le contrat de travail se forme et se prouve librement, sous réserve de dispositions particulières du présent code quant à la forme, à la preuve et au contenu. Les parties doivent respecter, notamment, le principe de non discrimination posé par l'article 395, alinéa 2.

Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

## **CHAPITRE II : ENGAGEMENT A L'ESSAI**

### **Article 8 : Définition**

La conclusion d'un contrat de travail définitif peut être subordonnée à un engagement à l'essai par lequel les parties conviennent d'apprécier ;

- l'employeur, la qualité des services du travailleur et son rendement;
- le travailleur, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité ainsi que le climat social de l'entreprise.

### **Article 9 : Forme**

L'engagement à l'essai doit, à peine de nullité, être constaté par écrit, soit séparément, soit dans une clause du contrat appelé à devenir définitif.

### **Article 10 : Durée de l'essai**

Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession. La durée de l'essai doit être expressément prévue par écrit.

L'engagement à l'essai ne peut, renouvellement compris, excéder :

- une durée de six mois pour tout travailleur ;
- une durée de douze mois pour le travailleur ayant conservé sa résidence habituelle hors du territoire de la République Islamique de Mauritanie ;
- une durée de douze mois pour le travailleur engagé comme cadre tel que défini par les conventions collectives ou les règlements;

Les délais d'attente de départ et de route ne sont pas compris dans la durée maximale de l'essai.

Les durées de l'engagement à l'essai prévues par le présent article ne s'appliquent qu'en l'absence de dispositions réglementaires ou de clauses de conventions collectives plus favorables.

### **Article 11 : Sanction**

Tout contrat qui ne répond pas aux conditions prévues par les articles 9 et 10, doit être considéré comme un contrat de travail définitif à durée déterminée ou indéterminée selon ce qui a été expressément convenu entre les parties, au cas où l'essai s'avère satisfaisant.

### **Article 12 : Prolongation des services**

La partie qui désire prolonger l'essai doit en informer l'autre avant l'expiration de la période concernée, faute de quoi, le contrat définitif à durée déterminée ou indéterminée selon ce qui a été expressément convenu entre les parties, entre en exécution au cas où l'essai s'avère satisfaisant.

La prolongation des services au-delà de la durée par l'essai équivaut à la conclusion d'un contrat définitif à durée déterminée ou indéterminée selon ce qui a été expressément convenu entre les parties au cas où l'essai s'avère satisfaisant.

### **Article 13 : Résiliation de l'engagement**

Sauf stipulation contraire expresse, l'engagement à l'essai peut être résilié unilatéralement, à tout moment par l'une ou l'autre partie, sans préavis et sans indemnité sous réserve de l'abus de droit.

La preuve de l'abus de droit est à la charge de la partie qui s'en prétend victime.

### **Article 14 : Frais de voyage**

Les droits au voyage du travailleur engagé à l'essai hors du lieu de sa résidence habituelle et sa famille sont régis par les articles 207 et suivants.

## **CHAPITRE III : CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

### **Article 15 : Définition**

Est considéré comme contrat de travail à durée déterminée :

1°) celui dont la durée est définie avec précision par les parties au moyen d'une unité de temps ;

2°) celui qui est assorti d'un terme constitué par une date calendrier ;

3°) celui dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue ;

4°) celui conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé où la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision.

### **Article 16 : Succession de contrats à durée déterminée**

Aucun employeur ne peut conclure avec le même travailleur successivement et sans discontinuité, plus de deux contrats à durée déterminée, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée.

La continuation des services à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, constitue de plein droit, l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, les dispositions des alinéas précédents du présent article ne s'appliquent pas :

1°) au travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée ;

2°) au travailleur saisonnier engagé pour la durée d'une campagne agricole, commerciale, industrielle, touristique ou artisanale;

3°) au docker occasionnel engagé pour les travaux de manutention à exécuter à l'intérieur de l'enceinte du port ;

4°) au travailleur engagé en complément d'effectif, pour exécuter des travaux nés d'un surcroît d'activité de l'entreprise ;

5°) au travailleur engagé pour assurer le remplacement provisoire d'un travailleur de l'entreprise dont le contrat est suspendu légalement, conventionnellement, conformément aux dispositions du code;

6°) au travailleur engagé temporairement pour les besoins d'un chantier, de bâtiment et de travaux publics.

Toutefois, dans le cas de fermeture de l'entreprise par suite du départ de l'employeur sous le drapeau ou pour une période obligatoire d'instruction militaire, de grève ou de lock-out licites, le travailleur dont le contrat est suspendu ne peut être remplacé.

Le ministre du travail pourra toutefois accorder par arrêté, une dérogation à d'autres professions, travaux ou emplois à caractère saisonnier ou temporaire.

Les conditions d'emploi des travailleurs mentionnées ci-dessus, sont fixées par décret pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale

### **Article 17 : Durée maximale**

Aucun contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée supérieure à deux ans renouvellement compris.

Toutefois, pour les travailleurs étrangers n'ayant pas leur résidence habituelle en Mauritanie, la durée ne peut, sauf dérogation accordée dans des conditions prévues par décret, excéder trente mois pour le premier séjour et vingt mois pour les séjours suivants.

**Article 18 : Durée supérieure à trois mois, installation du travailleur hors de sa résidence habituelle - Nécessité de visa d'approbation**

Tout contrat de travail à durée déterminée conclu pour une période supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit, après visite médicale du travailleur, être constaté par écrit et soumis au visa d'approbation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu d'embauchage ou au directeur du travail au cas où le travailleur a sa résidence habituelle hors du territoire mauritanien.

Celui-ci appose le visa d'approbation après avoir, notamment :

1°) recueilli le visa d'accord préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu d'emploi sur les conditions du travail consenties.

2°) vérifié l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat de travail aux dispositions applicables en matière de travail ;

3°) vérifié que le travailleur est libre de tout engagement ;

4) vérifié que la durée du contrat est déterminée sans ambiguïté ;

5°) donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat..

**Article 19 : Demande de visa. Procédure**

La demande de visa incombe à l'employeur.

Si l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du lieu d'embauchage, compétent pour accorder le visa, n'a pas fait connaître sa décision à l'employeur dans les quinze jours de la demande formulée par celui-ci, le visa est réputé accordé. Ce délai est de trente jours dans le cas où le visa doit être accordé par le directeur du travail pour un travailleur ayant sa résidence habituelle hors du territoire mauritanien.

## **Article 20 : Refus ou omission du visa - Sanction**

Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. En cas d'absence d'écrit ou si l'omission du visa est due au fait de l'employeur le travailleur peut faire constater par le tribunal compétent la nullité du contrat et, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

Si l'une des parties ne respecte pas les obligations éventuellement prescrites à l'occasion du visa d'approbation, l'autre partie peut demander la nullité du contrat comme dans le cas d'omission du visa et réclamer, s'il y a lieu, des dommages-intérêts.

En aucun cas, l'action en nullité ne peut être exercée :

- après un délai de six mois suivant la date de conclusion du contrat ou du début de son exécution.
- après l'expiration de la durée du contrat ou après sa résiliation.

## **Article 21 : Obtention du visa - effets**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée a été revêtu du visa d'approbation, il est transmis, selon le cas, à l'organe central ou local chargé de la main-d'œuvre, qui doit apposer, sur chaque exemplaire, le visa d'enregistrement avec date et numéro et conserver un exemplaire du contrat au dossier du travailleur.

## **CHAPITRE IV : CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

### **Article 22 : Définition**

Tout contrat de travail qui ne répond pas à la définition du contrat à durée déterminée est considéré comme contrat à durée indéterminée.

### **Article 23 : Installation du travailleur hors de sa résidence habituelle**

Le contrat de travail à durée indéterminée nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle est soumis aux dispositions des articles 18 à 21.

## **CHAPITRE V : EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 24 : Principe**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, le contrat de travail produit tous les effets du droit commun des contrats.

### **Article 25 : Obligation de non concurrence de travailleur**

Sauf clause contraire du contrat, et sous réserve de la réglementation du cumul d'emploi, le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise qui l'emploie.

Toutefois, il lui est possible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail et sous réserve de la réglementation du cumul d'emplois toute activité professionnelle non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

La clause de non concurrence après la cessation du contrat de travail souscrite par le travailleur n'est valable que :

- si la rupture du contrat est due à la démission du travailleur ou à son licenciement pour faute lourde.

- si l'obligation de non concurrence n'excède pas deux ans, ni un rayon de cent cinquante kilomètres autour du lieu d'emploi ;

- si l'activité professionnelle interdite est de nature à concurrencer celle de l'employeur.

### **Article 26 : Modification de la situation juridique de l'employeur - Maintien des contrats individuels et de la convention collective d'entreprise**

S'il survient une modification de la situation juridique de l'employeur ou une modification juridique de la forme, de la propriété ou de l'exploitation de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société ou toute autre sorte de modification, tous les contrats de travail en cours au jour de la

modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Leur révision ou leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par le présent code, les règlements ou les conventions collectives comme si la modification de la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue.

La convention collective d'entreprise ou d'établissement conclue avec le précédent employeur lie le successeur de celui-ci jusqu'à l'expiration de la durée déterminée prévue ou la dénonciation.

### **Article 27 : Modification de la situation juridique de l'employeur – Effets entre les employeurs successifs**

Les employeurs successifs restent tenus, envers le personnel transféré, de toutes les obligations qui étaient à la charge de l'employeur précédent, sans préjudice d'une action récursoire contre ce dernier par l'employeur successeur.

### **Article 28 : Mutation**

Lorsque le travailleur est muté d'un établissement à un autre de la même entreprise ou d'une société à une autre du même groupe, il conserve le bénéfice de l'ancienneté et des avantages acquis avant sa mutation, sous réserve d'une révision toujours possible de ces derniers s'ils sont contractuels.

### **Article 29 : Révision du Contrat de Travail**

La révision du contrat de travail consiste en une modification substantielle de celui-ci. Elle ne peut prendre effet que du consentement mutuel des parties.

La partie qui prend l'initiative de la révision doit en faire la proposition à l'autre, par écrit et lui laisser un délai équivalent à la période de préavis pour donner sa réponse. Le silence observé par cette dernière ne peut être considéré comme une acceptation tacite des nouveaux termes du contrat.

Toutefois, passé le délai imparti par le demandeur de la révision sans réponse ou exprimé par le destinataire de la révision devant les délégués du personnel le cas échéant, la partie qui a proposé la révision peut résilier le contrat.

Les tribunaux du travail sont compétents pour apprécier si la révision a été proposée dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou du travailleur.

## **CHAPITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 30 : Principe**

En dehors des cas prévus par la loi, les règlements et la convention collective et sauf cas de force majeure rendant impossible, temporairement, l'exécution du contrat de travail, celui-ci ne peut être suspendu que d'accord parties.

#### **Article 31 : Rémunération ou indemnisation de la période de suspension**

1°) La suspension du contrat de travail n'ouvre droit ni à la rémunération ni à l'indemnisation sauf disposition contraire de la loi, des règlements, des conventions collectives et des accords des parties.

2°) Les indemnités et avantages de toute nature et de toute provenance dont bénéficie le travailleur pendant la période de suspension, ne sauraient avoir pour effet de lui permettre de tirer bénéfice de son état par un enrichissement sans cause.

3°) Dans les cas prévus aux articles 33 et 38, 1° et 2°, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite du préavis, une indemnité assurant à celui-ci le montant de sa rémunération, déduction faite, éventuellement, des indemnités qu'il pourrait percevoir en raison même du motif de son absence.

Si le travailleur est soumis à un contrat ne fixant pas la durée du préavis, il est fait référence au préavis fixé par la convention collective ou par arrêté pour la branche professionnelle considérée.

Dans les cas prévus à l'article 38, 1° et 2°, un décret pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité socia-

le, détermine les conditions dans lesquelles les entreprises et l'Etat participent à l'indemnisation des travailleurs dont le contrat se trouve suspendu.

### **Article 32 : Comptabilisation de la période de suspension pour l'ancienneté et les congés payés**

Les périodes de suspension déterminées par le présent chapitre sont considérées comme temps de service effectif pour la détermination ;

- de l'ancienneté du travailleur à l'exception de celles prévues par les articles 33 et 38, 1°, 6°, 7°, et 8° ;

- du droit aux congés payés à l'exception des articles 34 et 38, 1°, 6°, 7°, 8° et 9°.

## **SECTION II : SUSPENSION DU FAIT DE L'EMPLOYEUR**

### **Article 33 : Obligation militaire de l'employeur**

Le contrat de travail est suspendu en cas de fermeture provisoire de l'entreprise par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux pour une période obligatoire d'instruction militaire.

### **Article 34 : Lock-out**

Le contrat de travail est également suspendu pendant la durée du lock-out décidé licitement par l'employeur.

### **Article 35 : Fermeture provisoire d'entreprise**

Le contrat de travail est suspendu en cas de fermeture provisoire de l'entreprise ou de l'établissement, d'interdiction ou de déchéance temporaire de l'employeur du droit d'exercer son activité professionnelle prononcée par une décision administrative ou judiciaire.

Pendant cette période, l'employeur doit continuer à payer son personnel, les salaires, indemnités et prestations de toute nature auxquels il avait droit sans que cette durée puisse excéder trois mois.

Si la fermeture de l'entreprise ou l'interdiction ou la déchéance du droit d'exercer une activité professionnelle excède trois mois, les travailleurs sont en droit de considérer que leur contrat de travail est rompu du fait de l'employeur et doivent, dans ce cas, notifier à celui-ci leur décision.

Si la fermeture de l'entreprise ou l'interdiction ou la déchéance du droit d'exercer une activité professionnelle est définitive, l'employeur est en droit de rompre les contrats du travail de son personnel, dans ce cas il doit notifier sa décision au personnel concerné avec le paiement de tous les droits. Il reste entendu que ce personnel conserve la priorité d'embauche.

### **Article 36 : Chômage économique et chômage technique - Décision**

Lorsqu'en raison des difficultés économiques graves ou d'événements imprévus relevant de la force majeure ou de contraintes techniques majeures, le fonctionnement de l'entreprise est rendu économiquement ou matériellement impossible ou particulièrement difficile, l'employeur peut décider la suspension de tout ou d'une partie de son activité.

La décision indique la durée, déterminée ou non, de la mise en chômage économique ou technique ainsi que, éventuellement, les compensations salariales proposées aux travailleurs.

La mise en chômage économique ou technique prononcée pour une durée déterminée peut être renouvelée.

L'inspecteur du Travail est informé, sans délai, de toute décision de chômage économique ou technique et de son renouvellement.

## **Article 37 : Chômage économique et chômage technique – Régime juridique**

En aucun cas, le chômage économique ou technique ne peut être imposé aux salariés, en une ou plusieurs fois, pendant plus de quatre vingt dix jours calendriers au cours d'une même période de douze mois.

A l'expiration de cette durée, le travailleur a la faculté de se considérer licencié sans préjudice de son droit, le cas échéant, aux indemnités de préavis et de licenciement. Dans ce cas, les règles de la procédure du licenciement économique ou du droit commun ne s'appliquent pas.

Les heures de travail perdues du fait du chômage économique ou technique peuvent donner lieu à la récupération dans les conditions prévues par la réglementation pour la récupération des heures de travail perdues par suite d'une interruption collective de travail.

## **SECTION III : SUSPENSION DU FAIT DU TRAVAILLEUR**

### **Article 38 : Cas de suspension**

Le contrat de travail est suspendu :

1°) Pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

2°) Pendant une durée d'absence limitée à six (6) mois, pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé, ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;

3°) Pendant toute la durée d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

4°) pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 39 ;

5°) Pendant la durée de la grève si celle-ci a été déclenchée dans le respect de la procédure des règlements collectifs du travail ;

6°) Pendant la durée des absences non rémunérées du travailleur, autorisées ou excusées par l'employeur en vertu de la réglementation ou d'accords individuels ;

7°) Pendant la durée de la mise à pied disciplinaire du travailleur ou du représentant du personnel décidée par l'employeur.

8°) Pendant la détention préventive du travailleur.

9°) Pendant la durée des congés augmentée, éventuellement des délais d'attente et de route définis aux articles 183 et 214.

10°) Pendant la période du pèlerinage aux lieux saints de l'islam. Toutefois, le travailleur bénéficiera une fois dans sa vie professionnelle et dans la limite de trente (30) jours consécutifs de tous les effets produits par son contrat..

11°) Pendant la durée de viduité de la femme salariée dans la limite de cent trente jours consécutifs sans préjudice aux prescriptions de la charia islamique en la matière.

### **Article 39 : Congé de Maternité**

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives, dont huit (8) semaines postérieures à la délivrance. La durée de huit (8) semaines postérieures à la délivrance est irréductible quelle que soit la date de la délivrance.

Cette suspension peut être prolongée de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Cette suspension peut aussi être précédée d'une période de repos non indemnisable dont la durée est fixée par le certificat médical constatant la nécessité absolue d'un repos.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles 31-3° et 38 lorsque au cours de l'interruption ci-dessus visée survient une maladie dûment constatée liée ou non à la grossesse ou aux couches.

Inversement, pendant toute la période du congé de maternité, l'employeur ne peut donner congé à la femme salariée.

#### **Article 40 : Maternité - Rupture**

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Inversement, pendant toute la période du congé de maternité, l'employeur ne peut donner congé à la femme salariée.

#### **Article 41 : Subsistance et soins de la femme salariée en maternité**

Au cours de la période de suspension du contrat de travail pour congé de maternité telle définie par l'article 38, la femme a droit à un traitement spécial d'assistance en vue d'assurer, à la fois, sa subsistance et les soins nécessaires par son état, dans les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale sur les prestations familiales.

#### **Article 42 : Allaitement de l'enfant**

La mère allaitant son enfant peut, pendant une période quinze mois postérieurs à la naissance, cesser son travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Elle peut aussi, durant la même période, bénéficier d'un droit à des repos pour allaitement. La durée de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La durée de repos pour allaitement est comptée dans la durée du travail et rémunérée comme telle.

**Article 43 : Caractère d'ordre public**

Toute convention collective contraire aux dispositions des articles 38 à 41 est nulle de plein droit.

## **CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SECTION I : RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

#### **Article 44 : Causes de ruptures**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant son terme prévu que :

- par suite d'un cas de force majeure rendant définitivement impossible la continuation de l'exécution du contrat ;
- par consentement mutuel des parties ;
- par suite d'une faute lourde de l'une des parties laissée à l'appréciation de la juridiction compétente ;
- par suite du décès du travailleur.

#### **Article 45 : Notification de la rupture à l'autorité administrative**

En cas de rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée soumis au visa d'approbation, l'employeur est tenu d'en aviser, dans les quinze jours, l'autorité qui a visé ledit contrat.

### **SECTION II : RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

#### **SOUS-SECTION I : PROCEDURE DE DROIT COMMUN**

#### **Article 46 : Principes**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit en informer le travailleur par écrit indiquant le motif allégué et l'invitant à fournir des explications par écrit dans un délai de quarante huit heures.

Toute résiliation est subordonnée à un préavis, notifié par écrit, par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le motif de la résiliation doit être mentionné dans cet écrit.

Le préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

#### **Article 47 : Motif légitime de rupture**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié pour une des causes prévues à l'article 44 pour tout autre motif réel et sérieux.

#### **Article 48 : Modalités et durée du préavis**

En l'absence de conventions collectives, un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe les modalités et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

#### **Article 49 : Accomplissement du préavis**

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

Les heures de liberté sont prises sur l'initiative du travailleur qui devra aviser son employeur, au plus tard, la veille de son absence.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées est dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander pour réparation du dommage qui lui est ainsi causé.

### **Article 50 : Indemnité compensatrice de préavis**

Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis a été intégralement observé, sous réserve des dispositions de l'article 49, alinéa 3, emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité compensatrice de préavis" dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Si la résiliation du contrat de travail intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis, calculée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, est doublée.

Toutefois, le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis peut quitter immédiatement l'employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif.

## **SOUS-SECTION II : CAS PARTICULIERS**

### **Article 51 : Age de la retraite**

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite prévu par les lois, règlements ou conventions collectives en vigueur.

Toutefois, la partie qui entend se prévaloir de cette cause légitime de rupture est tenue d'en informer l'autre en respectant le délai prévu par l'article 46.

Le travailleur mis à la retraite ou qui décide de partir à la retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite dans les conditions fixées par les lois, règlements ou conventions collectives en vigueur.

### **Article 52 : Démission**

Le salarié peut librement démissionner à condition de respecter le délai de préavis prévu par l'article 45 et de ne pas commettre d'abus de droit.

L'abandon de poste, quelle qu'en soit la durée, ne peut être considéré comme un acte de démission, mais peut être constitutif d'une faute justifiant le licenciement s'il n'est pas autorisé ou excusé par l'employeur.

### **Article 53 : Décès de l'employeur**

Le décès de l'employeur ne provoque la rupture du contrat de travail que s'il entraîne la cessation de l'entreprise.

Dans ce cas les travailleurs ont droit, outre les salaires et accessoires de salaires acquis jusqu'à la date effective de la rupture, à l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.

### **Article 54 : Décès du travailleur**

En cas de décès du travailleur, ses héritiers ont droit, outre les salaires et accessoires de salaires acquis jusqu'au jour du décès, à l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de licenciement, et l'indemnité compensatrice de congés payés sans préjudice aux droits des créanciers.

## **SOUS-SECTION III : PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

### **Article 55 : Motif économique**

Tout licenciement individuel ou collectif pour un motif économique entraînant une ou plusieurs suppressions d'emploi, tel que

notamment, la diminution de l'activité ou une réorganisation intérieure de l'entreprise ou de l'établissement, est soumis aux règles de la présente sous section.

### **Article 56 : Etablissement de l'ordre des licenciements**

L'employeur établit l'ordre des licenciements des travailleurs dont il envisage la rupture des contrats en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges de famille des travailleurs.

Sont licenciés en premier lieu les travailleurs présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les travailleurs les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes de la législation des prestations familiales.

### **Article 57 : Information et consultation des délégués du personnel**

En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer, par écrit, les délégués du personnel en leur communiquant le motif du ou des licenciements envisagés, des catégories des travailleurs susceptibles d'être licenciés et l'ordre de licenciement de ceux-ci.

Les délégués du personnel disposent d'un délai de quinze jours à partir de cette notification pour émettre leur avis sur les mesures subsidiaires aux licenciements et sur l'ordre de ceux-ci. Cet avis ne lie pas l'employeur.

L'employeur est tenu de notifier à l'inspection du travail du ressort son projet de licenciement pour motif économique ainsi que la copie de la lettre adressée aux délégués du personnel et l'avis de ces derniers.

L'inspecteur du travail doit, traiter ses bons offices, rechercher, avec les délégués du personnel et l'employeur, toutes les solutions subsidiaires au licenciement telles que, notamment, réduction des heures de travail, le chômage partiel, le chômage par roulement. Dans le cas de révision de contrat du travail, les dispositions de l'article 29 s'appliquent.

Faute de respecter ces formalités, le licenciement est nul. Toutefois, la non-réception du rapport de l'inspecteur du travail dans le délai prévu par l'alinéa 5 n'est pas une cause de nullité.

### **Article 58 : Notification du préavis**

Passé le délai de quinze jours prévu par l'article précédent, l'employeur peut procéder aux licenciements envisagés en respectant les dispositions des articles 46 et suivants.

### **Article 59 : Priorité d'embauchage**

Le travailleur licencié pour motif économique conserve, pendant un an, la priorité d'embauchage dans la même catégorie d'emploi.

Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue par la convention collective.

Le travailleur bénéficiant d'une priorité d'embauchage est tenu de communiquer à son employeur tout changement de son adresse survenant après son départ de l'entreprise. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à la dernière adresse communiquée par le travailleur.

Le travailleur doit se présenter dans un délai maximum de dix jours suivant la date de réception de la lettre.

Des décrets pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et la sécurité sociale pourront fixer les modalités d'application des dispositions de la présente sous-section.

## **SECTION III : DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article 60 : Rupture abusive**

Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction constate l'abus par une enquête, s'il y a lieu, sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés notamment par les opinions politiques ou religieuses du travailleur, son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat, son sexe, son âge, sa race, son ascendance nationale, sa couleur, sa religion, sont abusifs.

En cas de contestation, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur. Le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat.

### **Article 61 : Dommages-intérêts**

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et, notamment:

1°) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat.

2°) 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 ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite éventuellement prévu par la loi, les textes réglementaires, le contrat ou la convention collective.

### **Article 62 : La cessation d'entreprise ou des paiements**

La cessation définitive d'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives à la rupture du contrat de travail.

La cessation des paiements d'une entreprise, même constatée par jugement ouvrant une procédure collective de règlement du passif, n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

### **Article 63 : Débauchage**

Lorsqu'un travailleur rompt abusivement un contrat de travail et engage, à nouveau, ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent lorsqu'il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage.

Il en est de même lorsque le nouvel employeur embauche un travailleur qu'il sait déjà lié par un contrat de travail ou quand il a continué à employer un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, le nouvel employeur n'est pas responsable si, au moment où il est averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration ou :

- s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, le terme est arrivé;
- s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, le préavis est expiré ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture dudit contrat.

### **Article 64 : Certificat de travail**

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

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

Ce certificat est exempt de tous droits de timbres et d'enregistrement, même s'il contient d'autres mentions que celles prévues au présent article.

## CONVENTIONS COLLECTIVES

---

### CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 65 : Définition - Objet**

La convention collective est un accord relatif aux conditions de travail, à l'emploi et à la sécurité sociale conclu entre :

- d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs ;

- et d'autre part, un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels d'employeurs ou toute autre organisation d'employeurs ou un ou plusieurs pris individuellement.

La convention collective peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur.

Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les contrats individuels de travail peuvent contenir des clauses plus favorables que celles des conventions collectives.

#### **Article 66 : Droit commun de la convention collective**

Les dispositions relatives à la convention collective simple s'appliquent à toutes les catégories de conventions collectives sous réserve des dispositions particulières à chacune d'elles.

Un décret pris en conseil des ministres, après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, fixe éventuellement les modalités d'application des dispositions du présent titre.

### **Article 67 : Droit de timbre et d'enregistrement**

Tous les actes établis pour l'exécution du présent titre sont exempts de droit de timbre et d'enregistrement.

### **Article 68 : Conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics.**

1°) Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du chapitre II du présent titre;

La liste des établissements employant du personnel soumis à un statut dans ces entreprises est établie par décret.

2°) lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension en application des dispositions du chapitre III du présent titre, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux personnes morales de droit public visées par le premier alinéa du présent article qui, en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

### **Article 69 : Arrêté ou décret tenant lieu de convention collective**

1°) un arrêté du ministre du travail pris après avis du Conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective dans les conditions définies au présent titre, peut réglementer les conditions du travail, de l'emploi et de sécurité sociale pour une profession donnée en s'inspirant des conventions collectives pouvant exister ou des normes internationalement admises.

Cet arrêté peut être pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions de travail et d'emploi sont comparables.

2°) A défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, des décrets pris après avis du Conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale réglementent les conditions de travail, de l'emploi et de sécurité sociale des professions relevant des établissements ou des services publics.

## **CHAPITRE II : CONVENTION COLLECTIVE SIMPLE**

### **Article 70 : Conclusion**

Les syndicats et groupements professionnels contractent par l'intermédiaire de leurs représentants désignés en vertu :

- soit des dispositions statutaires de ces organisations ;
- soit d'une délibération spéciale de ces organisations ;
- soit de mandats spéciaux écrits qui sont donnés individuellement aux adhérents de ces organisations.

A défaut d'une telle désignation préalable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale des organisations concernées.

Les syndicats et groupements professionnels déterminent eux mêmes leur mode de délibération pour la désignation de leurs représentants et la ratification de la convention collective.

### **Article 71 : Forme**

La convention collective doit être obligatoirement écrite en langue arabe et en français.

Elle est établie sur papier libre et signée par les représentants mandatés des parties contractantes.

### **Article 72 : Dépôt**

La convention collective doit être déposée au secrétariat du tribunal du travail compétent pour le lieu où elle est passée.

Le dépôt est effectué à frais communs aux soins de la partie la plus diligente en trois exemplaires.

Le secrétaire du tribunal du travail dresse procès-verbal du dépôt et en délivre récépissé. Il porte mention de la date du dépôt sur les trois exemplaires reçus et en adresse deux à l'Inspecteur du Travail dans les deux jours suivant le dépôt.

### **Article 73 : Application territoriale**

Les parties contractantes déterminent librement le champ d'application territorial des conventions collectives qui peut être local, régional ou national.

### **Article 74 : Application dans le temps**

Sauf stipulation contraire des parties, la convention collective est applicable à partir du jour qui suit la date de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail telle qu'elle est précisée sur le récépissé prévu à l'article 72.

### **Article 75 : Durée**

La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou indéterminée.

Quand la convention collective est à durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

### **Article 76 : Contenu**

Les parties contractantes déterminent librement le contenu de la convention collective tout en respectant les dispositions d'ordre public du présent code notamment le principe de non discrimination posé par l'article 395, alinéa 2.

Toutefois, elles doivent prévoir dans quelle forme et dans quel délai la convention peut être dénoncée ou révisée.

### **Article 77 : Effet contractuel**

Sont soumis aux obligations nées de la convention, notamment quant à la dénonciation, le renouvellement, la révision, la participation aux commissions prévues par elle, les organisations et les personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires.

La convention lie également les organisations qui y adhèrent, ainsi que tous ceux qui deviennent membres de ces organisations.

Les parties contractantes et adhérentes ainsi que leurs membres, s'engagent à exécuter loyalement ces obligations et à ne pas compromettre l'application de la convention collective aux entreprises qui y sont soumises. Elles ne sont pas garantes de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

### **Article 78 : Effet normatif - Assujettissement**

Les clauses de la convention collective fixant les droits et obligations des travailleurs et des employeurs s'imposent dans toutes les entreprises lorsque l'employeur a signé personnellement ladite convention ou fait partie ou devient membre d'une organisation signataire ou adhérente de celle-ci.

Lorsqu'une entreprise est susceptible d'être assujettie à plusieurs conventions collectives en raison de la pluralité de ses activités, seule lui est applicable la convention collective correspondant à son activité principale.

### **Article 79 : Adhésion**

Les employeurs et les organisations qui désirent adhérer à une convention collective doivent notifier, par écrit, leur adhésion en trois exemplaires, au secrétariat du tribunal du travail qui a reçu dépôt de la convention. Dans le cas où l'acte d'adhésion est déposé au secrétariat, le secrétaire en donne récépissé.

Il donne avis de cette notification aux parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf clause contraire de la convention, la partie adhérente a les mêmes droits que les parties contractantes.

### **Article 80 : Modification**

Les modifications apportées à la convention initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions que celles prévues aux articles 71 et 72.

### **Article 81 : Démission**

En cas de démission d'un groupement ou d'un membre d'un groupement partie contractante d'une convention, notification doit en être faite par écrit, en trois exemplaires au secrétariat du tribunal de travail où le dépôt de la convention a été effectué. Dans le cas où l'acte de démission est déposé au secrétariat, le secrétaire en donne récépissé.

La démission d'un employeur de l'organisation signataire ou adhérente ne le dispense pas de l'application de la convention collective. Toutefois, les avenants postérieurs à sa démission ne lui sont pas applicables.

### **Article 82 : Dénonciation**

La dénonciation de la convention collective fait l'objet d'un acte écrit, en trois exemplaires adressés par son ou ses auteurs au secrétariat du tribunal où le dépôt a été effectué.

Dans le cas où l'acte de dénonciation est déposé au secrétariat, le secrétaire en donne récépissé.

La dénonciation doit être précédée, sauf clause contraire expresse, d'un préavis de trois mois.

La convention collective dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une année à partir de la date effective de la dénonciation.

### **Article 83 : Transmission à l'inspecteur du travail**

Le secrétaire du tribunal du travail doit transmettre à l'Inspecteur du travail deux des exemplaires sur lesquels il mentionne la date d'arrivée ou de dépôt de toutes les notifications de modifications, d'adhésions, de démissions ou de dénonciations mentionnées, ci-dessus.

### **Article 84 : Publicité au secrétariat du tribunal de travail**

Il est donné gratuitement, communication de la convention collective à toute personne intéressée.

Des copies certifiées, conformes, des conventions collectives ainsi que des adhésions, démissions, ou dénonciations, sont délivrées par le secrétaire du tribunal du travail sur papier libre, aux frais du demandeur. Elles ne peuvent être refusées.

Des traductions verbales de ces actes peuvent être demandées à l'Inspection du Travail par toute personne intéressée.

### **Article 85 : Publicité dans l'entreprise**

Dans chaque établissement soumis à l'application d'une convention collective ou d'un arrêté en tenant lieu, le chef d'établissement doit tenir un exemplaire de celle-ci à la disposition du personnel.

### **Article 86 : Violation de la convention collective**

1°) Les employeurs et les organisations liés par une convention collective peuvent en leur propre nom, intenter une action en dommages-intérêts :

- Contre les employeurs et organisations, signataires et adhérents de la convention qui violeraient leurs engagements contractuels;
- Aux propres membres des organisations contractantes ou adhérentes qui n'appliqueraient pas les clauses de ladite convention relative aux rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs.

2°) Tout employeur ou travailleur soumis à une convention collective peut intenter une action en dommages-intérêts contre toute autre personne ou organisation liée par la convention qui violerait à son égard les engagements contractés;

3°) Toute organisation liée par une convention collective peut exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de ses membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par ladite organisation.

4°) Lorsqu'une action née de la violation d'une convention collective est intentée soit, par un employeur ou un travailleur, soit, par une organisation, toute autre organisation dont les membres sont soumis à ladite convention peut, intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

L'action des organisations visées dans le présent article est subordonnée à leur capacité d'agir en justice.

## **CHAPITRE III : CONVENTION COLLECTIVE SUSCEPTIBLE D'EXTENSION**

### **Article 87 : Initiative de la négociation**

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives ou de sa propre initiative, le Ministre du Travail convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention Collective ayant pour objet de régler les conditions de travail, d'emploi ou de Sécurité Sociale d'une ou de plusieurs branches d'activités déterminées sur le plan national, régional ou local.

### **Article 88 : Composition de la commission mixte**

Un arrêté du ministre du travail détermine la composition de la commission mixte qui comprendra, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et des employeurs ou, à défaut de ces dernières, des employeurs pris individuellement.

### **Article 89 : Conventions annexes**

Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles. Elles contiennent les conditions particulières du travail à ces catégories et sont discutées par les représentants des organisations les plus représentatives des catégories intéressées

### **Article 90 : Appréciation de la représentativité**

Le caractère représentatif d'un syndicat ou d'un groupement professionnel est déterminé par le Ministre du travail qui réunira tous les éléments d'appréciation et prendra l'avis des services intéressés de l'administration du Travail.

L'appréciation de la représentativité se fait sur la base des critères édictés par l'article 265.

La décision du Ministre est susceptible le cas échéant, d'un recours pour excès de pouvoir.

Le dossier fourni par le Ministre du travail doit comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis des services de l'administration du Travail.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent être interprétées comme autorisant l'administration du travail à prendre connaissance des registres d'inscription des adhésions et des livres de trésoreries du syndicat ou du groupement professionnel.

### **Article 91 : Désaccord de la commission mixte**

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs dispositions à introduire dans la convention, l'Inspecteur du Travail doit, à la demande de l'une des parties intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

### **Article 92 : Clauses obligatoires**

Les conventions collectives visées par le présent chapitre comprennent obligatoirement des dispositions concernant.

1°) le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;

2°) les salaires minimaux correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée;

3°) les modalités d'exécution et les taux de majoration des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit pendant les jours ouvrables, le repos hebdomadaire et les jours fériés;

4°) la durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis;

5°) les délégués du personnel;

6°) les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective;

7°) les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" pour les jeunes travailleurs;

8°) les congés payés;

9°) les indemnités de déplacement, et quant il y a lieu, les indemnités d'éloignement;

10°) 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;

11°) 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;

12°) 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.

### **Article 93 : Clauses facultatives**

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant:

1°) les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;

2°) les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport;

3°) les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu du travail.

4°) les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible intégralement ou partiellement ;

5°) les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;

6°) quant il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;

7°) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;

8°) quant il y a lieu les modalités de constitution du cautionnement ;

9°) l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération;

10°) l'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux;

11°) les conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés. Un décret déterminera les conditions dans lesquelles pourront être rendues obligatoires les dispositions facultatives reconnues utiles.

#### **Article 94 : Adaptation des conventions collectives conclues sur un plan territorial plus réduit**

Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan national ou régional, les conventions collectives conclues sur le plan régional ou local adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan territorial plus réduit.

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

#### **Article 95 : extension de la convention collective**

A la demande de l'une des organisations syndicales ou de l'un des groupements professionnels les plus représentatifs ou à l'initiative du ministre du travail, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section, peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de la convention, par arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre des finances.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre du travail doit exclure de l'extension après avis motivé du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, les conditions qui seraient en contradiction avec les extraits de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

### **Article 96 : Fin de l'extension**

L'arrêté ministériel prévu à l'article précédent, cessera d'avoir effet lorsque la convention collective aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son renouvellement.

Le ministre du travail pourra rapporter après avis motivé du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, l'arrêté ministériel prévu à l'article précédent en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective, ou de certaines de ses dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention, ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territoriale considéré.

### **Article 97 : Procédure d'extension et de retrait d'extension**

Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées, réalisée dans les conditions précisées au présent article.

Tout projet d'extension d'une convention collective doit faire l'objet d'un avis publié au Journal officiel de la république islamique de Mauritanie, auquel sera annexé le texte intégral de la convention.

Avant l'expiration d'un délai de trente jours qui suit la publication de l'avis au journal officiel, les syndicats, groupements professionnels et toutes personnes intéressées adresseront à l'inspecteur du travail leurs observations sur les clauses de la convention et de leur avis sur l'opportunité de l'extension de tout ou partie de ses dispositions.

L'arrêté d'extension ou de retrait d'extension fera obligatoirement référence au numéro du journal officiel contenant en même temps que l'avis d'extension, le texte intégral de la convention. Les parties de la convention qui ne seraient pas étendues, seront reproduites intégralement dans le corps même de l'arrêté, avec référence aux pages du journal officiel ci-dessus.

## **CHAPITRE IV : CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE**

### **Article 98 : Définition**

Des conventions collectives nationales interprofessionnelles peuvent être conclues dans les mêmes conditions que celles prévues pour les conventions collectives susceptibles d'extension.

Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article 92, une convention collective nationale interprofessionnelle peut ne contenir que quelques-unes des clauses prévues par les articles 91 et 92.

## **CHAPITRE V : CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT**

### **Article 98 : Définition**

Une convention collective concernant une entreprise ou une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs établissements d'une entreprise peut être conclue entre :

- d'une part, un ou plusieurs employeurs ou un groupement d'employeurs ;

- et d'autre part, des délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 100 : Objet**

La convention d'entreprise ou d'établissement a pour objet :

- en présence d'une convention collective simple ou étendue applicable à l'entreprise ou à l'établissement d'adapter celle-ci aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement considéré, ou de prévoir les dispositions nouvelles ou plus favorables aux travailleurs.

- en l'absence de toute convention collective, de définir les conditions de travail, d'emploi et de sécurité sociale, comme s'il s'agissait d'une convention collective simple.





---

## CHEF D'ENTREPRISE

### **Article 101 : Définition de l'entreprise et de l'établissement**

Toute personne physique ou morale, de droit privé ou de droit public, employant un ou plusieurs travailleurs, constitue une entreprise.

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements. Chaque établissement est composé d'une personne ou d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé, sous une autorité commune, le chef d'établissement représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève d'une entreprise.

Un établissement unique et indépendant constitue une entreprise.

### **Article 102 : Définition**

Le chef d'entreprise est la personne physique qui, dans l'entreprise, assume le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

Si l'entreprise est la propriété d'une personne physique, celle-ci en est le chef si elle l'exploite directement.

Si elle est exploitée sous la forme de location-gérance, le gérant en est le chef.

Si l'entreprise est constituée sous la forme d'une personne morale, le chef d'entreprise est la personne physique désignée par la loi ou les statuts pour la représenter légalement.

## **CHAPITRE I : POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE.**

### **SECTION I : POUVOIR DE DIRECTION**

#### **Article 103 : Création et fermeture d' entreprise**

Le chef d'entreprise est maître de la décision de créer une entreprise ou de la fermer définitivement sous réserve de fraude à la loi.

#### **Article 104 : Embauchage**

Le chef d'entreprise est maître de la décision du nombre d'emplois à créer et d'embaucher les personnes aptes à les occuper sous réserve de respecter le principe de non discrimination et les droits de priorité d'embauchage prévus par la législation en vigueur.

Il est également maître, sous sa responsabilité, de fixer le nombre et la nature des emplois à supprimer pour des motifs économiques sous réserve de respecter les règles particulières au licenciement pour de tels motifs.

#### **Article 105 : Organisation du travail**

Le chef d'entreprise a également le pouvoir d'organiser le travail, notamment :

- par la détermination des horaires, des conditions de travail et des tâches à accomplir;

- par le choix des instruments de travail et l'aménagement des locaux;

- par l'affectation des travailleurs aux tâches de l'entreprise conformément à leur qualification et aptitudes professionnelles ou aux dispositions contractuelles.

Le pouvoir d'organisation du chef d'entreprise s'exerce sous réserve des attributions conférées par la loi, aux représentants du personnel en matière de réglementation des conditions de travail.

## **SECTION II : POUVOIR REGLEMENTAIRE**

### **Article 106 : Règlement intérieur**

Dans tout établissement employant plus de vingt travailleurs, un règlement intérieur doit être établi par le chef d'entreprise et déposé au secrétariat du tribunal du travail du ressort dans les trois mois qui suivent l'ouverture de l'entreprise ou où l'effectif atteint le minimum indiqué ci-dessus.

Le règlement intérieur établi par le chef d'établissement doit contenir exclusivement les règles relatives à l'organisation technique du travail, la discipline et les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaire à la bonne marche de l'établissement.

Toute clause étrangère aux objets mentionnés ci-dessus est nulle de plein droit.

Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale déterminera les modalités d'application du présent article et notamment les règles relatives à l'approbation, au dépôt et à la publicité du règlement intérieur.

## **SECTION III : POUVOIR DISCIPLINAIRE**

### **Article 107 : Principes**

Le chef d'entreprise exerce le pouvoir disciplinaire conformément aux dispositions de la convention collective ou du règlement intérieur.

En l'absence de convention collective ou de règlement intérieur, il peut également exercer le pouvoir disciplinaire à condition de recueillir préalablement, les explications du travailleur sur la faute qui lui est reprochée et d'infliger une sanction proportionnée à la faute.

En tout état de cause, le pouvoir disciplinaire est exercé sous réserve du contrôle judiciaire.

### **Article 108 : Faute disciplinaire**

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un travailleur que si celui-ci a commis une faute dans l'exercice de sa profession.

Les fautes commises en dehors du temps ou du lieu de travail ne peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire sauf cas de violation du secret professionnel ou d'atteinte à la réputation de l'entreprise.

### **Article 109 : Poursuites disciplinaires**

Aucune poursuite disciplinaire ne peut être engagée contre un travailleur pour une faute dont le chef d'entreprise ou un de ses représentants a connaissance depuis plus d'un mois.

Toutefois, lorsque la faute disciplinaire ne peut être établie qu'après achèvement d'une procédure pénale, le délai d'un mois prévu à l'alinéa précédent ne court que du jour où la décision pénale est devenue définitive .

## **Article 110 : Sanctions disciplinaires**

Lorsque les sanctions disciplinaires ne sont pas prévues par le règlement intérieur ou la convention collective, le chef d'entreprise peut prononcer, selon la gravité de la faute, un avertissement, un blâme, une mise à pied inférieure ou égale à huit jours, le licenciement avec ou sans préavis.

En aucun cas, le chef d'entreprise ne peut infliger une sanction pécuniaire entraînant une réduction de la rémunération normalement due pour la prestation de travail fournie.

## **CHAPITRE II : OBLIGATION ET RESPONSABILITE DU CHEF-D'ENTREPRISE**

### **Article 111 : Obligation**

Le chef d'entreprise, en tant qu'employeur, assume toutes les obligations contractuelles prises à l'égard du travailleur et toutes celles mises à sa charge par la législation du travail et de la sécurité sociale.

### **Article 112 : Responsabilité pénale**

Sauf dispositions contraires expressément prévues par la loi, le chef d'entreprise ne peut être responsable pénalement des infractions commises par les préposés, ni civilement responsable des sanctions pénales pécuniaires prononcées contre eux.

### **Article 113 : Responsabilité civile**

Le chef d'entreprise, en tant qu'employeur est responsable, vis à vis des tiers des dommages à eux causés par les travailleurs à son service ou par les choses dont il a la garde dans les termes du droit commun.

Il ne peut exercer une action récursoire en dommage-intérêts contre les préposés auteurs des dommages causés aux tiers ou à l'entreprise qu'en cas de faute lourde.

## **CHAPITRE III : CAUTIONNEMENT**

### **Article 114 : Principe**

Le cautionnement des engagements et de la responsabilité du travailleur exerçant certaines fonctions ne peut être fourni en faveur de l'employeur que dans les cas prévus par la loi, les règlements ou la convention collective.

Est interdite toutefois, toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect, par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque, en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

### **Article 115 : Réception et dépôt**

Tout employeur qui se fait remettre par un travailleur, à titre de gage en remplacement d'une caution, du numéraire ou des titres, doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur.

Toute somme ou tous titres remis en gage doivent être mis en dépôt dans le délai d'un mois à compter de leur réception par l'employeur. mention de ce dépôt doit être faite dans le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Le ministre du travail fixe par arrêté les modalités de ce dépôt, ainsi que la liste des établissements bancaires et financiers habilités à le recevoir.

### **Article 116 : Retrait du dépôt**

Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement du travailleur et de l'employeur, ou celui de l'un d'eux, habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

**Article 117 : Privilège de l'employeur**

L'affectation du dépôt du numéraire ou des titres à la garantie des obligations du travailleur entraîne au profit de l'employeur, constitution d'un droit de préférence de créancier gagiste sur les sommes déposées.

---

## REPRESENTANTS DU PERSONNEL

---

### CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL

#### SECTION I : INSTITUTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

##### **Article 118 : Institution dans chaque établissement**

Il est institué des délégués du personnel dans tout établissement où sont habituellement employés plus de dix travailleurs.

Chaque délégué a un suppléant, élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, changement de catégorie professionnelle, mutation dans un autre établissement, résiliation du contrat du travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

##### **Article 119 : Nombre des délégués**

Le nombre des délégués du personnel par établissement est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;

- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;

Il y aura ensuite 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

### **Article 120 : Election des délégués du personnel**

Les délégués titulaires et suppléants sont élus par le personnel de chaque établissement.

Leur mandat est d'une durée de deux ans.

Ils 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.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales professionnelles les plus représentatives au sein de l'établissement pour chaque catégorie de personnel.

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne.

### **Article 121 : Contestations relatives à l'élection**

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité des délégués du personnel, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

La décision du tribunal du travail est susceptible d'un pourvoi en cassation devant la cour suprême dans les formes, délais et conditions prévus par la loi pour ce recours en matière sociale.

## **SECTION II : MISSION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 122 : Fonctions**

Les délégués du personnel ont pour mission :

- 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 saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou réclamations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;

- de faire part à l'employeur de leurs avis et de leurs suggestions sur les mesures de licenciement envisagées pour motif économique.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la facilité de présenter eux mêmes, individuellement, leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

### **Article 123 : Heures de délégation**

Sauf circonstances exceptionnelles et sauf convention contraire, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Il doit être affecté exclusivement aux tâches relatives à la mission des délégués

du personnel telle que définie par la loi, les règlements et les conventions collectives.

### **Article 124 : Arrêté d'application**

Un arrêté du ministre du travail détermine les modalités d'application des sections I et II du présent chapitre et, notamment :

- les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;
- les modalités de répartition entre les différents collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- les modalités pratiques de l'élection ;
- le modèle du procès-verbal de l'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir en trois exemplaires, sous huitaine, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail de son ressort ;
- les conditions de révocation du délégué par le collège des travailleurs qui l'a élu ;
- les moyens matériels mis à leur disposition tels que, notamment, les locaux et panneaux d'affichage ;
- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant.

## **SECTION III : LICENCIEMENT DES DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 125 : Autorisation nécessaire et préalable**

L'employeur doit requérir l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort en vue de licencier un délégué du personnel.

La demande est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple dont l'inspecteur doit accuser réception par émargement de la copie.

### **Article 126 : Faute lourde – Mise à pied**

Toutefois en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du ou des délégués concernés par le licenciement en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Si le licenciement est autorisé, il rétroagit au premier jour de la mise à pied.

### **Article 127 : Décision de l'inspecteur du travail**

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale doit rendre une décision motivée dans les quinze jours du dépôt ou de la réception de la demande d'autorisation de licenciement.

Le défaut de notification de réponse dans ce délai vaut automatiquement sauf dans le cas où l'inspecteur notifie à l'employeur sa décision de recourir à une enquête avant l'expiration de ce délai, auquel cas celui-ci est porté à trente jours.

### **Article 128 : Recours contre la décision de l'inspecteur du travail**

La décision accordant ou refusant le licenciement d'un délégué du personnel dessaisit définitivement l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale de la procédure d'autorisation.

Elle n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique formé devant le ministre chargé du travail dans le délai de quinze jours suivant la notification de la décision de l'inspecteur ou l'expiration du délai de quinze ou trente jours sans que l'inspecteur ait pris une décision.

### **Article 129 : Décision du ministre du travail**

Le ministre chargé du travail dispose d'un délai non prorogé de trente jours à compter de sa saisine pour rendre sa décision. Faute d'une décision prise dans ce délai, le ministre est réputé avoir confirmé la décision de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

La décision du ministre est susceptible d'un recours pour excès de pouvoir devant la cour suprême dans les délais, formes et conditions prévus pour l'exercice de ce recours en matière administrative.

### **Article 130 : Nullité du licenciement**

Est nul de plein droit tout licenciement d'un délégué du personnel opéré :

- sans que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ait été demandée ;

- malgré l'annulation par le ministre chargé du travail de l'autorisation du licenciement expresse ou tacite accordée par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale ;

- tout licenciement d'un délégué du personnel intervenu en violation des dispositions présentes ouvre droit à des dommages-intérêts.

### **Article 131 : Domaine d'application**

Les dispositions de la présente section sont applicables :

- aux délégués du personnel pendant la période comprise entre la date de mise des listes au chef d'entreprise et celle du scrutin;

- aux délégués du personnel pendant la période comprise entre la fin de leur mandat et l'expiration de six mois suivant le nouveau scrutin.

## **CHAPITRE II : COMITE CONSULTATIF D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT**

### **Article 132 : Institution de comité consultatif**

Il est institué un comité consultatif dans toute entreprise comportant plus de 250 travailleurs.

Dans les entreprise comportant des établissements distants de plus de 50 kilomètres et comportant plus de 250 travailleurs, il est créé des comités consultatifs d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités consultatifs d'entreprise.

Dans ce cas, il est institué un comité consultatif central d'entreprise composé de deux membres titulaires et deux membres suppléants par établissement, désignés par chacun des comités consultatifs d'établissement.

### **Article 133 : Composition du comité consultatif**

Le comité consultatif d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant président et les membres représentant le personnel.

Le nombre des membres du comité consultatif est fixé comme suit :

1°) pour les cadres et ingénieurs : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant ;

2°) pour les agents de maîtrise et le personnel assimilé : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ;

3°) pour les ouvriers et employés en fonction de leur effectif :

- de 250 à 500 : 3 membres titulaires, 3 membres suppléants ;

- de plus de 501 à 1000 : 4 membres titulaires, 4 membres suppléants ;

- au delà de 1000 : 5 membres titulaires, 5 membres suppléants.

La mission du comité consultatif est simplement consultative et ses avis ne lient pas les chefs d'entreprise.

Le chef d'entreprise est tenu de faire connaître au comité les suites réservées à ses avis.

### **Article 134 : Election des membres du comité consultatif**

Les membres du comité consultatif sont élus par le personnel de chaque entreprise ou, le cas échéant de chaque établissement.

Leur mandat est d'une durée de deux ans. Ils 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.

Au premier tour du scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales professionnelles les plus représentatives au sein de l'entreprise ou le cas échéant, de l'établissement pour chaque catégorie de personnel.

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne.

### **Article 135 : Contestation**

Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des membres du comité consultatif ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal du travail qui statue d'urgence en premier et dernier ressort.

La décision du tribunal du travail peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la cour suprême dans les formes, délais et conditions prévus par la loi pour l'exercice de ce recours en matière sociale.

## **Article 136 : Rôle et mission du comité consultatif**

Le comité consultatif collabore avec la direction de l'entreprise :

- à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de vie des travailleurs dans l'entreprise ;
- à l'amélioration de la production et à l'expansion de l'entreprise.

Le comité consultatif est obligatoirement consulté pour avis sur tout projet ou décision relative :

- aux œuvres sociales de l'entreprise, notamment, les économats, les services médicaux et sanitaires, les infirmeries, les crèches, les écoles, les jardins d'enfants ;
- aux activités sportives, culturelles et éducatives ;
- aux logements du personnel non bénéficiaire d'un logement de service octroyé par le contrat de travail ou la réglementation ;
- aux questions d'hygiène et de sécurité dont la compétence est dévolue au comité consultatif d'hygiène et de sécurité en application de l'article 252.

La mission du comité consultatif est simplement consultative et ses avis ne lient pas les chefs d'entreprise.

Le chef d'entreprise est tenu de faire connaître au comité les suites réservées à ces avis.

## **Article 137 : Moyens d'action**

Le chef d'entreprise ou, le cas échéant, le chef d'établissement est tenu de laisser aux membres du comité consultatif, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ou convention contraire, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps doit être affecté exclusivement aux tâches afférentes à la mission précisée à l'article précédent.

Ce temps, ainsi que celui de la participation aux réunions du comité consultatif pendant les heures de travail, est payé comme temps de travail.

### **Article 138 : Licenciement des membres du comité consultatif**

Les dispositions des articles 125 à 131 sont applicables au licenciement des membres du comité consultatif.

### **Article 139 : Arrêté d'application**

Un arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale détermine les modalités d'application du présent chapitre et notamment :

1°) les conditions exigées pour être électeur et éligible ;

2°) les modalités de répartition du personnel entre les différents collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel ;

3°) les modalités pratiques de l'élection ;

4°) le modèle du procès-verbal d'élection que l'employeur doit faire parvenir en trois exemplaires, sous huitaine, à l'inspecteur du travail ;

5°) les conditions de révocation du membre par le collège des travailleurs qui l'a élu ;

6°) les moyens matériels mis à leur disposition tels que, notamment, les locaux et les panneaux d'affichage ;

7°) les conditions de fonctionnement du comité consultatif d'entreprise ou d'établissement.

## SOUS-ENTREPRISE TACHERONNAT

---

### CHAPITRE I : SOUS-ENTREPRISE

#### Article 140 : Définition

Le contrat de sous-entreprise est celui par lequel une entreprise, dénommée entreprise principale, confie à une autre entreprise dénommée sous-entreprise ou sous-traitant, l'exécution de tout ou partie d'un ouvrage.

Le sous-entrepreneur ou sous-traitant doit être :

- inscrit au registre du commerce ou des métiers ;
- propriétaire d'un fond de commerce ;
- inscrit au rôle des impôt sous un numéro de contribuable ;
- immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale.

#### Article 141 : Déclaration à l'inspection du travail

Tout contrat de sous-entreprise, doit faire l'objet de la part de l'entrepreneur principal, d'une déclaration à l'inspection du travail et à la caisse nationale de sécurité sociale.

Cette déclaration doit être faite avant l'exécution du contrat de sous-entreprise, et comporter les renseignements suivants :

- l'objet, le lieu et la durée prévue d'exécution de la sous-entreprise ;

- le nom du sous-entrepreneur ;
- l'adresse du fond de commerce du sous-entrepreneur ;
- les numéros d'immatriculation du sous-entrepreneur au registre de commerce et à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- le numéro d'inscription de sous-entrepreneur au rôle des impôts.

### **Article 142 : Effet du contrat régulier de sous-entreprise**

Il n'existe aucun lien de droit entre l'entrepreneur principal ou le maître de l'ouvrage d'une part, et les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail avec le sous-entrepreneur, d'autre part.

Les travailleurs ne disposent, contre l'entrepreneur principal et le maître de l'ouvrage, d'aucune action autre que l'action directe prévue par le code des obligations et les contrats en matière de contrat d'entreprise.

### **Article 143 : Effet du contrat irrégulier d'entreprise ou de sous-entreprise**

Tout contrat de sous-entreprise est considéré comme contrat de tâcheronnat et, comme tel, soumis aux dispositions du chapitre II du présent titre si le sous-entrepreneur ne réunit pas les conditions fixées par l'article 140, ou si l'entrepreneur n'a pas fait la déclaration de sous-entreprise prévue à l'article 141.

Il en est de même du contrat de sous-entreprise lorsque le maître de l'ouvrage, chargé de l'exécution d'un ouvrage un autre entrepreneur ne réunissant pas les conditions requises en vertu de l'article 140.

## **CHAPITRE II : TACHERONNAT**

### **Article 144 : Définition**

Le contrat de tâcheronnat est celui par lequel une entreprise confie à un intermédiaire dénommé tâcheron, le soin de recruter des travailleurs et de les fournir éventuellement l'outillage et les matières premières en vue de réaliser un ouvrage déterminé :

- soit directement au profit de l'entreprise, dénommée maître de l'ouvrage ;

- soit indirectement au profit du maître de l'ouvrage qui a contracté avec l'entreprise dénommée entreprise principale.

## **SECTION I : FORMATION DU CONTRAT DE TACHERONNAT**

### **Article 145 : Validité**

Le contrat de tâcheronnat n'est valable que si le tâcheron est :

- inscrit au registre du commerce des métiers ;
- inscrit au rôle des impôts sous un numéro de contribuable ;
- immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale.

### **Article 146 : Forme**

Avant sa mise en exécution, le contrat de tâcheronnat est passé par écrit et soumis au visa d'enregistrement de l'inspecteur du travail du lieu de l'exécution, faute de quoi l'entreprise est substituée au tâcheron dans toutes les obligations de ce dernier envers les travailleurs et les institutions de sécurité sociale.

Faute de délivrance du visa d'enregistrement dans le délai de huit jours à compter du dépôt du contrat à l'inspection du travail, constaté par un accusé de réception ou par une décharge sur une copie du contrat, le dit visa est réputé acquis.

## **SECTION II : OBLIGATION DU TACHERON**

### **Article 147 : Principe**

Le tâcheron est considéré vis à vis des travailleurs qu'il embauche, comme leur employeur. Comme tel, il est soumis à toutes les obligations d'un employeur prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale.

### **Article 148 : Interdictions**

Le marchandage ou l'exploitation des travailleurs par le tâcheron sont interdits.

L'exploitation des travailleurs s'entend du fait, pour le tâcheron, de se faire remettre directement ou indirectement par l'entrepreneur principal une rémunération quelconque des travailleurs, en contre partie de leur engagement ou de les engager pour un travail qu'il sait devoir effectué dans les conditions contraires aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

Il est également interdit au tâcheron de sous-traiter, en tout ou en partie, ses contrats.

### **Article 149 : Obligation d'affichage, de publicité et d'information**

1°) le tâcheron est tenu d'afficher, de façon permanente, dans chacun des ateliers, magasins, chantiers ou autres lieux utilisés, un avis mentionnant :

- son nom, son adresse et sa qualité de tâcheron ;
- le nom, l'adresse et la profession de l'entrepreneur principal ou du maître d'ouvrage avec lequel il a passé contrat.

2°) Le tâcheron doit également, préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat, adresser à l'inspecteur du travail :

- un duplicata de l'avis mentionné ci-dessus ;
- une déclaration précisant l'adresse des ateliers, magasins,

chantiers ou autres lieux utilisés et les effectifs des travailleurs qu'il envisage d'employer.

3°) Le tâcheron doit communiquer à l'entrepreneur principal l'affiche des jours de paie pour la période des travaux.

## **SECTION III : OBLIGATION DE L'ENTREPRENEUR PRINCIPAL**

### **Article 150 : Obligations d'affichage et de publicité**

L'entrepreneur principal doit afficher dans ses bureaux et tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

Il doit payer le tâcheron sur le lieu même où les travaux sont exécutés, et les services fournis, en présence des travailleurs au service du tâcheron et aux jours fixés pour la paie de ces derniers.

### **Article 151 : Responsabilité de l'entrepreneur principal et du maître de l'ouvrage**

1°) Dans tous les cas où des travaux sont exécutés par l'intermédiaire d'un tâcheron, l'entrepreneur principal est, en cas d'insolvabilité de celui-ci, substitué à lui en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs et des institutions de sécurité sociale qui ont une action directe contre l'entrepreneur principal.

Ce dernier dispose d'une action récursoire contre le tâcheron.

2°) en cas d'insolvabilité du tâcheron, le maître de l'ouvrage ou l'entrepreneur principal n'est pas responsable des dettes envers les travailleurs et les institutions de sécurité sociale qu'à concurrence de ce qui est dû par lui au tâcheron au moment où ses créanciers engagent une action directe contre lui ou lui notifient une interdiction de payer.

### **Article 152 : Arrêté d'application**

Un arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe, en cas de besoin les modalités d'application du présent titre.

---

CONDITIONS DE TRAVAIL

## TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

---

### CHAPITRE I : APTITUDE DU TRAVAIL

#### SECTION I: AGE MINIMUM

##### Article 153 : Age d'admission au travail

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

A l'exclusion des emplois dans la pêche maritime, les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de douze ans révolus peuvent dans les conditions fixées à l'article 154 , être employés dans les établissements ou sont employés les membres de leurs familles.

##### Article 154 : Conditions de dérogation

Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail.

Aucune dérogation à l'âge minimum d'admission au travail susceptible de porter atteinte aux prescriptions relatives à l'obligation scolaire ne saurait être accordée.

Les enfants âgés de douze ans révolus peuvent en dehors des heures fixées pour la fréquentation scolaire, être employés à des travaux sous réserve que ces travaux :

- ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur développement normal ;

- n'excèdent pas deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances, le nombre total quotidien des heures consacrées à l'école et aux travaux légers ne dépassant pas sept heures.

### **Article 155 : Horaires interdits**

Est interdit l'emploi des enfants âgés de moins de quatorze ans :

- le vendredi et les jours fériés ;

- la nuit, de 20 heures du soir à 8 heures du matin.

### **Article 156 : Tenue d'un registre**

Tout employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, un registre indiquant, les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de dix huit ans qu'il emploie, ainsi que leurs heures de travail.

### **Article 157 : Modalités d'application**

Un arrêté du ministre du travail fixe les modalités d'application des dispositions de la présente section.

## **SECTION II : EXAMEN D'APTITUDE DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A L'EMPLOI**

### **Article 158 : Examen obligatoire d'aptitude**

Dans toute entreprise ou établissement, les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un an ne peuvent être embauchés que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical complété par un examen radiographique des poumons.

L'examen médical d'aptitude à l'emploi, doit être effectué gratuitement par le médecin attaché au service médical de l'entreprise ou, à défaut, par un médecin agréé aux frais de l'employeur.

Il doit être constaté par une annotation portée au registre prévu par l'article 156

### **Article 159 : Certificat d'aptitude à l'emploi**

Le certificat médical d'aptitude à l'emploi peut :

- prescrire des conditions déterminées d'emploi ;
- être délivré pour un travail spécifique ou pour un groupe de travaux ;
- être délivré pour une durée limitée.

L'employeur est tenu de classer et de tenir à la disposition de l'inspection du travail et de la sécurité sociale le certificat médical d'aptitude à l'emploi.

### **Article 160 : Contrôle médical périodique**

L'aptitude des jeunes travailleurs à l'emploi qu'ils exercent doit faire l'objet d'un contrôle médical semestriel jusqu'à l'âge de dix huit ans révolus.

L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale peut exiger des contrôles d'une périodicité plus fréquente.

L'inobservation des dispositions du présent article entraîne la rupture du contrat de travail à la charge de la partie fautive.

**Article 161 : Arrêté ministériel**

Un arrêté ministériel fixe éventuellement les modalités d'application des dispositions de la présente section.

### **SECTION III : REPOS DES FEMMES EN COUCHES OU ALLAITANT LEURS ENFANTS**

#### **Article 162 : Repos des femmes en couches**

Il est interdit à l'employeur d'employer la femme salariée pendant toute la durée du congé de maternité prévu à l'article 39.

#### **Article 163 : Repos pour allaitement**

Pendant le repos des femmes salariées pour allaitement, l'heure de repos prévue par l'article 40, peut être répartie en deux périodes qui seront prises par les mères en accord avec leur employeur. A défaut d'accord, ces périodes seront fixées au milieu de chaque demi-journée de travail.

Un arrêté du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, pourra fixer l'obligation pour les établissements occupant plus de cent femmes, d'aménager une chambre d'allaitement, soit dans l'établissement, soit à proximité.

## **CHAPITRE II : TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES ET DES ENFANTS**

### **Article 164 : Définition du travail de nuit**

Le travail de nuit est tout travail effectué entre vingt deux heures et cinq heures du matin.

Toutefois, pour les enfants âgés de moins de seize ans, le travail de nuit est celui effectué entre vingt deux heures et six heures du matin.

### **Article 165 : Repos de nuit**

Le repos de nuit des femmes et des enfants doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives;

### **Article 166 : Interdiction du travail de nuit**

Le travail de nuit des femmes et des enfants de moins de dix huit ans est interdit dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit.

### **Article 167 : Dérogations temporaires**

1°) pour les industries dans lesquelles le travail s'applique à des matières susceptibles d'altération très rapide, il peut être dérogé temporairement aux dispositions des articles 165 et 166 lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

2°) Dans tous les établissements visés à l'article 166, il pourra être dérogé aux dispositions des articles 165 et 166 lorsque cela est nécessaire pour prévenir ou réparer des accidents graves survenus inopinément.

Toutefois, ces dérogations sont limitées aux femmes et aux seuls enfants âgés de seize à dix huit ans.

### **Article 168 : Modalités des dérogations temporaires**

Dans la limite de quinze nuits par an, il pourra être fait usage des dérogations prévues à l'article 167 sur simple préavis donné à l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale, avant le commencement du travail exceptionnel.

Il ne pourra être fait usage de la dérogation prévue à l'article 167 1°, au délai de quinze nuits par an sans autorisation spéciale préalable de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale.

Dans tous les cas où la dérogation est utilisée, les femmes et les enfants devront bénéficier d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué du fait de la dérogation.

### **Article 169 : Dérogations permanentes**

Des dérogations permanentes pourront être accordées par l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale après consultation des délégués du personnel pour les femmes occupées dans les établissements visés à l'article 166 dans le service de l'hygiène et du bien-être, et qui n'effectueront pas normalement un travail manuel.

---

## DUREE DU TRAVAIL

### CHAPITRE I : DUREE HEBDOMADAIRE

#### **Article 170 : Durée légale dans les entreprises non agricoles**

Dans toutes les entreprises non agricoles, la durée légale du travail ne peut excéder quarante heures par semaine et huit heures par jour.

Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale détermineront par branche d'activité, par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de la semaine de quarante heures, des dérogations et les conditions d'utilisation de ces dérogations.

#### **Article 171 : Durée légale dans les entreprises agricoles**

Dans les entreprises agricoles, la durée annuelle légale de travail effectif ne peut excéder deux mille quatre cents heures.

Dans cette limite, un arrêté du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe la durée hebdomadaire légale selon les saisons et les régions.

#### **Article 172 : Heures supplémentaires**

Les heures de travail effectuées chaque semaine au delà de la durée légale définie par les articles 170 et 171 sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à la majoration de salaire.

Les modalités d'autorisation et de rémunération des heures supplémentaires effectuées au delà de la durée légale, de jour ou de nuit les jours ouvrables, le repos hebdomadaire ou les jours fériés sont déterminées par la convention collective ou à défaut par arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Toutefois, en ce qui concerne les services publics et les établissements publics ces modalités sont déterminées par décret pris en conseil des ministres.

### **Article 173 : Repos journalier**

Le travail journalier de tout travailleur doit être suivi d'un repos ininterrompu d'au moins dix heures consécutives, sans préjudice de l'article 165.

## **CHAPITRE II : REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES**

### **SECTION I : REPOS HEBDOMADAIRE**

#### **Article 174 : Principe**

Il est interdit d'employer un même travailleur plus de six jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit être, au moins de vingt-quatre heures consécutives, il doit être donné le vendredi.

#### **Article 175 : Modalités d'application et dérogations**

Un arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail de l'emploi et de la sécurité sociale, détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles à l'article précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le vendredi. Il peut être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales et, déterminé sur une période plus longue que la semaine, ou donné en deux demi-journées.

Dans les services publics et les établissements publics, les modalités du repos hebdomadaire sont fixées par un décret pris en conseil de ministres.

## **SECTION II : JOURS FERIES**

### **Article 176 : Détermination par la loi - Principes**

Les jours fériés chômés ainsi que ceux qui sont chômés et payés sont déterminés par la loi.

Les jours fériés effectivement chômés ne donnent lieu à la suppression de salaire que pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée.

Les jours fériés non chômés ne donnent lieu à aucune majoration de salaire.

Les jours fériés déclarés payés par la loi, s'ils sont oeuvrés, donnent lieu à une majoration de salaire.

### **Article 177 : Arrêtés ministériels**

Les conventions collectives ou des arrêtés ministériels peuvent déterminer les conditions dans lesquelles les jours fériés déclarés chômés ou chômés et payés par la loi sont rémunérés s'ils sont oeuvrés.

## CONGES PAYES

---

### CHAPITRE I : ACQUISITION DU DROIT AUX CONGES PAYES

#### **Article 178 : Services effectifs ouvrant droit aux congés**

Tout travailleur, ayant ou non sa résidence habituelle en Mauritanie, acquiert droit aux congés payés au terme d'une durée de douze mois de services effectifs.

Les services effectués temporairement pour le compte du même employeur, en dehors du territoire Mauritanien, ouvrent droit aux congés payés dans les mêmes conditions.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont considérées comme des périodes de services effectifs conformément aux dispositions de l'article 32.

#### **Article 179 : Période de référence**

La période de référence à prendre en considération pour la détermination des services effectifs, est celle qui s'étend de la date de l'embauchage du travailleur ou du retour du précédent congé au dernier jour qui précède celui de son départ en congé.

## **CHAPITRE II : DUREE DES CONGES PAYES**

### **Article 180 : Nombre de jours de congés**

Au terme de la durée des services effectifs définie par l'article 178, le travailleur à droit :

- à un jour et demi ouvrable de congé par mois de service effectif s'il est âgé de dix huit ans au moins ;

- à deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif s'il est âgé de moins dix huit ans ;

- à trois jours ouvrables de congé par mois de service effectif s'il s'agit d'un travailleur n'ayant pas sa résidence habituelle en Mauritanie.

### **Article 181 : Augmentation de la durée des congés en fonction de l'ancienneté**

La durée des congés payés fixée à l'article 180 est augmentée, en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de :

- un jour ouvrable pour une ancienneté de dix à quinze ans ;

- deux jours ouvrables pour une ancienneté de quinze à vingt ans ;

- trois jours ouvrables pour une ancienneté supérieure à vingt ans.

### **Article 182 : Augmentation de la durée des congés pour les mères de famille**

Les salariées mères de famille ont droit à un jour ouvrable de congé supplémentaire par an pour chaque enfant vivant de moins de quatorze ans enregistré à l'état civil.

### **Article 183 : Augmentation de la durée des congés en fonction des délais de route**

Pour le travailleur expatrié ou déplacé prenant son congé dans sa résidence habituelle, hors du lieu de son emploi, la durée des congés est augmentée des délais de route correspondant à la durée de voyage aller et retour effectué dans les conditions fixées par le présent code pour le transport des travailleurs et, éventuellement, de délais d'attente du titre de transport.

### **Article 184 : Non déductibilité des absences**

Dans la limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles payées accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux, en application des règlements ou des conventions collectives en vigueur.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans salaire peuvent être accordées au travailleur afin d'assister aux congrès statutaires et aux séminaires des organisations syndicales de 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 des présentes dispositions.

## **CHAPITRE III : JOUISSANCE DES CONGES PAYES**

### **Article 185 : Période du congé**

Le travailleur a le droit d'exiger de prendre ses congés au terme de la durée des services effectifs fixée par l'article 178.

Toutefois, la jouissance effective des congés peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

### **Article 186 : Continuité du congé**

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

S'il est supérieur à douze jours ouvrables, il peut être fractionné par accord entre les parties à condition qu'une fraction au moins soit de douze jours ouvrables.

### **Article 187 : Lieu du congé**

Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays de son choix sous réserve des dispositions relatives au transport.

### **Article 188 : Allocation de congés payés**

L'employeur doit verser au travailleur, au moment de son départ en congé une allocation égale au douzième des sommes perçues par le travailleur au cours de la période de référence à l'exécution des indemnités à caractère de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu qui n'ont pas le caractère de rémunération en nature.

Les indemnités d'éloignement et de déplacement prévues aux articles 199 et 200 ne sont pas prises en compte pour le calcul des indemnités de congés payés.

Par contre, les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans le calcul de l'allocation de congé.

### **Article 189 : Indemnité compensatrice de congés payés**

En cas de rupture du contrat ou en cas d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit aux congés payés, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en vertu des dispositions ci-dessus doit être accordée à la place du congé.

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée, égale au douzième de la rémunération acquise au cours de la journée. Cette indemnité doit figurer obligatoirement au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

En dehors de ces cas, est nulle et de nullité absolue toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice aux lieu et place du congé.

### **Article 190 : Arrêté ministériel**

Un arrêté du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale précise, en cas de besoin, les conditions d'application du présent titre.

## CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 191 : Principe “à travail égal, salaire égal”**

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Par travail, il faut entendre l’emploi effectivement occupé par le travailleur tel que défini par les textes en vigueur sur la base des travaux qu’il comporte.

### **Article 192 : Principe “pas de salaire sans travail”**

Aucun salaire n’est dû en cas d’absence en dehors des cas prévus par la loi, les règlements, les conventions collectives ou l’accord des parties.

Inversement, le salaire est dû à tout travailleur qui se tient effectivement à la disposition de son employeur aux temps et lieu de travail convenus, sauf pour les cas de chômage économique ou technique.

### **Article 193 : Détermination du salaire et de ses accessoires**

La rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur.

Les travailleurs doivent être informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage ou par tout autre moyen approprié à la situation de l'entreprise, des conditions de salaires qui leurs sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions.

**Article 194 : Prise en compte des commissions, primes et indemnités**

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé payé, 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, des éléments visés au précédent alinéa ou sur la période d'activité si celle-ci est inférieure à douze mois.

## **CHAPITRE II : ELEMENTS DU SALAIRE**

### **SECTION I : SALAIRE MINIMAL INTERPROFESSIONNEL GARANTI ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHISES**

#### **Article 195 : Fixation du SMIG**

Un décret, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe le taux du salaire minimal interprofessionnel garanti.

Le décret peut fixer :

- des taux d'abattement applicables aux travailleurs âgés de moins de dix huit ans.

- des taux différents pour les activités agricoles.

#### **Article 196 : Interdiction d'une rémunération inférieure au SMIG**

Il est interdit à tout employeur de rémunérer un salarié à un taux inférieur au SMIG tel que déterminé par le décret visé à l'article précédent.

Pour l'application du présent article, entrent dans le décompte du salaire les avantages en nature et les accessoires du salaire ayant le caractère de compléments de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des remboursements de frais.

#### **Article 197 : Salaires de base catégoriels**

A défaut de conventions collectives ou dans leur silence, des arrêtés du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale fixent les catégories professionnelles et les salaires de base minimaux qui leur correspondent.

## **SECTION II : SALAIRE A LA TACHE OU AUX PIECES**

### **Article 198 : Conditions de rémunération à la tâche ou aux pièces**

Lorsqu'une convention collective étendue ou non étendue, ne prévoit pas de rémunération à la tâche ou aux pièces, il est interdit à tout employeur auquel s'applique la convention collective de pratiquer ce mode de rémunération.

Lorsqu'elle est prévue par une convention collective, la rémunération à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Les taux minimaux de salaire ainsi que les conditions de rémunération à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

### **Article 199 : Non respect des conditions de rémunération à la tâche ou aux pièces**

L'infraction aux dispositions de l'article précédent est constaté par procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail du ressort appuyé d'une expertise. Le cas échéant, le tribunal correctionnel peut commettre un nouvel expert et apprécie souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée.

Le tribunal du travail apprécie de la même manière lorsqu'il est saisi d'un différend individuel ayant trait à la rémunération à la tâche ou aux pièces.

## **SECTION III : INDEMNITE D'ÉLOIGNEMENT-INDEMNITE DE DEPLACEMENT**

### **Article 200 : Indemnité d'éloignement**

Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera, pour ce dernier, des sujétions particulières du fait de cet éloignement, le travailleur recevra une indemnité d'éloignement destinée à le dédommager des dépenses et sujétions supplémentaires auxquelles l'expose sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

### **Article 201 : Indemnité de déplacement**

Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle en déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité de déplacement.

### **Article 202 : Arrêté ministériel**

Les modalités d'attribution et le taux de ces indemnités sont fixés par les dispositions des conventions collectives ou, à défaut, par arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

## **CHAPITRE VI : PRESTATION EN NATURE**

### **SECTION I : LOGEMENT-RAVITAILLEMENT EN DENREES ALIMEN- TAIRES-CESSION DE MARCHANDISES**

#### **Article 203 : Fourniture de logement**

Dans le cas où un travailleur permanent, non originaire du lieu d'emploi et n'ayant pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer.

Un arrêté du ministre du travail fixe les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximale de remboursement, les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et des jeunes filles ne vivant pas en famille.

#### **Article 204 : Ravitaillement en denrées alimentaires**

Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de les lui assurer.

Un arrêté du ministre du travail détermine les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maximale de remboursement de celle-ci, les détails en nature et en poids des denrées de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet.

#### **Article 205 : Cession de biens et fournitures de services dans les économats**

Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la cession de biens ou la fourniture de services aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;
- que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mise en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats, ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

### **Article 206 : Ouverture et fermeture des économats**

L'ouverture d'un écomat dans les conditions prévues à l'article précédent est subordonnée à l'autorisation du ministre du travail, délivrée, après avis de l'inspecteur du travail du ressort sur la proposition du directeur du travail.

Elle peut être prescrite dans toute entreprise par le ministre du travail, sur proposition de l'Inspecteur du Travail du ressort et du directeur du Travail.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximale d'un mois.

Le ministre du travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise, sur le rapport de l'inspecteur du travail du ressort ou sur proposition du directeur du travail.

## **SECTION II : TRANSPORT DU TRAVAILLEUR DE SA FAMILLE ET DE LEURS BAGAGES**

### **Article 207 : Transport du travailleur expatrié**

Les frais de transport du travailleur expatrié, de son conjoint et de ses 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 individuel de travail ou sans promesse individuelle de contrat de travail ;

2°) lorsque le contrat d'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 lourde 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 faute lourde de celui-ci avant que se soit épuisée la durée minimale de séjour prévue du contrat ;

5°) lorsque le tribunal compétent a prononcé la nullité d'un contrat à la charge du travailleur.

Dans les cas visés au 4° et au 5° ci-dessus, les frais de transport de retour et éventuellement de venue, 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 minimale du séjour prévue au contrat.

### **Article 208 : Transport du travailleur déplacé**

Les frais de transport du travailleur de nationalité mauritanienne ou ayant en Mauritanie sa résidence habituelle et éventuellement sa famille, déplacé du fait de l'employeur pour l'exécution de son contrat de travail hors de sa résidence habituelle, sont à la charge de

l'employeur dans les conditions fixées par arrêté du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

### **Article 209 : Durée minimale de séjour**

Le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minimale de séjour en dessous de laquelle le transport des membres de la famille du travailleur n'est pas à la charge de l'employeur.

Cette durée n'excédera pas douze mois.

### **Article 210 : Moyens de transport - classe de passage - poids des bagages**

Le transport du travailleur expatrié ou déplacé et de sa famille ainsi que de leurs bagages est effectué par la voie et les moyens normaux laissés au choix de l'employeur sauf prescription médicale contraire.

Il est cependant loisible au travailleur d'utiliser un moyen de transport à sa convenance dans ce cas : si le moyen est plus coûteux, les frais supplémentaires incombent au travailleur ; s'il est moins coûteux, le travailleur ne peut exiger de son employeur que le paiement de la différence.

La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise suivant stipulation de la convention collective ou, à défaut suivant les règles fixées par arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale.

Il est tenu compte, dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

### **Article 211 : Frais de transport avancés par le travailleur**

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages constituant une prestation en nature, n'est susceptible de remboursement par l'employeur au travailleur que lorsque celui-ci a

avancé les frais d'un transport acquis aux termes des dispositions de la présente section, et réellement effectué.

### **Article 212 : Délais de transport**

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.

### **Article 213 : Exigibilité du droit au transport**

Le travailleur qui a cessé son service peut exiger de son ancien employeur, la mise à sa disposition des titres de transport auxquels il a droit, dans un délai de deux ans à compter de la cessation du travail chez ledit employeur.

A cet effet, ce dernier remet au travailleur une attestation établissant, au jour de la rupture du contrat, le décompte exact des droits du travailleur en matière de transport.

Le travailleur qui a été au service de plusieurs employeurs successifs et qui manifeste sa volonté de regagner sa résidence habituelle, remet les attestations qu'il détient au dernier employeur en échange des titres de transport. Le dernier employeur a une action directe devant le tribunal du travail contre les précédents employeurs en vue de la répartition des frais de transport exposés, au prorata du temps de service du travailleur chez chacun des employeurs successifs.

Un arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixe, en cas de besoin, les modalités d'exécution des présentes dispositions.

### **Article 214 : Indemnisation du délai d'attente des titres de transport**

Le travailleur qui a cessé son service et qui est dans l'attente du moyen de transport désigné par son employeur pour regagner sa résidence habituelle reçoit de l'employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Il continue à

bénéficier des prestations et avantages en nature.

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.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent 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 prouver que l'attente ne lui est pas imputable.

### **Article 215 : Rapatriement du corps du travailleur ou d'un membre de sa famille décédé**

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 jusqu'au lieu de résidence habituelle est à la charge de l'employeur.

Si la famille du défunt renonce au transport des restes mortels, l'employeur assurera les frais de funérailles dans la limite d'une somme forfaitaire qui sera définie par la convention collective.

Un arrêté du ministre du travail pris après conseil du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale pourra déterminer les conditions d'application du présent article.

## **CHAPITRE IV : MODALITES DE PAIEMENT DU SALAIRE**

### **Article 216 : Mode de paiement du salaire**

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

Sous réserve des dispositions du présent code relatives aux prestations en nature, le paiement de tout ou partie du salaire en nature, en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer librement de son salaire à son gré.

### **Article 217 : Lieu du paiement**

Sauf en cas de force majeure, la paie est faite sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu du travail.

En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés.

### **Article 218 : Moment du paiement**

Le paiement des salaires a lieu durant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normale de la caisse.

Il ne peut se faire le jour où le travailleur a droit au repos. Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

### **Article 219 : Périodicité du paiement - Principes**

A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui sont déterminées par arrêté du ministre du travail, après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, le salaire doit être payé à

intervalles réguliers, ne pouvant excéder quinze jours pour le travailleur payé à l'heure ou à la journée et un mois pour le travailleur payé au mois.

Toutefois, le travailleur journalier engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée est payé chaque jour immédiatement après la fin du travail. Néanmoins, les entreprises occupant plus de cinquante personnes sont autorisées à payer, chaque mois, les travailleurs dont le salaire est calculé sur une base horaire ou journalière, à condition qu'un acompte représentant au moins la moitié du salaire du mois précédent soit versé chaque quinzaine. Les travailleurs employés par les services publics sont payés une fois par mois.

### **Article 220 : Délais de paiement**

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire ; les paiements à la quinzaine ou à la semaine, au plus tard quatre jours ou deux jours après la fin de la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire. Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'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 90% du salaire minimal et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre. Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans les neuf mois qui suivent l'exercice. 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 doivent être payés dès la cessation du service.

Toutefois en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire, entre ses mains, de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

## **Article 221 : Etablissement d'un bulletin de paie et d'un registre des paiements**

Quels que soient la nature et la durée du travail fourni et le montant de la rémunération acquise, tout paiement du salaire doit, sauf dérogation autorisée à titre individuel par l'inspecteur du travail du ressort, faire l'objet d'une pièce justificative dite "**Bulletin de Paie**" dressée et certifiée par l'employeur et remise au travailleur au moment du paiement.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'alinéa précédent sont obligatoirement reproduites, à l'occasion de chaque paiement des salaires, sur un registre dit "registre des paiements". A l'occasion de chaque paie ce registre est émargé par chaque travailleur intéressé ou, si le travailleur est illettré, par deux témoins dont l'un choisi par le travailleur en cas de paiement par espèce ou par chèque.

La contexture du bulletin de paie et du registre des paiements est fixée par arrêté du ministre du travail après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale. Le registre des paiements ou tout autre document justificatif des paiements est conservé par l'employeur, à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présenté, sur le champ, à toute réquisition de l'inspection du travail même en cas d'absence du chef d'établissement.

## **Article 222 : Inopposabilité des mentions de renonciation ou d'acceptation, sans réserve des bulletins de paie**

N'est pas opposable au travailleur la mention "Pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation par le travailleur sans protestation ni réserve, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles.

Elle ne peut valoir, non plus, compte arrêté et réglé.

**Article 223 : Absence du bulletin de paie ou de registre des paiements**

En cas de contestation sur le paiement du salaire, des accessoires du salaire, des primes et des indemnités de toute nature, le non paiement est présumé, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestés, ou le double émargé dans les conditions, du bulletin de paie afférent au paiement contesté sauf cas de force majeure empêchant l'employeur de produire ces documents.

Toutefois, les sommes réclamées dont l'employeur établira le paiement par chèque, mandat, virement, prélèvement bancaire ou tout autre mode de paiement scriptural, viendront en déduction des sommes réclamées par le travailleur.

## **CHAPITRE V : PRIVILEGES ET GARANTIES DE LA CREANCE DE SALAIRE**

### **Article 224 : Principe**

Pour l'application des dispositions du présent chapitre, le salaire s'entend du salaire proprement dit quelle soit son appellation des accessoires de salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités, des prestations de toute nature et des dommages-intérêts.

### **Article 225 : Privilège des salaires**

A due concurrence de la fraction incessible et insaisissable du salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article 236, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un super privilège général préférable à tous les autres privilèges généraux et spéciaux.

A due concurrence de la fraction cessible et saisissable, les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège général simple.

Le super privilège général et le privilège général simple s'exercent sur les biens meubles et immeubles de l'employeur, après le droit de préférence des créanciers hypothécaires en ce qui concerne ces derniers.

### **Article 226 : Faillite ou liquidation judiciaires - Paiement des salaires**

En cas de faillite ou liquidation, les sommes précomptées par le trésor postérieurement à la date de cession des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse.

Au plus tard dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire et sur simple ordonnance du juge commissaire, le syndic ou le liquidateur paie les créances des travailleurs.

Au cas où il n'aurait les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance comme indiqué à l'article 225.

Au cas où lesdites créances sont payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur est, par cela même subrogé dans les droits du travailleur et doit être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucune autre créance puisse y faire opposition.

### **Article 227 : Faillite ou liquidation judiciaire - Maintien du travailleur dans son logement**

Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date du paiement de sa dernière créance ou, éventuellement jusqu'à la date du départ du moyen de transport mis à sa disposition pour regagner sa résidence habituelle.

### **Article 228 : Droit de rétention**

Le travailleur détenteur de l'objet oeuvré par lui peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les objets mobiliers confiés à un travailleur pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de six mois pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la législation en vigueur.

### **Article 229 : Assistance judiciaire**

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

## **CHAPITRE VI : PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DE SALAIRE**

### **Article 230 : Délai de prescription**

L'action de tout travailleur, en paiement de salaire ou fourniture de prestation en nature ou éventuellement leur remboursement se prescrit par deux ans à compter de la date où le salaire ou la prestation en nature est exigible.

Elle est lorsqu'il y compte, arrêté, cédule, obligation ou citation en justice non périmée ou demande de conciliation interrompue adressée à l'inspecteur du travail.

### **Article 231 : Délation du serment**

Le travailleur auquel la prescription est opposée peut déférer le serment à l'employeur ou à son représentant sur la question de savoir si le salaire qu'il réclame a été payé.

Le serment peut également être déféré aux veuves ou veufs, héritiers et tuteurs de l'employeur sur la même question.

### **Article 232 : Intervention de la prescription**

Si le serment déféré n'est pas prêté ou s'il est reconnu, même implicitement, que les sommes réclamées n'ont pas été payées, l'action en paiement de salaire se prescrit par quinze ans conformément aux dispositions de l'article 385 du code des obligations et des contrats.

## **CHAPITRE VII : RETENUES SUR SALAIRES**

### **Article 233 : Prélèvements obligatoires et remboursements de cessions**

Seuls les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par les articles 203 et 204 et les consignations prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

### **Article 234 : Saisies-arrêts ou cessions de salaires**

Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur à son salarié, ne peut excéder six mois de la quotité cessible du salaire.

Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les salaires et appointements que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le président du tribunal de la Moughataa du lieu de la résidence ou, à défaut devant l'inspecteur du travail.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du travail réside à plus de vingt-cinq kilomètres, il peut y avoir consentement réciproque écrit devant le wali de la wilaya.

Les acomptes sur salaire déjà acquis ne sont pas considérés comme avances.

### **Article 235 : Compensation judiciaire**

Dans tous les cas autres que ceux prévus par les articles 233 et 234, la compensation ne peut être opérée que par décision de justice.

### **Article 236 : Fixation des portions cessibles et saisissables des salaires**

Des décrets pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale fixent les portions de salaires et de pensions de retraite soumises aux prélèvements progressifs. La retenue visée à l'article 234 ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par les décrets.

Il doit être tenu compte pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire ou de la pension de retraite proprement dite, mais de tous les accessoires du salaire et de la pension, à l'exception toutefois, des indemnités déclarées insaisissables par la loi ou la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et les allocations ou indemnités pour charges de famille.

### **Article 237 : Interdiction des retenues non prévues par la loi**

Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail autorisant tous les autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêt à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

---

**HYGIENE ET SECURITE**

**CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 238 : Réglementation des mesures d'hygiène et de sécurité**

Le ministre du travail peut, par arrêté pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité :

1°) réglementer les conditions générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les lieux de travail ;

2°) déterminer des catégories de travaux qui, en raison des dangers qu'ils présentent ne pourront être effectués par des travailleurs à domicile.

3°) réglementer, pour tous travaux présentant des dangers particuliers, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables sur les lieux de travail, les mesures de contrôle et de surveillance médicale qui seront imposées aux entreprises pour le personnel soumis à des risques particuliers.

**Article 239 : Procédure de mise en demeure**

Les décrets et arrêtés pris pour l'application de dispositions du présent titre précisent les cas dans lesquels les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent recourir à la procédure de mise en demeure.

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application du présent titre, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

La mise en demeure doit être faite par écrit, soit sur le registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, elle est datée et signée.

Elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu, qui ne pourront être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'urgence.

L'employeur qui aura été l'objet d'une mise en demeure signifiée en vertu de l'alinéa précédent pourra, avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et au plus tard dans les quinze jours qui suivront sa signification, adresser une réclamation au ministre du travail.

Cette réclamation suspensive est soumise après enquête, au comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité qui entend le réclamant s'il y a lieu et donne son avis au ministre du travail qui décidera de la suite à réserver à la réclamation.

#### **Article 240 : Déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles**

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

## **CHAPITRE II : DISPOSITIONS SPECIALES**

### **SECTION I : MACHINES DEPOURVUES DE DISPOSITIFS DE PROTECTIONS APPROPRIEES**

#### **Article 241 : Interdiction de la vente, de la location, de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs de protections appropriées**

Le ministre du travail peut, par arrêté pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité, interdire la vente, l'exposition aux fins de vente ou de location et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositif de protections appropriées.

Les appareils machines ou éléments de machine dangereux visés à l'alinéa précédent seront déterminés par arrêté du ministre du travail pris après avis du comité technique d'hygiène et de sécurité.

Les arrêtés pris en application du présent article prendront effet un an après leur publication.

#### **Article 242 : Responsabilité de l'acheteur, du locataire, de l'exposant, de l'utilisateur**

La responsabilité de l'application des prescriptions contenues dans les arrêtés prévus à l'article ci-dessus incombera au vendeur, au loueur, à l'exposant, à l'utilisateur ainsi qu'à leurs mandataires respectifs.

L'acheteur, le locataire auquel un appareil, une machine ou un élément de machine auront été livré dans les conditions contraires aux dispositions de l'article 241 ci-dessus et des arrêtés pris pour son application pourra, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander à la juridiction compétente la résiliation de la vente ou de la location et, le cas échéant des dommages-intérêts.

## **SECTION II : VENTE ET EMPLOI DE PRODUITS NOCIFS A USAGE INDUSTRIEL**

### **Article 243 : Détermination des produits nocifs**

Le ministre du travail pourra, par arrêté pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité, déterminer la nature des produits nocifs à usage industriel et la proportion au-dessus de laquelle la présence de ces corps dans un produit complexe donneront lieu à l'application des mesures prévues à la présente section.

### **Article 244 : Conditions de vente et d'emploi**

Les vendeurs ou distributeurs de produits nocifs industriels déterminés par les arrêtés prévus à l'article 243 ci-dessus, ainsi que les chefs d'établissements où il est fait usage de ces produits, seront tenus d'apposer sur tout récipient contenant ces produits une étiquette ou une inscription indiquant la nature du produit et signalant le danger de son emploi.

Cette indication sera reproduite sur les factures ou bons de livraison. Les arrêtés mentionnés à l'article 243 ci-dessus préciseront les indications qui devront figurer sur ces étiquettes ou inscriptions ainsi que la couleur et les dimensions minimales des étiquettes ou inscriptions.

### **Article 245 : Interdiction de l'emploi des produits nocifs**

Des arrêtés du ministre du travail, pris après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité, pourront interdire l'emploi de certains produits nocifs pour certains travaux industriels.

### **SECTION III : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

#### **Article 246 : Respect des bonnes mœurs et de la décence publique**

Les chefs d'établissements de toute nature doivent veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants.

#### **Article 247 : Interdiction de certains travaux**

Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans, des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité.

Des arrêtés du ministre du travail pris après avis du Comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité, déterminent :

- a) les travaux interdits aux enfants et aux femmes ou des travaux interdits seulement aux enfants ou seulement aux femmes.
- b) les établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants est, soit interdit, soit autorisé sous certaines conditions.

#### **Article 248 : Examen des femmes et des enfants**

L'Inspecteur du Travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit si les intéressés la demandent.

La femme ou l'enfant qui ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis au travailleur.

## **SECTION IV : HYGIENE ET SECURITE EN MATIERE MARITIME**

### **Article 249 : Navires de commerce et bateaux de pêche**

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité à bord des navires de commerce et des bateaux de pêche sont édictées par le code de la marine marchande et les textes réglementaires pris pour son application.

### **Article 250 : Gros colis destinés à être transportés par navires et bateaux**

L'expédition de tout colis et objet pesant mille kilogrammes ou plus, de poids brut destiné à être transporté par mer ou par voie navigable intérieure doit porter sur le colis, l'indication de son poids marqué à l'extérieur de façon claire et durable.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué pourra être un poids maximal établi d'après la nature et le volume du colis.

### **Article 251 : Dockers**

Un décret pris en conseil des ministres, après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité, détermine les mesures spéciales de sécurité applicables au travail effectué à terre ou à bord pour le chargement ou le déchargement de tout bâtiment affecté à la navigation maritime ou intérieure.

## **CHAPITRE III : COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE D'ENTRE-PRISE**

### **Article 252 : Institution et rôle du comité d'hygiène et de sécurité**

Il est institué dans tout établissement occupant cinquante travailleurs au moins, un comité d'hygiène et de sécurité ayant pour mission de veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### **Article 253 : Composition et fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité**

La composition et le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité sociale sont déterminés par arrêté du ministre du travail, pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.



## SERVICES MEDICAUX D'ENTREPRISE

---

### **Article 254 : Service médical obligatoire**

A l'exception de certaines entreprises publiques dont la liste est fixée par décret, les entreprises ou établissements industriels, agricoles ou commerciaux doivent assurer à leur travailleurs un service médical dans les conditions prévues au présent titre et par les arrêtés d'application.

### **Article 255 : Prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail**

Il est créé auprès du ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail. Le responsable de cet office est obligatoirement un médecin nommé par arrêté du ministre chargé du travail, sur proposition du ministre chargé de la santé publique.

Cet office est chargé :

a) de gérer les services médicaux d'entreprise dans les locaux et avec l'équipement dont il dispose dans l'entreprise comptant au moins sept cent cinquante travailleurs à titre permanent ;

b) de créer et de faire fonctionner les services médicaux inter-entreprises pour les entreprises ou établissements comptant moins sept cent cinquante travailleurs à titre permanent ;

c) de veiller à l'exécution des contrats conclus par l'office national de médecine du travail avec l'Etat ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de service d'entreprise ou d'interentreprises.

## **Article 256 : Déclaration obligatoire des entreprises assujetties au service médical**

Les employeurs, personnes physiques ou morales, compris dans le champ d'application de l'article 254 ont, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils emploient à titre permanent, l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail.

- leur dénomination et le siège de leurs établissements ;
- le nombre de leurs travailleurs permanents ;
- la nature des activités de chacun de leurs établissements ;
- le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise.

Tout changement doit être déclaré à l'office national de la médecine du travail dans les huit jours qui suivent, au plus tard. Un double de la déclaration doit être adressé à l'inspecteur du travail du ressort qui le transmet au directeur du travail, aux fins d'en informer le directeur de la santé publique.

La caisse nationale de sécurité sociale fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur du travail et au directeur de la santé publique, le service d'interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale chargée d'y assurer la médecine du travail.

Le service médical du travail mettra à la disposition des employeurs les installations de première nécessité infirmerie, salle de pansements ou boîte de secours dans les conditions qui seront fixées par un arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

## **Article 257 : Mission des médecins de services médicaux**

Les médecins de services médicaux d'entreprises ou d'interentreprises et les unités médicales chargées d'assurer la médecine du travail ont pour mission :

a) de faire subir à tout travailleur, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail.

b) de procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants suivant les prescriptions de l'article 248, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

c) de procéder, chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leur donner ou de leur faire donner les soins et traitements nécessaires.

d) de procéder, chaque jour, à l'examen des femmes et des enfants des travailleurs vivant avec lesdits travailleurs qui se présentent à la visite et de leur donner ou faire donner les soins nécessaires.

e) d'évacuer ou de faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose l'office.

Si l'office ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition.

Tous les frais occasionnés à cet effet devant être remboursés par l'office national de médecine du travail au tarif officiel des transports.

f) de conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en oeuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

### **Article 258 : Mission d'inspection médicale du travail**

Les médecins des services médicaux d'entreprises et d'interentreprises peuvent être chargés, à titre temporaire ou permanent, par un décret pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, de la mission d'exercer dans les entreprises ou établissements de leur ressort les fonctions dévolues aux médecins-inspecteurs du travail par les articles 382, 383 et 384.

En cette qualité ils exercent en ce qui concerne l'observation des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé des travailleurs, tous les pouvoirs attribués aux inspecteurs et contrôleurs du travail par l'article 376. Ils signalent à l'inspecteur du travail du ressort les infractions constatées dans l'exercice de leur mission.

### **Article 259 : Cotisation des employeurs**

Les frais de fonctionnement de l'office national de la médecine du travail sont couverts par une cotisation des employeurs fixée en pourcentage des salaires sur la base desquels est calculée la cotisation dont ils sont redevables envers la caisse nationale de sécurité sociale par application de la législation instituant un régime de sécurité sociale.

Cette cotisation est versée trimestriellement à l'office national de la médecine du travail.

Le montant de la cotisation est fixé par décret pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale.

### **Article 260 : Comptabilité**

L'office national de la médecine du travail tient une comptabilité pour toutes ses opérations dans des conditions fixées par décret. Si cette comptabilité fait apparaître un déficit en fin d'exercice, un décret pourra prescrire le paiement, par les employeurs, d'une majoration de cotisation suivant les modalités qu'il fixera.

## **Article 261 : Défaut de déclaration et de paiement des cotisations mise en demeure**

Le défaut de production de la déclaration prévue à l'article 256 et le non paiement des cotisations aux échéances prescrites donnent lieu à l'application de majoration de retard fixées par un arrêté ministériel.

Le relevé des sommes dues établi, par l'office national de la médecine du travail, après l'envoi d'une lettre de rappel ou de mise en demeure recommandée avec accusé de réception et dûment certifiée par le directeur du travail ou un fonctionnaire du corps de l'inspection du travail ayant reçu délégation à cet effet, à force exécutoire.

Toutefois, la force exécutoire ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la réception de la mise en demeure et si, durant ce délai, l'employeur n'a pas introduit un recours devant le tribunal du travail pour contester la réalité ou le montant de la dette.

Un arrêté ministériel précise les formes de la mise en demeure et le relevé des sommes dues ainsi que les conditions de certifications dudit relevé et les conditions dans lesquelles l'office national de la médecine du travail et le directeur du travail sont informés du recours introduit par l'employeur devant le tribunal du travail.

## **Article 262 : Taxation provisoire, Taxation forfaitaire**

Lorsque le montant des salaires servant de base au calcul des cotisations n'a pas été communiqué à l'office, une taxation provisoire est effectuée sur la base des salaires ayant fait l'objet de la déclaration la plus récente, majoré de vingt-cinq pour cent.

Lorsque la comptabilité de l'employeur ne permet pas d'établir le chiffre exact des salaires payés par lui à un ou plusieurs de ses salariés, le montant des salaires est fixé forfaitairement par l'office national de la médecine du travail en fonction des taux de salaire pratiqués dans la profession.

La procédure de recouvrement visée à l'article précédent s'applique à la taxation provisoire qui perd sa valeur de créance si l'employeur produit la déclaration des salaires réellement versés durant la période considérée.

**Article 263 : Privilège de l'office national de la médecine du travail**

Le paiement des cotisations et des majorations de retard est garanti par un privilège sur les biens meubles et immeubles du débiteur, qui prend rang immédiatement après celui garantissant le paiement des salaires.



---

GROUPEMENTS PROFESSIONNELS

---

## DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 264 : Définition et objet**

Les syndicats professionnels et les unions de syndicats sont des groupements dotés de la personnalité morale ayant pour objet l'étude, la représentation et la défense des intérêts matériels moraux des professions libérales, économiques, industrielles, commerciales et artisanales et de leurs adhérents

### **Article 265 : Représentativité**

Aucun groupement professionnel n'a le monopole de la représentation et de la défense des intérêts professionnels.

Toutefois, dans les cas expressément prévus par la loi, la fonction de représentation peut être réservée aux seuls groupements professionnels les plus représentatifs.

Le caractère représentatif d'un groupement professionnel est déterminé à partir, notamment, des éléments d'appréciation suivants:

- Les effectifs et les résultats des élections des représentants du personnel ;
- Les cotisations ;
- L'indépendance ;
- Ses expériences et l'étendue de son activité.

La représentativité au plan de l'entreprise, de la profession, de la branche d'activité et au plan national, est appréciée par l'inspecteur du travail du ressort sur le plan local et régional et par le directeur du travail sur le plan national, en fonction de l'objet pour lequel et du territoire dans lequel la représentativité syndicale est requise.

La représentativité reconnue ou acquise par un groupement professionnel sur le plan national ou interprofessionnel, ne lui confère pas une présomption de représentativité sur le plan local ou régional, ou professionnel plus restreint.

### **Article 266 : Liberté syndicale**

Le droit syndical s'exerce librement.

Toute personne physique, travailleur ou employeur, sans distinction d'aucune sorte ou toute personne morale peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Elle peut également :

- Ne faire partie d'aucun groupement professionnel ;
- En toute liberté, adhérer au groupement de son choix dans le cadre de sa profession ;
- Se retirer du groupement professionnel dont elle est membre sans préjudice du droit, pour le groupement, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

### **Article 267 : Entrave à la liberté syndicale**

Toute clause statutaire contraire à la liberté syndicale est nulle de plein droit et peut entraîner la dissolution du groupement professionnel.

Toute entrave à la liberté syndicale est passible des peines applicables en matière d'entrave à la liberté du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un groupement professionnel ou l'exercice d'une

## *Groupements professionnels*

activité syndicale pour prendre les décisions concernant, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, l'octroi d'avantages sociaux et les mesures de discipline et de licenciement.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un quelconque groupement professionnel.

Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions du présent article est fautive et donne lieu à des dommages-intérêts.

## SYNDICATS PROFESSIONNELS

---

### CHAPITRE I : CONSTITUTION

#### **Article 268 : Principe**

Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions concourant à la production de biens et de services déterminés ou la même profession libérale peuvent constituer librement un syndicat professionnel.

Les personnes physiques ou morales, membres d'un syndicat professionnel, doivent exercer en République Islamique de Mauritanie la profession dont le syndicat représente et défend les intérêts. Toutefois, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat les personnes qui ont cessé l'exercice de leur profession si elles l'ont exercée pendant, au moins, un an.

#### **Article 269 : Mineur - Femme Mariée**

Les mineurs âgés de seize ans peuvent adhérer à un syndicat sauf opposition de la personne investie de l'autorité paternelle, le père, la mère ou le tuteur.

Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration ou à leur direction dans les conditions fixées dans le présent titre.

## **Article 270 : Agents du secteur public**

Les agents, fonctionnaires ou non du secteur public, ne peuvent faire partie à quelque titre que ce soit d'un syndicat professionnel comprenant des membres relevant du secteur privé, réciproquement, les travailleurs du secteur privé ne peuvent adhérer à des syndicats composés d'agents du secteur public.

## **Article 271 : Conditions de forme et de validité**

Pour être valablement constitué, un syndicat professionnel doit posséder :

- des statuts approuvés par la majorité de l'assemblée constitutive du syndicat, cette assemblée doit comprendre, sauf dérogation accordée par arrêté du ministre du travail, pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, au moins vingt membres du syndicat remplissant les conditions fixées à l'article 268.

- un bureau élu par l'assemblée constitutive composé uniquement des membres du syndicat remplissant les conditions fixées à l'article 273, chargé de l'administration et de la direction du syndicat.

## **Article 272 : Mentions obligatoires des statuts**

Les statuts d'un syndicat professionnel doivent préciser :

- le nom du syndicat

- l'objet du syndicat

- le siège et l'adresse du syndicat

- le nom et l'adresse de l'union nationale et de la centrale internationale auxquelles le syndicat est affilié ou a l'intention de s'affilier ;

- le ressort territorial et la profession ou l'activité économique dont il représente et défend les intérêts;

- les conditions d'adhésion ;

- les modalités de réunion des assemblées générales ordinaires et extraordinaires ;

- les modalités démocratiques selon lesquelles le mandat des membres chargés de l'administration est octroyé et renouvelé ;

- l'étendue de ce mandat et les pouvoirs des mandataires vis-à-vis des tiers ;

- la durée du syndicat, les causes et conditions de sa dissolution ainsi que les modalités de dévolution de son actif et de son passif.

### **Article 273 : Administration et direction**

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

- être de nationalité mauritanienne ou, s'ils sont étrangers, justifier de l'exercice en république islamique de Mauritanie de la profession défendue par le syndicat pendant cinq années consécutives au moins ;

- être majeurs ;

- avoir leur domicile légal en Mauritanie ;

- être membres du syndicat ;

- avoir la capacité électorale et jouir de leurs droits civils.

### **Article 274 : Procédure de constitution**

Tout syndicat professionnel doit, après délibération de l'assemblée constitutive, déposer ses statuts avec indication des noms, nationalités, professions, domiciles et qualités des membres chargés de l'administration et de la direction auprès :

- du wali de la wilaya administrative du ressort ;

- de l'inspection du travail du ressort ;

- du procureur de la république près du tribunal du ressort.

Il est délivré un accusé de réception par chacune des autorités administratives et judiciaires susvisées.

### **Article 275 : Conclusion du procureur de la république**

Dans les deux mois suivant l'accusé de réception du dépôt des statuts entre ses mains comme indiqué dans l'article précédent et après avoir vérifié la réalité du dépôt des statuts auprès des autorités administratives précitées et la légalité des statuts, le Procureur informe le syndicat, le wali et l'inspection du travail de ses conclusions.

Si les statuts ont été régulièrement déposés et estimés conformes à la loi, le procureur délivre un récépissé d'enregistrement.

Dans le cas contraire, il notifie au syndicat et aux autorités administratives susvisées son refus de délivrer le récépissé d'enregistrement.

### **Article 276 : Effets de la délivrance du récépissé d'enregistrement**

Le syndicat n'acquiert la personnalité morale et la capacité juridique qu'à partir de la délivrance du récépissé d'enregistrement.. Avant cela, il n'a aucune existence légale.

L'accusé de réception délivré par les autorités visées par l'article 274 et le récépissé d'enregistrement délivré par le procureur de la république n'impliquent, en aucune façon, la couverture des vices de fond ou de forme affectant les statuts et la désignation des administrateurs ou directeurs susceptibles de se manifester ultérieurement.

### **Article 277 : Effets de la non délivrance du récépissé d'enregistrement**

Si, à l'expiration du délai de deux mois prévus à l'article 275, le procureur n'a pas informé le syndicat de sa décision ou lui a notifié une décision de refus de délivrance du récépissé d'enregistrement, les administrateurs ou directeurs chargés normalement, par les statuts concernés, d'agir en justice, peuvent saisir le tribunal de la wilaya en vue d'obtenir une décision judiciaire valant délivrance du récépissé d'enregistrement.

A peine de forclusion, le recours visé à l'alinéa précédent doit être exercé dans le délai de deux mois suivant l'expiration du délai visé à l'article 275.

**Article 278 : Modification des statuts et changement d'administration ou de direction**

Les modifications statutaires et les changements survenus dans l'administration ou la direction du syndicat sont soumis aux dispositions des articles 274 à 277.

**Article 279 : Dépôt d'un état d'effectif et des sections**

Dans les trois mois suivant le récépissé d'enregistrement et, ensuite dans le courant du premier trimestre de chaque année civile, les dirigeants du syndicat, à la demande de l'inspecteur du travail, doivent déposer, à l'inspection du travail du ressort, un état indiquant le nombre des adhérents ainsi que le nombre et le siège des sections.

## **CHAPITRE II : PERSONNALITE MORALE ET ACTIVITES DES SYNDICATS**

### **Article 280 : Capacité d'agir en justice**

Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

Ils ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, notamment, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

### **Article 281 : Consultation**

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends individuels et collectifs et sur toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties pour en prendre communication et copie.

### **Article 282 : Capacité d'acquérir - biens insaisissables**

Les syndicats peuvent acquérir, sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.

Les meubles et immeubles nécessaires, à leur administration, leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle, sont assimilés à des oeuvres sociales et insaisissables.

### **Article 283 : Contrats et conventions**

Ils peuvent passer des contrats ou des conventions avec tous autres syndicats, entreprises ou personnes.

Les conventions collectives sont conclues dans les conditions déterminées par le présent code.

### **Article 284 : Achats, prêts et locations aux membres**

S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas

distribuer des bénéfices, même sous forme de ristournes à leurs membres, les syndicats peuvent :

1°) acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment, en matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.

2°) prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail professionnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions sans opérer la vente sous leur nom et sous leur responsabilité ;

### **Article 285 : Oeuvres professionnelles et subventions des coopératives**

Les syndicats peuvent créer, administrer ou subventionner des oeuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisse de solidarité, laboratoire, champs d'expérience, oeuvre d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications concernant la profession.

Ils peuvent subventionner des sociétés, coopératives de production ou de consommation.

### **Article 286 : Oeuvres sociales - Caisses de secours mutuels et de retraite**

1. les syndicats peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou d'éducation physique, à l'usage de leurs membres.

2. les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre les membres, des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite.

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 des caisses de secours mutuels et de retraite pour la

vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par cotisation ou versement de fonds.

### **Article 287 : Marques syndicales**

Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté du ministre du travail pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale leurs marques ou labels.

Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit arrêté.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrications.

Ils peuvent être utilisés par toutes les personnes ou entreprises mettant en vente ces produits ou objets.

Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes desquels l'usage de la marque syndicale par un employeur est subordonné à l'obligation pour lui de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

## **CHAPITRE III : SUSPENSION ET DISSOLUTION DES SYNDICATS**

### **Article 288 : Causes de suspension ou de dissolutions**

La suspension ou la dissolution du syndicat qui ne s'est pas conformée aux règles de constitution prévues par le présent code ou qui s'écarte de sa mission syndicale ou dont l'activité est contraire à la législation en vigueur, peut, sur requête du procureur de la république, être prononcée par le tribunal de la wilaya du ressort.

En cas de suspension, le tribunal de la wilaya doit, à l'initiative du procureur de la république ou du syndicat, être saisi et dans les 90 jours du prononcé de cette mesure, décider, soit la dissolution soit la levée de la suspension.

### **Article 289 : Effets de la dissolution**

En cas de dissolution volontaire, statuaire ou judiciaire, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, selon les règles déterminées en assemblée générale, ou à défaut à une oeuvre de bienfaisance dotée de la personnalité civile désignée par le tribunal.

En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres du syndicat.

Le tribunal peut ordonner, en cas de dissolution judiciaire, la confiscation des biens du syndicat.

## SECTIONS ET UNIONS DE SYNDICATS

---

### **Article 290 : Définition**

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

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent également se concerter et agir ensemble pour l'étude et la défense des intérêts professionnels qu'ils représentent.

Ils peuvent se constituer librement en unions sous quelque forme que ce soit, notamment en fédération ou confédération, sur le plan local, régional ou national.

### **Article 291 : Condition juridique des unions**

Les unions de syndicats sont soumises à toutes les dispositions des articles 264 à 289, à l'exception des articles 268, alinéa 1er et 270.

---

REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

---

## REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

### CHAPITRE I : TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

#### **Article 292 : Demande obligatoire de tentative de conciliation**

Avant toute saisine du tribunal du travail, l'employeur ou le travailleur doit demander que le litige individuel soit soumis à une tentative de conciliation devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail ou son suppléant légal.

La demande doit être faite par écrit.

Elle suspend, jusqu'à la date du procès-verbal de clôture de la tentative de conciliation, le délai de prescription prévu par l'article 230.

#### **Article 293 : Convocation - comparution**

Dans le jour qui suit la réception de la demande, vendredi et jours fériés non compris, l'inspecteur du travail ou le contrôleur citent les parties à comparaître dans un délai qui ne saurait être inférieur à huit jours, à compter de la réception de la convocation, majorée, s'il y a lieu, des délais de distance fixés dans les conditions prévues par l'article 314.

Les parties sont tenues de se rendre, au jour et à l'heure fixés, devant l'inspecteur ou le contrôleur du travail ou de se faire représenter par un mandataire muni d'un pouvoir spécial.

Elles peuvent en outre, se faire assister soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

### **Article 294 : Non comparution**

Si, au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'une excuse ou d'un cas de force majeure, il est dressé aussitôt un procès-verbal de carence qui prive la demande écrite de tentative de conciliation de son effet suspensif.

Si au jour fixé par la convocation, le défendeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure ou s'il n'a pas présenté ses moyens de défense sous forme de mémoire, il sera dressé un procès-verbal de non-conciliation par l'inspecteur ou le contrôleur du travail qui, en outre, établira un rapport circonstancié sur l'affaire en cause qu'il adressera, avec son avis, au président du tribunal du travail saisi au fond.

### **Article 295 : Mission de l'inspecteur**

L'inspecteur ou le contrôleur du travail fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, leurs droits respectifs qu'elles tiennent de la loi, de la réglementation, des conventions collectives et du contrat individuel.

### **Article 296 : Procès-verbal de conciliation**

Si les parties parviennent à un accord, l'inspecteur du travail le constate séance tenante par un procès-verbal de conciliation contenant, à peine de nullité :

- la signature des parties et celle de l'inspecteur du travail ;
- la date du procès-verbal ;
- l'énoncé des différents chefs de réclamation ;

- les points sur lesquels la conciliation est intervenue et, s'il y a lieu les points convenus pour chaque chef de réclamation ;
- les chefs de réclamation dont il est fait abandon ;
- en cas de conciliation partielle, les demandes qui n'ont pas été comprises dans la conciliation ;
- aucune mention telle que, notamment " **divers, pour solde de tout compte, toutes les causes confondues**" ne peut être employé sous peine de nullité du procès-verbal.

### **Article 297 : Effets du procès-verbal de conciliation**

Le procès-verbal de conciliation éteint toute action en justice sur les points ayant fait l'objet de la conciliation.

Il est présenté par la partie la plus diligente au président du tribunal du ressort dans lequel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire après avoir vérifié qu'il est conforme aux prescriptions du présent article. L'exécution est poursuivie comme celle d'un jugement.

### **Article 298 : Procès-verbal de non conciliation**

S'il n'y a pas de conciliation, l'inspecteur constate le désaccord dans un délai qui ne peut excéder sept jours par un procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec.

### **Article 299 : Effets et suites de la non conciliation**

En l'absence ou en cas d'échec de la tentative de conciliation comme prévu aux articles 294, alinéa 2 et 298, l'action est introduite par déclaration écrite faite au secrétariat du tribunal du travail.

Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet. Un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

A la demande de l'une des parties ou du tribunal, l'inspecteur du travail devant lequel s'est effectuée, sans succès, la tentative de conciliation, doit transmettre au président du tribunal du travail saisi, le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend.

## **CHAPITRE II : INSTITUTION ET COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL**

### **Article 300 : Création**

Les tribunaux du travail sont créés par décret pris sur proposition conjointe du ministre de la justice et du ministre du travail.

Le décret fixe pour chaque tribunal du travail, son siège, sa compétence territoriale et sa subdivision en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.

Les tribunaux du travail dépendent administrativement du ministre de la justice.

En l'absence du tribunal du travail dans un ressort juridictionnel donné, le tribunal du droit commun est compétent et statue selon les règles de procédure prévues au présent titre.

### **Article 301 : Composition**

Le tribunal du travail est composé :

1°) d'un magistrat président

2°) de deux assesseurs représentant les employeurs et de deux assesseurs travailleurs désignés par le président sur les listes établies en conformité de l'article 302 ci-après ; pour chaque affaire, le président désigne autant que possible, les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la même profession intéressée

3°) un spécialiste en droit du travail attaché auprès du président du tribunal, doit assister obligatoirement aux audiences, sans voix délibérative, est nommé par arrêté du ministre du travail ;

4°) un greffier ou un agent administratif désigné par un arrêté conjoint du ministre de la justice et du ministre du travail attaché au tribunal du travail en qualité de secrétaire.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Si l'un des assesseurs fait défaut le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas.

### **Article 302 : Nomination des assesseurs**

Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail et sur proposition du directeur du travail. Ils sont choisis sur les listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-ci, par les inspecteurs du travail, ces listes comportent un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

Les assesseurs représentant les groupements des employeurs et des travailleurs sont désignés pour un mandat de deux ans renouvelables. Néanmoins, si le mandat des assesseurs sortants vient à expiration avant l'époque fixée pour la prise de fonction de leurs successeurs, ils restent en fonction jusqu'à cette prise de fonction.

Les assesseurs ou leurs suppléants justifient de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations qui, au terme des lois électorales en vigueur, entraîne la radiation des listes électorales.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui ne remplissent pas toutes les conditions ci-dessus.

### **Article 303 : Serment**

Le président, s'il n'est pas magistrat, les assesseurs et leurs suppléants prêtent devant le tribunal de la wilaya du ressort le serment suivant :

**"Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité, et de garder le secret des délibérations"**

Toutefois en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

### **Article 304 : Sanctions disciplinaires contre les assesseurs**

Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions, sera appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés. L'initiative de ces appels appartient au président du tribunal.

Le procès-verbal de la séance de comparution est adressé dans les huit jours par le président du tribunal du travail au procureur de la république.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la république avec son avis au ministre de la justice.

### **Article 305 : Gratuité des fonctions d'assesseurs**

Les fonctions d'assesseurs titulaires et suppléants des tribunaux du travail sont gratuites. Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perçus qui seront fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la justice et des finances.

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, assesseurs d'un tribunal du travail, le temps nécessaire pour participer aux séances, enquêtes et réunions du tribunal du travail sous réserve de justification de leur absence par ceux-ci.

## **CHAPITRE II : COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL**

### **Article 306 : Compétence d'attribution**

Outre les cas particuliers prévus par le présent code ou des textes particuliers, les tribunaux du travail sont compétents pour connaître :

- des actions nées des différends individuels entre employeurs et travailleurs à l'occasion du contrat du travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, de la législation de sécurité sociale et du code de la marine marchande conformément à l'article 48 dudit code ;

- des actions nées des différends individuels entre les institutions de sécurité sociale et les employeurs et les travailleurs.

- des actions nées de litiges individuels entre employeurs à l'occasion de l'application de la législation du travail et de sécurité sociale, notamment, en matière de transport du travailleur, contrat de sous-entreprise et de tâcheronnat de débauchage, de cessation d'entreprise.

- des actions nées de litiges individuels entre travailleurs à l'occasion de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles en cas de faute lourde.

- des actions relatives au contentieux des élections des délégués du personnel et des membres du comité consultatif d'entreprise ou établissement, y compris le contentieux de la représentativité syndicale liée à ces élections.

- actions relatives au contentieux de la représentativité syndicale en matière de convention collective d'entreprise ou d'établissement.

Les tribunaux du travail demeurent compétents même lorsqu'une collectivité publique ou un établissement public est en cause. Ils peuvent statuer sans qu'il ait lieu, pour les parties, d'observer, dans le cas où il en existe, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'une instance soit introduite contre ces personnes morales.

**Article 307 : Compétence territoriale**

Le tribunal compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail et nonobstant toute clause contraire, le travailleur dont la résidence est située en un lieu autre que le lieu de travail, aura le choix entre le tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail.

## **CHAPITRE III : PROCEDURE DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL**

### **SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 308 : Code de procédure civile**

A défaut de dispositions particulières prévues par le présent code et les règlements pris pour son application, le code de procédure civile est applicable au règlement des différends individuels par les tribunaux du travail, la cour d'appel et la cour suprême.

#### **Article 309 : Gratuité de la procédure. Assistance judiciaire**

La procédure devant les tribunaux du travail, la cour d'appel et la cour suprême 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 ne peut obtenir l'exécution amiable de la décision intervenue en sa faveur, 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.

#### **Article 310 : Police d'audience - Direction des débats**

L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation. La police de la salle d'audience appartient au président. Celui-ci dirige les débats, interroge et confronte les parties fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties dans les formes prévues à l'article 316 ci-après.

Le tribunal peut, d'office, faire citer, dans les mêmes formes, toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige. Dans les cas urgents dont il est juge, le tribunal peut ordonner par provision, toutes mesures nécessaires notamment pour empêcher que les objets qui donnent lieu à une réclamation ne soient enlevés ou dégradés ou détériorés.

### **Article 311 : Capacité de la femme mariée et du mineur d'agir en justice**

La femme mariée est autorisée à se concilier, à demander et à se défendre devant le tribunal du travail.

Le mineur qui ne peut-être assisté de son père ou tuteur, peut-être autorisé par le tribunal du travail à se concilier, demander ou défendre devant cette juridiction.

### **Article 312 : Récusation des assesseurs**

Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

1°) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;

2°) quand 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 y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties où 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 formée avant tout débat ; le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

### **Article 313 : Abus du droit d'agir en justice**

Il y a abus du droit d'agir en justice devant le tribunal lorsqu'il apparaît que le demandeur a intenté son action uniquement pour nuire au défendeur en l'obligeant à subir les ennuis d'une défense.

Lorsque le tribunal estime qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné à des dommages-intérêts envers le défendeur.

**Article 314 : Registre du tribunal - Délai de distance**

Des décrets déterminent la contenance des registres et les délais de distance mentionnés dans le présent titre.

## **SECTION II : INTRODUCTION DE L'INSTANCE TENTATIVE DE CONCILIATION**

### **Article 315 : Unicité d'instance**

Toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à peine d'être déclarées irrecevables, à moins que le demandeur justifie que les demandes des instances nouvelles ne sont nées à son profit, ou n'ont été connues de lui que postérieurement à l'introduction de l'instance primitive.

Sont toutefois recevables les nouveaux chefs de demandes, tant que le tribunal du travail ne se sera pas prononcé, en premier ou en dernier ressort, sur les chefs de la demande primitive.

Lorsque les demandes des instances nouvelles recevables en application du présent article, le tribunal du travail ordonne la jonction des instances et statue sur elles par un seul et même jugement.

### **Article 316 : Saisine du tribunal du travail – Citation des parties**

Le tribunal du travail est saisi dans les conditions prévues par l'article 298.

Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, vendredi et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours majorés, s'il y'a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 313 ci-dessus.

La citation doit contenir les noms et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution. La citation est faite à la personne, au domicile, par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet.

Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie télégraphique.

### **Article 317 : Comparution, assistance, représentation des parties**

Les parties sont tenues de se rendre, au jour et à l'heure fixés, devant le tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un avocat, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit et agréé par le tribunal du travail.

### **Article 318 : Défaut de comparution des parties**

Si, au jour fixé par la convocation le demandeur ne comparait pas 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 selon les formes imparties pour la demande primitive, 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 de défense sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

### **Article 319 : Tentative de conciliation**

Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès verbal, rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du litige

Extrait du procès verbal de conciliation signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire.

### **Article 320 : Conciliation partielle – Non conciliation**

En cas de conciliation partielle, un extrait de procès verbal signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire pour les parties pour lesquelles un accord est intervenu et procès verbal de non conciliation pour le surplus de la demande dressée.

## **SECTION III : PHASE CONTENTIEUSE**

### **Article 321 : Examen de l'affaire**

En cas de non conciliation ou par la partie contestée de la demande, le tribunal doit retirer l'affaire ; il procède immédiatement à son examen ; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties, mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'information y compris la comparution personnelle des parties ainsi que tous constats et expertises.

Toutefois, les agents des services du tribunal ne peuvent être commis en qualité d'experts par le tribunal du travail.

### **Article 322 : Délibéré**

Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret, sauf mise en délibéré, lequel ne peut excéder la date de la prochaine audience de la même section et, au plus tard, la date d'expiration d'un délai non renouvelable de deux semaines. Le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

Les jugements des tribunaux du travail sont pris à la majorité relative des membres présents.

### **Article 323 : Minutes des jugements**

Les minutes du jugement sont signées par le président et le secrétaire. Elles sont conservées pendant dix ans et reliées chaque année à la diligence du président.

### **Article 324 : Exécution provisoire**

Le jugement peut ordonner l'exécution immédiate, nonobstant opposition ou appel, et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par décret. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir caution.

Cependant, l'exécution provisoire pourra jouer sans limite, nonobstant toute voie de recours et sans versement de caution lorsqu'il s'agira de salaires non contestés et reconnus comme étant dus.

## **SECTION IV : VOIES ET RECOURS**

### **Article 325 : Opposition**

En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite dans les formes de l'article 315, sans frais, à la partie défaillante, par le secrétaire du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le président.

Si, dans un délai de dix jours après la signification, le défaillant ne fait pas opposition au jugement dans les formes prescrites à l'article 299 ci-dessus, le jugement est exécutoire.

Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'article 316 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

### **Article 326 : Examen des demandes en premier ou dernier ressort**

Le tribunal du travail statue en premier et dernier ressort à chaque fois que le chiffre de la demande n'excède pas deux cent milles (200.000 ) Ouguiyas à charge d'un recours en cessation devant la cour suprême. Toutefois, si le chiffre de la demande excède deux cent milles (200.000) Ouguiyas, il statue en premier ressort avec possibilité d'appel.

### **Article 327 : Demandes reconventionnelles**

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

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel

Néanmoins, il statue en dernier ressort si:

- seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts fondée sur la demande principale excède sa compétence en dernier ressort

- en cas de défaut du défendeur, seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quelque soient la nature et le montant de ces demandes, et à condition que le défendeur n'ait produit aucun mémoire de défense.

Si une demande reconventionnelle reconnue non fondée, est formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même en cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

### **Article 328 : Appel**

Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 299 ci-dessus.

L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel à la cour d'appel avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires et documents déposés par les parties.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas la citation et la présentation des parties obéissent aux règles fixées par les articles 315 et 316.

L'arrêt d'appel doit être rendu dans les trois mois de la transmission de la déclaration d'appel à la cour d'appel.

### **Article 329 : Recours en cassation**

La cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par la loi pour l'exercice de ce recours, sans que la consignation prévue par les textes puissent être exigée.

---

## REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS

### CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 330 : Définition**

Est collectif tout différend opposant plusieurs travailleurs à un ou plusieurs employeurs et tendant à obtenir la satisfaction de revendications communes.

Le conflit est juridique lorsqu'il a pour objet d'obtenir le respect d'une règle de droit existante ; il est matériel lorsqu'il consiste à revendiquer un avantage économique ou social nouveau par création d'une règle de droit nouvelle ou par modification ou suppression d'une règle de droit existante

#### **Article 331 : Règlement des conflits collectifs dans le secteur public**

Les dispositions du présent titre relatives au règlement des différends collectifs ne s'appliquent dans les services, entreprises et établissements publics qu'en l'absence des dispositions législatives ou réglementaires contraires.

#### **Article 332 : Gratuité de la procédure**

La procédure en matière de règlement des différends collectifs est gratuite.

**Article 333 : Publicité**

Outre la formalité de dépôt prévue à l'article 340, les accords de conciliations, les recommandations non frappées d'opposition, les sentences arbitrales non frappées de recours en cassation et les arrêts de la cour suprême rendus dans les différends collectifs sont publiés au journal officiel et transmis à la direction du travail où communication peut être faite au public.

## **CHAPITRE II : TENTATIVE DE CONCILIATION**

### **Article 334 : Notification du conflit collectif**

Tout différend collectif qui ne peut ou n'a pu être réglé dans le cadre de la procédure de conciliation et d'arbitrage par les conventions collectives doit être aussitôt notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur ou au contrôleur du travail du ressort ou à son suppléant ou au ministère du travail lorsque le différend collectif s'étend sur le ressort de plusieurs inspections, dans ce dernier cas, le directeur du travail désigne un inspecteur du travail le plus compétent territorialement.

### **Article 335 : Convocation et comparution des parties**

L'inspecteur ou le contrôleur du travail convoque les parties aux fins d'une tentative de conciliation dans les 48 heures de la notification du conflit.

Les parties peuvent se faire représenter par mandataires constitués par écrit ayant obligatoirement tous pouvoirs pour négocier et conclure un accord. Sauf révocation du mandat notifié au conciliateur, à la commission de médiation et au conseil d'arbitrage, les mandataires sont constitués pour ces trois procédures et instances.

Lorsqu'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le conciliateur dresse un procès-verbal de cette carence sans préjudice des sanctions civiles et pénales prévues au livre III du présent code.

### **Article 336 : Election de domicile**

Les parties, dès la saisine de l'inspection du travail ou du ministère du travail, ou dès leur convocation, doivent indiquer le lieu où elles font élection de domicile pour recevoir les convocations et notifications prévues dans le présent titre. A défaut, leur domicile est élu obligatoirement à l'inspection du travail compétente ou au ministère du travail selon le cas. Cette élection de domicile est obligatoirement faite pour la tentative de conciliation, la médiation et l'arbitrage.

A cet effet, un registre spécial est ouvert auprès de l'inspection du travail et du ministère du travail destiné à l'inscription des demandes, convocations et domiciliation des parties ainsi que de notification faites à elles.

### **Article 337 : Mission et pouvoirs de l'inspecteur du travail**

Le conciliateur a les pouvoirs les plus larges pour s'informer de la situation juridique, économique et sociale de l'entreprise et des travailleurs concernés par le différend collectif.

Dans ce but, il peut notamment enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents et renseignements de nature comptable, financière, statistique ou administrative, susceptibles d'être utiles à l'examen et à la solution du différend.

De leur côté, les parties peuvent remettre au conciliateur tout mémoire, et faire toutes observations qu'elles jugent utiles de présenter, et sont tenues de donner toutes facilités au conciliateur pour remplir sa mission.

### **Article 338 : Obligation au secret professionnel**

Le conciliateur est tenu au secret professionnel en ce qui concerne toutes les informations dont il peut prendre connaissance à l'occasion de sa mission.

### **Article 339 : Durée de la tentative de conciliation**

En aucun cas, la phase de tentative de conciliation ne peut excéder trente jours à compter de la convocation des parties. Si dans ce délai les parties ne sont pas parvenues à un accord, le conciliateur doit dresser un procès-verbal de non conciliation.

### **Article 340 : Conciliation**

En cas de conciliation totale ou partielle entre les parties, le conciliateur dresse aussitôt un procès-verbal de conciliation mentionnant les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, ceux sur lesquels le désaccord persiste et ceux dont il est fait abandon. Le procès-verbal est signé par les parties et par le conciliateur.

L'accord de conciliation a force obligatoire et exécutoire du jour où il est conclu sauf accord contraire des parties pour en différer ou faire rétroagir l'effet. Il est déposé au secrétariat du tribunal du travail du siège de l'inspection du travail ou, en cas de conflit s'étendant à plusieurs ressorts, au tribunal du travail de Nouakchott.

Il peut être étendu dans les mêmes conditions qu'une convention collective susceptible d'extension.

### **Article 341 : Non conciliation**

En cas de non conciliation totale ou partielle ou de carence de l'une des parties, le conciliateur établit un rapport motivé sur l'état du différend en précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, auquel sont annexés tous les documents et renseignements utiles.

Le procès-verbal de carence ou de non conciliation ou de conciliation partielle ainsi que le rapport du conciliateur sont transmis aussitôt au directeur du travail.

Le procès-verbal de carence ou de non conciliation totale ou partielle est notifié aux parties à leur domicile élu.

## **CHAPITRE III : MEDIATION**

### **Article 342 : Saisine de la commission de médiation - Convocation des parties**

Le directeur du travail doit, obligatoirement dans le délai de quinze jours suivant la date du procès-verbal de carence ou de non conciliation totale ou partielle, saisir la commission de médiation et convoquer les parties et les membres de ladite commission pour la date, le lieu et l'heure fixés par lui.

La convocation des parties est faite dans les conditions prévues à l'article 335.

### **Article 343 : Composition de la commission de médiation**

La commission de médiation est composée :

- du Directeur du travail ou son représentant, président;
- du Wali de la wilaya, ou son représentant, dans le ressort duquel le conflit est né;
- d'un représentant de l'employeur et de travailleur désigné par le Ministre du travail.

La désignation des membres représentant les employeurs et les travailleurs est faite par simple lettre du Ministre du travail sur une liste de noms dressée chaque année, par arrêté du Ministre du travail, sur proposition des organisations les plus représentatives.

### **Article 344 : Comparution et représentation des parties**

Les parties sont tenues de comparaître ou de se faire représenter dans les conditions prévues à l'alinéa 335.

Si au jour fixé pour la réunion de la commission de médiation, l'une des parties ne comparaît pas ou refuse de comparaître ou ne se

fait pas représenter ou refuse de se faire représenter, la commission établit un procès-verbal de carence dans les mêmes formes et sous les mêmes sanctions que celles prévues à l'article 335.

### **Article 345 : Mission et pouvoirs de la commission de médiation**

La commission de médiation ne peut connaître que des points mentionnés dans le procès-verbal du conciliateur sur lesquels le désaccord persiste et de tous ceux qui, résultant d'événements postérieurs au procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.

La commission a les mêmes pouvoirs que le conciliateur.

Elle peut, recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne qualifiée pour lui procurer des informations et des explications.

Elle peut également statuer sur pièces, si elle s'estime suffisamment instruite de la cause.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions que le conciliateur.

Les parties peuvent remettre à la commission tous mémoires et documents, et faire toutes observations qu'elles jugent utiles de présenter.

### **Article 346 : Durée de la médiation**

En aucun cas, la phase de médiation ne peut excéder cent vingt jours à partir de la date de réception par le directeur du travail du procès-verbal de carence ou de non conciliation totale ou partielle dressé par le conciliateur.

Si, passé le délai précité, il n'a été établi ni procès-verbal de médiation ou de carence de celle-ci, le président de la commission doit transmettre le dossier aussitôt au ministre du travail.

### **Article 347 : Procès-verbal de la commission de médiation**

A l'issue de ses travaux, la commission de médiation établit un procès-verbal comportant obligatoirement deux parties:

1°) un procès-verbal de conciliation ou de non conciliation totale ou partielle avec indication détaillée ;

- des points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et éventuellement, des modalités de cet accord ;

- des points sur lesquels le désaccord persiste ;

- des points dont il a été fait abandon ;

2°) un procès-verbal contenant une recommandation de la commission précisant les propositions faites aux parties pour mettre fin au litige.

Le procès-verbal de conciliation ou de non conciliation est signé par les parties ou leurs mandataires et par le président de la commission de médiation. Il produit effet, doit être déposé et peut être étendu dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 340.

La recommandation est prise à la majorité des membres composant la commission. Le procès-verbal de la commission est signé par les membres de la commission.

### **Article 348 : Notification du procès - verbal de recommandation**

Le procès-verbal de recommandation est notifié aux parties aussitôt après son établissement, aux domiciles élus par elles. Si elles refusent d'en recevoir notification ou d'en accuser réception, il en est fait mention dans le registre prévu par l'article 336 et la notification est réputée faite.

### **Article 349 : Opposition**

Dans les quatre jours ouvrables suivant la notification du procès-verbal de recommandation, les parties peuvent former opposition à la recommandation, soit en inscrivant leur opposition sur le registre

prévu à l'article 336, soit entre les mains de l'inspecteur du travail du ressort, soit en la signifiant, avec décharge, au président de la commission de médiation. Dans ce dernier cas, mention de l'opposition est faite sur le registre prévu par l'article 336.

Si aucune opposition n'est faite dans le délai de quatre jours ouvrables, la recommandation produit effet, doit être déposée et peut être étendue dans les conditions prévues par l'article 340.

En cas d'opposition à la recommandation dans le délai de quatre jours ouvrables, le dossier est transmis aussitôt au ministre du travail qui peut décider de recourir à l'arbitrage.

## **CHAPITRE IV : ARBITRAGE**

### **Article 350 : Décision ministérielle de recourir à l'arbitrage**

Le ministre du travail peut décider de soumettre le différend collectif à la procédure d'arbitrage, en toute opportunité, compte tenu, notamment des circonstances et des répercussions du conflit s'il estime que la grève ou le lock-out est préjudiciable à l'ordre public ou contraire à l'intérêt général.

Le ministre du travail signifie sa décision aux parties, dans les quatorze jours suivant la réception du dossier. Il saisit directement le conseil d'arbitrage à qui il transmet tout dossier concernant le différend. Mention de ces notifications et de cette saisine est faite dans le registre prévu à l'article 336.

### **Article 351 : Composition du conseil d'arbitrage**

L'arbitrage est confié à un conseil d'arbitrage ainsi composé :

1°) le président du tribunal du travail ou, à défaut, le président du tribunal de la wilaya, président du conseil d'arbitrage ;

2°) un magistrat désigné par le ministre de la justice, vice-président ;

3°) un inspecteur ou un contrôleur du travail ou, un fonctionnaire de l'administration du travail n'ayant connu ni de la conciliation, ni de la médiation, désigné par le ministre du travail ;

4°) un assesseur travailleur désigné dans les mêmes conditions que celles prévues pour les assesseurs auprès du tribunal du travail ;

5°) un assesseur représentant l'employeur désigné dans les mêmes conditions que celles prévues pour les assesseurs auprès du tribunal du travail.

### **Article 352 : Mission du conseil d'arbitrage**

Le conseil d'arbitrage n'est saisi et ne peut statuer que sur les points du différend mentionnés sur le procès-verbal de non conciliation totale ou partielle et sur ceux qui, résultant d'événements postérieurs au procès-verbal, sont la conséquence directe du différend.

### **Article 353 : Comparution et représentation des parties**

Les parties ne sont pas tenues de comparaître ni de se faire représenter devant le conseil d'arbitrage. Mais sur leur demande ou celle du conseil d'arbitrage, elles peuvent être entendues devant cette juridiction.

Elles peuvent aussi y comparaître et s'y faire représenter, déposer des mémoires et former des observations conformément aux articles 334 et 335.

### **Article 354 : Pouvoirs du conseil d'arbitrage**

Le conseil d'arbitrage dispose des mêmes pouvoirs que ceux reconnus à la commission de médiation par l'article 345.

Il peut également statuer sur pièces.

Il statue en droit sur les points relatifs à l'application et à l'interprétation des lois, règlements et conventions collectives en vigueur;

Il statue en équité sur les autres points, notamment sur les salaires et les accessoires de salaires ainsi que sur les conditions de travail quand ceux-ci n'ont pas été fixés par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

La sentence du conseil d'arbitrage doit être motivée. Elle doit être rendue dans les soixante dix jours suivants :

- l'expiration du délai de quatre vingt dix jours prévu par l'article 345 sans qu'aucun procès-verbal de conciliation ou de non conciliation et de recommandation dressé ;

- l'opposition faite par l'une des parties à la recommandation formulée par la commission de médiation.

Le secrétariat du conseil d'arbitrage est tenu par le secrétariat du tribunal du travail ou à défaut, par le greffe du tribunal de la wilaya.

### **Article 355 : Notification et voies de recours**

La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties en leurs domiciles élus.

Elle est sans appel. Elle est susceptible d'un recours en cassation devant la cour suprême dans les formes et conditions prévues par la loi pour l'exercice d'un tel recours, à l'exception du délai du pourvoi en cassation qui est de quinze jours francs à compter de la notification et de la consignation dont les parties sont dispensées.

La cour suprême reçoit communication de l'ensemble du dossier.

Elle ne peut se prononcer qu'en droit.

Elle doit statuer dans les soixante jours qui suivent l'introduction du recours en cassation.

### **Article 356 : Force exécutoire des sentences arbitrales**

La sentence arbitrale non frappée d'un recours en cassation et l'arrêt de la cour suprême sont exécutoires.

A défaut d'exécution par les parties, celles-ci peuvent y être contraintes par toutes voies de droit.

La sentence arbitrale devenue définitive et irrévocable doit être déposée et peut être étendue dans les conditions prévues à l'article 340.

L'arrêt de la cour suprême peut être étendu dans les conditions prévues à l'article 340.

## **CHAPITRE V : GREVE ET LOCK-OUT**

### **SECTION I : GREVE**

#### **Article 357 : Définition**

La grève générale ou partielle est un arrêt concerté et collectif du travail des salariés d'une ou plusieurs entreprises pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles, conformément à la réglementation en vigueur.

Tous les salariés disposent du droit de grève sous réserve de l'exercer selon la législation et la réglementation en vigueur.

#### **Article 358 : Préavis de grève**

La grève n'est licite que si elle est précédée d'un préavis d'une durée de dix jours ouvrables.

A peine de nullité, le préavis doit :

- être notifié par écrit à la direction de l'entreprise ou de l'établissement ou des syndicats professionnels patronaux ou des unions syndicales patronales selon que la grève concerne une entreprise, un établissement, une profession ou une branche d'activité considérée.

- émaner des représentants du personnel de l'entreprise ou de l'établissement ou d'une ou plusieurs unions ou organisations syndicales de travailleurs, selon les cas.

#### **Article 359 : Obligations des grévistes**

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, de la séquestration de personnes ou de l'interdiction par la force ou la menace, de l'accès aux lieux de travail par les non grévistes sous peine de sanctions pénales édictées par le livre VIII du présent code.

### **Article 360 : Réquisition**

L'autorité administrative compétente peut, à tout moment, procéder à la réquisition des travailleurs des entreprises privées, des services, entreprises ou établissements publics qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou la satisfaction des besoins essentiels de la nation.

La liste des emplois ainsi définis est fixée par décret.

L'autorité compétente réglera les conditions et modalités de réquisition des travailleurs occupant les emplois figurant sur la liste prévue à l'alinéa précédent. Elle précisera les cas dans lesquels la notification de la réquisition, faite en principe à la personne par ordre de service signé de l'employeur ou de son représentant ou de l'autorité administrative compétente, pourra néanmoins résulter de la publication au journal officiel, à la diffusion radiophonique ou anonymement les travailleurs occupant tout ou partie les emplois énumérés dans la liste préalablement établie par décret.

### **Article 361 : Effets de la grève licite**

La grève licite suspend légitimement le contrat de travail des grévistes, quelle qu'en soit la durée, sous réserve pour les travailleurs qui sont chargés d'assurer la maintenance des appareils de production, du maintien des mesures de sécurité et d'hygiène de l'obligation de les poursuivre à la demande expresse de l'employeur ou du chef d'entreprise.

Toutefois, si un travailleur, durant la grève même licite, enfreint les obligations, interdictions et réquisitions prévues par les articles 359 et 360, il commet une faute lourde justifiant son licenciement et la privation de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

La grève ne suspend pas le mandat des délégués du personnel et des membres du comité consultatif d'entreprise ou d'établissement et de tout représentant du personnel institué par les conventions collectives.

## **Article 362 : Grève illicite**

La grève est illicite lorsqu'elle intervient sans motif ou pour des revendications non professionnelles.

Elle est également illicite si elle intervient pour des revendications professionnelles;

- sans être précédée du préavis prévu par l'article 358 ;

- après l'achèvement de la procédure de conciliation concrétisée par la remise aux parties du procès-verbal de non conciliation totale ou partielle (cf. art.334) ;

- après la convocation des parties par le président de la commission de médiation et avant la clôture de la phase de médiation par un procès-verbal de la commission de médiation ou par l'écoulement du délai prévu par l'article 346 dans les conditions fixées par ce texte.

- après la notification de la décision du ministre du travail de recourir à l'arbitrage dans les conditions fixées par l'article 350 ;

- après la sentence arbitrale rendue par le conseil d'arbitrage.

## **Article 363 : Effets de la grève illicite**

La participation d'un travailleur à une grève illicite est constitutive d'une faute lourde justifiant son licenciement et la privation de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

## **SECTION II: LOCK-OUT**

### **Article 364 : Définition**

Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement décidée par l'employeur à l'occasion d'un différend collectif.

Le lock-out est interdit. Il n'est licite que :

- si la grève consiste en une forme différente de l'arrêt collectif de travail telle que, notamment, la grève perlée, la grève tournante, la malfaçon, la grève du zèle.

- si la grève le place dans l'impossibilité totale de fournir du travail aux non grévistes;

- pour rétablir, avant la reprise du travail suivant la fin d'une grève, les conditions minimales de travail, d'hygiène et de sécurité.

### **Article 365 : Effets du lock-out licite**

Le lock-out licite suspend le contrat de travail des non grévistes sans aucune rémunération, quelle qu'en soit la durée.

### **Article 366 : Effets du lock-out illicite**

Le lock-out illicite entraîne

- le maintien de la suspension du contrat des travailleurs grévistes du fait de la grève;

- l'obligation de payer les rémunérations des journées de travail perdues aux travailleurs non grévistes comme si elles avaient été oeuvrées;

- l'inéligibilité de l'employeur ou du chef d'entreprise prononcée par jugement du tribunal de la wilaya à la requête du ministre du travail, aux fonctions de membre d'une chambre de commerce, d'un organe consultatif du travail et de la sécurité sociale prévu par le présent code, de la commission de médiation et du conseil d'arbitrage, d'assesseur au tribunal du travail.

- l'interdiction de participer, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de travaux ou à un marché de fourniture pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique.

---

ORGANISATION ADMINISTRATIVE DU TRAVAIL  
ET MOYENS DE CONTROLE

## ORGANISATION ADMINISTRATIVE DU TRAVAIL

---

### CHAPITRE UNIQUE: ADMINISTRATION DU TRAVAIL

#### Article 367 : Attributions générales

L'administration du travail est chargée, sous l'autorité du ministre du travail, d'assurer, dans le domaine du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale, un rôle de conception et de conseil et, d'autre part, un rôle d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Elle a notamment pour raison :

- d'élaborer, dans le cadre des directives ministérielles, les projets de lois et de règlements dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale;

- d'assurer l'application des lois et règlements couvrant le travail, l'emploi, la formation professionnelle et la prévoyance sociale;

- de renseigner, éclairer et conseiller les employeurs et les travailleurs;

- de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale;

- de réaliser, en collaboration avec les autorités et organismes intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi,

comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, ainsi qu'à développer et à utiliser pleinement les ressources productives;

- réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de prévoyance.

- d'établir chaque année, un rapport d'ensemble sur l'activité des divers services concourant à l'application de la législation sociale;

- de suivre les relations avec les autres états et les organisations internationales en ce qui concerne les questions de travail, d'emploi, de promotion et de prévoyance sociale.

### **Article 368 : Organisation et fonctionnement**

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail sont fixées par décret.

## MOYENS ET MESURES DE CONTROLE

---

### CHAPITRE I : INSPECTION DU TRAVAIL

#### **Article 369 : Mission des inspecteurs et contrôleurs du travail**

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de contrôler l'application de la législation, de la réglementation du travail et des conventions collectives applicables aux travailleurs ainsi que de fournir des informations, des explications et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales et autres.

Ils sont également chargés de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales et autres existantes.

Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs et contrôleurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales, ni porter préjudice d'une manière quelconque, à l'autorité ou l'impartialité nécessaire aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Les inspecteurs du travail sont tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

Les attributions des inspecteurs et des contrôleurs du travail ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement des sections d'inspection sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

### **Article 370 : Statut des inspecteurs et des contrôleurs du travail**

Le statut des inspecteurs et contrôleurs du travail fixé par décret pris en conseil des ministres, assure à ces fonctionnaires les garanties juridiques, matérielles et morales nécessaires en vue de préserver de toutes influences extérieures, leur impartialité et leur indépendance.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle.

### **Article 371 : Serment - Secret professionnel**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce serment est prêté devant la cour d'appel. Il peut être prêté par écrit lorsque l'intéressé ne réside pas au siège de la cour d'appel. Toute violation de ce serment est punie conformément à la loi pénale.

### **Article 372 : Confidentialité des plaintes**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans une installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou son représentant qu'il a été procédé à une visite à la suite d'une plainte.

### **Article 373 : Constatation des infractions**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à la preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail et de la sécurité sociale. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Aucune forme spéciale n'est imposée au procès-verbal des inspecteurs et contrôleurs du travail. Dans la constatation des infractions à la législation et à la réglementation du travail et de la sécurité

sociale, les inspecteurs et contrôleurs du travail disposent des mêmes prérogatives que les officiers de police judiciaire.

### **Article 374 : Notification du procès verbal d'infraction**

Tout procès-verbal d'infraction doit être notifié par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant. A peine de nullité des poursuites à intervenir, cette remise doit être effectuée dans le mois de la constatation de l'infraction, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, la date du récépissé délivré par la poste tenant alors lieu de date de notification, soit par tout autre moyen permettant de donner date certaine à la notification effectuée.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au directeur du travail pour classement, un troisième est archivé à l'inspection du travail.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail est tenu informé par l'autorité judiciaire de la suite réservée aux procès-verbaux.

### **Article 375 : Assistance aux inspecteurs et contrôleurs du travail.**

Toutes les autorités civiles et militaires doivent reconnaître les inspecteurs et les contrôleurs du travail en leur qualité, sur présentation de la carte professionnelle et leur prêter sur leur demande, aide et assistance dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Article 376 : Pouvoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail**

#### **1°) pouvoir de visite**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions peuvent pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection du travail. Ils peuvent également pénétrer de jour dans les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection du travail.

A l'occasion de leurs visites, ils doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Les chefs d'entreprises et d'établissements sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, en tout état de cause et, sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas de leur absence.

Le chef d'entreprise ou son représentant peut accompagner au cours de sa visite l'inspecteur ou le contrôleur du travail si ce dernier le demande. Celui-ci peut se faire accompagner, dans sa visite, d'interprète officiel et des représentants du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins visés au 2° ci-dessous.

Les personnes qui accompagnent les inspecteurs ou contrôleurs sont tenues sous les mêmes conditions et les sanctions prévues par l'article 372, de ne pas révéler les secrets de fabrication dont ils peuvent prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

### **2°) Pouvoir de réquisition**

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail peuvent requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et techniciens. Ces derniers sont tenus au secret professionnel dans les conditions et les sanctions prévues par l'article 372.

### **3°) Pouvoir d'examen, de contrôle et d'enquête**

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour 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 du chef d'établissement la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite ;

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

#### **4°) Pouvoir de prendre ou de faire prendre des mesures**

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif valable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs. A cet effet, les inspecteurs et les contrôleurs du travail ont le droit de saisir les autorités administratives ou judiciaires compétentes pour faire ordonner:

a) que soit portées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales et réglementaires concernant la santé ou la sécurité des travailleurs;

b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans le cas de danger imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

#### **Article 377 : Carte professionnelle**

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail seront porteurs d'une carte professionnelle de service délivrée par le ministre chargé du travail établissant leur identité et justifiant leur qualité d'agents assermentés et leurs fonctions.

#### **Article 378 : Contrôle technique dans les mines, minières et carrières**

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 aménagées 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, dans cette limite, des pouvoirs des inspecteurs du travail, et ils portent à la connaissance de l'inspecteur ou du contrôleur du travail du ressort les mesures qu'ils ont prescrites et le cas échéant les mises en demeure qui sont significatives.

L'inspecteur ou le contrôleur du travail, peut à tout moment, demander à effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent, la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis au contrôle technique.

### **Article 379 : Contrôle de l'application du code de la marine marchande**

Pour le contrôle de l'application des dispositions du code de la marine marchande, le rôle dévolu aux inspecteurs et contrôleurs du travail, est confié aux agents représentant l'autorité maritime prévue dans le code de la marine marchande.

### **Article 380 : Contrôle des établissements militaires**

Dans les établissements ou parties d'établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile, dans lesquels l'intérêt de la défense s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, l'application des dispositions relatives au travail et à la sécurité sociale est assurée par des fonctionnaires ou des officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le ministre chargé de la défense et le ministre chargé du travail.

### **Article 381 : Prérogatives**

Les dispositions des articles 376 à 381 ne portent pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la poursuite des infractions selon le droit commun.

## **CHAPITRE II : INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL**

### **Article 382 : Médecins inspecteurs du travail**

Des médecins inspecteurs du travail sont nommés dans les services d'inspection du travail. Ils sont chargés de toutes les questions relatives à l'inspection du travail sur le plan médical, et prennent le titre de médecins inspecteurs du travail.

Leurs attributions, les conditions de leur nomination et de leur rémunération sont déterminées par décret pris en conseil des ministres. Des médecins agréés peuvent assister le médecin inspecteur du travail dans sa mission. Ils sont mandatés dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

### **Article 383 : Mission des médecins inspecteurs du travail**

Les médecins inspecteurs du travail ont pour mission, en coordination avec les inspecteurs et contrôleurs du travail et, sous l'autorité de la direction du travail :

1°) de veiller à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs ;

2°) d'assurer, en coordination étroite avec les services ou organismes psychotechniques, l'examen médical des travailleurs, en vue de leur orientation professionnelle, de leur classement, et éventuellement de leur rééducation ;

3°) d'effectuer toutes enquêtes destinées à faire ressortir les mesures à prendre pour améliorer la protection de la santé des travailleurs dans le milieu de leur travail ;

4°) d'assurer la préparation d'un fichier physiopathologique de la main-d'œuvre ;

5°) de contrôler les services médicaux du travail ;

6°) de contrôler les soins donnés aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à examiner les travailleurs et à faire aux fins d'analyse, tout prélèvement portant notamment sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés.

**Article 384 : Prérogatives des médecins inspecteurs du travail**

Les dispositions relatives aux prérogatives dévolues aux inspecteurs et contrôleurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail, lesquels seront assermentés dans les mêmes conditions et au même titre que les premiers.

## **CHAPITRE III : MESURES DE CONTROLE**

### **Article 385 : Déclaration d'embauche et de la situation de la main d'œuvre**

Toute personne qui se propose d'employer du personnel quel qu'en soit l'importance, dans une entreprise ou dans un établissement, doit au préalable en faire la déclaration à l'inspection du travail du ressort.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, la mutation, le changement de destination et, plus généralement, toute modification affectant l'entreprise ou l'établissement.

Les chefs d'établissements doivent produire périodiquement la déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'ils emploient.

Des arrêtés du ministre chargé du travail fixent les modalités d'application des dispositions du présent article.

### **Article 386 : Registre d'employeurs**

L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu d'exploitation, et dans chaque établissement un registre dit "Registre d'employeur".

Ce registre est destiné à recevoir :

- les renseignements concernant les personnes et les contrats des travailleurs et apprentis occupés dans l'établissement ;
- les indications concernant le travail effectué, les salaires et congés ;
- les visas, mises en demeure et observations des agents de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, et toutes indications relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité.

Un arrêté du ministre chargé du travail pourra fixer en détail les modalités pratiques concernant la tenue et le contenu de ce registre en l'adaptant à la nature et aux dimensions des entreprises.

---

EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE - APPRENTISSAGE  
ET ORGANISMES CONSULTATIFS

Il est institué au sein de l'administration du travail des services de l'emploi et de la formation professionnelle chargés, sous l'autorité du ministre chargé du travail, de réaliser en collaboration avec les autorités intéressées la meilleure organisation possible du marché de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **CHAPITRE I : SERVICE DE L'EMPLOI**

### **Article 387 : Dispositif d'accès à l'emploi**

L'accès à l'emploi est libre dans le cadre des dispositions du présent code et le monopole d'embauche exercé par le service de l'emploi est supprimé. Toutefois, le marché de l'emploi fait l'objet de régulations édictées par décret, et destinées à protéger les candidats à l'emploi, et à assurer la transparence et l'équité dans l'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, l'Etat peut être amené à créer, en liaison avec les partenaires sociaux, une agence ou toute autre institution chargée de promouvoir l'accès à l'emploi et le placement. De même, l'Etat peut autoriser par arrêté l'ouverture de bureaux de placement privés agréés dans le cadre d'un statut professionnel réglementé et préalablement défini par décret.

### **Article 388 : Conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère**

Tout étranger qui désire occuper sur le territoire mauritanien un emploi salarié de quelque nature que ce soit, doit obtenir au préalable un permis de travail dont la nature et les conditions d'octroi sont fixées par un décret pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

## **Article 389 : Rôle des services de l'emploi**

Les services de l'emploi sont chargés notamment :

a) de rassembler, traiter, analyser, présenter, et diffuser toutes les informations statistiques et non statistiques relatives à l'emploi ;

b) d'analyser le marché de l'emploi, au plan quantitatif et qualitatif et sous l'angle des déséquilibres qui peuvent l'affecter en termes de genre, de générations, de qualifications, de répartition territoriale etc.

c) de formuler toute proposition, en relation avec les partenaires sociaux, touchant la régulation du marché de l'emploi et en particulier, la protection des candidats à l'emploi et le respect de la transparence et de l'équité du marché de l'emploi ;

d) de conduire toute analyse et travaux de réflexion touchant la stratégie ou la politique de l'emploi et de formuler en tant que besoin, tous les éléments de programme d'action qui y contribuent ;

e) de favoriser toutes les initiatives, publiques ou privées, de promotion et d'accès à l'emploi et de veiller à la défense de l'emploi à travers les programmes d'action économiques définis ou engagés par les pouvoirs publics ;

f) d'entreprendre toute étude et de proposer toute action visant à assurer une meilleure adéquation de la formation aux conditions d'emploi dans les différents secteurs de l'économie ;

g) de suivre l'action menée en faveur de l'emploi, spécialement à travers les programmes publics et en faire rapport.

## **CHAPITRE II : REGLEMENT DU CUMUL D'EMPLOIS**

### **Article 390 : Cumul d'emplois interdit pendant le congé payé annuel**

Il est fait interdiction à tout travailleur d'exécuter, pendant son congé payé annuel, fractionné ou non, des travaux rétribués pour le compte de son employeur ou d'un autre employeur. Le travailleur qui enfreint cette interdiction est sanctionné pénalement.

L'employeur qui aura occupé, en toute connaissance de cause, un travailleur pendant la jouissance du congé payé annuel sera sanctionné pénalement.

### **Article 391 : Cumul d'emplois interdit pendant la jouissance de la retraite**

Il est fait interdiction à tout travailleur qui jouit effectivement d'une pension ou allocation de retraite d'exécuter des travaux rémunérés pour le compte d'un employeur quel qu'il soit.

En cas d'infraction à cette interdiction, le service de la pension ou de l'allocation de retraite est suspendu pendant toute la durée du contrat de travail et les pensions ou allocations de retraite précédemment versées pendant le cumul seront reversées à l'organisme de prévoyance de retraite.

### **Article 392 : Cumul d'emplois interdit au delà de la durée hebdomadaire légale maximale**

Aucun travailleur ne peut effectuer, pour son employeur ou tout autre employeur, des travaux rémunérés au-delà de la durée hebdomadaire du travail, y compris les heures supplémentaires, telle qu'elles résultent des dispositions du présent code et des arrêtés ministériels pris pour leurs applications.

Le travailleur et l'employeur qui enfreignent cette interdiction sont sanctionnés pénalement.

### **Article 393 : Cumul d'emplois autorisés**

Sont exclus des interdictions prononcées par les articles 390 à 392 :

1°).les travaux rémunérés d'ordre scientifique, littéraire, artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation et de bienfaisance.

2°) les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit;

3°) les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir un danger imminent ou pour organiser des mesures de sauvetage.

4°) les travaux à temps partiel effectués pour plusieurs employeurs pour des horaires inférieurs à la durée légale sans que le nombre d'heures de travail cumulées puisse être supérieur à la durée légale hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, telle qu'elles résultent des dispositions du présent code et celles prises pour leurs applications.

Des décrets peuvent instituer, si nécessaire, d'autres dérogations aux interdictions de cumul d'emplois édictées par les articles 390 à 392.

### **Article 394 : Détermination par décret de la mission des services de l'emploi**

Des décrets pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale :

- fixent les règles générales d'emplois et éventuellement des interdictions, les limitations et les priorités d'emplois concernant certaines catégories de travailleurs dans le cadre d'une politique de plein emploi et de promotion ;

- Créent des commissions consultatives spécialisées, en vue de l'étude des problèmes de l'emploi et de la formation professionnelle ;

## **Article 395 : Principe de non discrimination**

Les dispositions réglementaires prises en application de l'article précédent, doivent assurer à tous l'égalité d'accès à l'emploi.

Elles s'opposent à toute discrimination, distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, l'ascendance nationale, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques ou l'origine sociale.

## **FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**

---

### **CHAPITRE I : FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 396 : Rôle des services de la formation professionnelle**

Les services de la formation professionnelle sont chargés notamment :

- a) de mettre en place une politique de formation professionnelle en adéquation avec la politique en matière d'emploi;
- b) d'aider à créer des centres de formation professionnelle et à mettre en place tous les moyens de promotion sociale nécessaire et ce conformément aux directives gouvernementales
- c) d'aider à développer des cours de formation et de rééducation professionnelle et à en établir des programmes;

## **CHAPITRE II : L'APPRENTISSAGE**

### **Article 397 : Application de droit commun - Décret d'application**

Sous réserve des dispositions spéciales prévues au présent chapitre ou d'exception figurant expressément dans les lois et règlements, toutes les mesures législatives ou réglementaires de droit commun applicables aux travailleurs, s'appliquent aux apprentis.

Des décrets, pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale déterminent les catégories d'entreprises dans lesquelles il est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total des travailleurs.

### **Article 398 : Incapacité de recevoir des apprentis**

Nul ne peut recevoir des apprentis :

- s'il n'est pas âgé de vingt et un ans au moins ;

- s'il a été condamné, soit pour crime, soit pour quelque délit que ce soit, à une peine d'emprisonnement sans sursis de trois mois.

### **Article 399 : Contenu du contrat**

Le contrat d'apprentissage est établi conformément aux usages et coutumes de la profession. Des arrêtés du ministre du travail peuvent déterminer un contrat type d'apprentissage qui doit être utilisé.

Il contient, en particulier :

- le nom, prénom, âge, profession et domicile du maître ;

- le nom, prénom, âge et domicile de l'apprenti ;

- les noms, prénoms, profession, âge, et domicile des père et mère de l'apprenti ou de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou par la juridiction compétente à le représenter ;

- l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti ;
- la date et durée du contrat, celles-ci fixées conformément aux usages de la profession, ne pourra excéder quatre ans ;
- éventuellement, l'indication des cours professionnels que le chef d'entreprise s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'entreprise, soit en dehors ;
- les conditions de rémunération, de nourriture et de logement et toute autre prestation arrêtée entre les parties ;
- le rappel de la clause obligatoire d'essai de trois mois.

### **Article 400 : Forme du contrat**

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement écrit. Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement. Le contrat est constaté par acte sous seing privé. Il est rédigé en cinq exemplaires au moins.

Un arrêté du ministre du travail peut déterminer un contrat type d'apprentissage qui devra être utilisé.

Il est obligatoirement annexé au contrat :

- un extrait d'acte de naissance ou un extrait de jugement supplétif d'acte de naissance.
- un certificat médical attestant que l'apprenti est physiquement apte à satisfaire aux obligations relatives à la nature et au lieu de travail stipulés au contrat.

Le contrat est signé par le maître et les parents ou tuteurs de l'apprenti s'il est mineur, par l'apprenti s'il est majeur.

Si le maître, les parents, le tuteur ou leur représentant ou l'apprenti sont dans l'impossibilité de signer, mention de leur accord est certifiée sur contrat sur la foi de deux témoins qui apposent leur signature en présence de l'inspecteur du travail.

## **Article 401 : Visa de l'inspecteur du travail**

Le contrat d'apprentissage est soumis au visa de l'inspecteur du travail ou de son représentant.

L'inspecteur du travail vise le contrat après avoir :

1°) vérifié qu'il est conforme aux dispositions législatives et réglementaires ;

2°) vérifié les preuves fournies par le maître qu'il n'est pas empêché de contracter aux termes des dispositions du présent Chapitre ;

3°) rappelé aux parties les obligations réciproques qui leur incombent.

Après visa, l'inspecteur du travail remet un exemplaire à chacune des parties, dépose un exemplaire au secrétaire du tribunal du travail compétent, ce dépôt donnant date certaine au contrat et transmet un exemplaire à l'office de la main-d'œuvre qui délivre à l'apprenti une carte d'apprentissage.

Le maître enregistre sur son registre d'employeur le contrat d'apprentissage.

## **SECTION I : REGIME JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

### **Article 402 : Période d'essai**

Les trois premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage sont considérés comme période d'essai au cours de laquelle chacune des parties peut résilier le contrat sans avoir à verser à l'autre partie un dédommagement quelconque, sous la seule obligation d'aviser l'autre partie qui a visé le contrat.

### **Article 403 : Interdiction de conclure un nouveau contrat d'apprentissage avant l'expiration du précédent**

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que le précédent contrat ait été exécuté en toutes ses obligations ou sans qu'il ait été résolu valablement, est nul de plein droit.

### **Article 404 : Indemnisation du maître ou du centre de formation professionnelle**

L'embauchage, comme ouvriers ou employés, de jeunes personnes liées par un contrat d'apprentissage, d'élèves ou de stagiaires inscrits dans des écoles ou des centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit de la personne physique ou morale qui avait précédemment, la charge de leur formation.

Dans le cas où, pour certaines techniques ou professions, l'apprentissage représente pour le maître une perte de temps et d'argent compte tenu notamment de la valeur des matières premières employées ou de l'usure particulière de l'outillage résultant de l'initiation aux méthodes de travail, il peut être prévu au contrat que l'apprenti versera une redevance au maître. Cette redevance doit être précisée au contrat. Elle peut être modifiée d'accord parties pendant l'exécution du contrat.

### **Article 405 : Rémunération de l'apprenti**

Dans le cas où l'apprenti est employé aux seuls travaux qu'exige sa formation et seulement pendant le temps nécessaire à cette formation, il n'y a pas lieu à la rémunération de l'apprenti.

Dans le cas où le maître tire des travaux de l'apprenti un profit tel qu'il dépasse l'évaluation raisonnable des soins et sujétions nés de l'apprentissage, il y a lieu à rémunérer l'apprenti.

Cette rémunération qui tient compte, d'une part, des avantages que l'apprenti tire de l'enseignement du métier et, d'autre part, des soins et sujétions que cet enseignement représente pour le maître, peut être inférieure au taux du SMIG.

Les inspecteurs du travail disposent du pouvoir de recommandation le plus large en matière de fixation de la rémunération de l'apprenti.

### **Article 406 : Engagement de l'apprenti après sa formation**

Il peut être prévu au contrat que l'apprenti s'engage, après l'achèvement de l'apprentissage, à exercer une activité professionnelle pour le compte de son ancien maître pendant une période qui ne peut excéder deux années, faute de quoi l'apprenti sera tenu de verser à titre de clause pénale une somme qui sera fixée en considération du préjudice qui pourra en résulter pour le maître.

L'engagement dont il vient d'être question ne pourra toutefois porter à plus de quatre ans la durée totale de l'engagement stipulé au contrat d'apprentissage.

### **Article 407 : Obligations du maître**

Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille.

Il doit, notamment, avertir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence et les aviser de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il doit enseigner à l'apprenti de manière méthodique, progressive et complète, l'art, le métier ou la profession objet du contrat.

Il ne doit employer l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de l'art, du métier ou de la profession enseignée.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais il ne pourra excéder deux heures par jour.

Toutes les fois que, dans le cadre de l'organisation de l'enseignement professionnel, des cours professionnels sont organisés pour les apprentis dans l'art, le métier ou la profession prévus au contrat, le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre. Il contrôlera son assiduité à ces cours.

Le maître, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger comme apprentis des jeunes filles mineures.

### **Article 408 : Obligations de l'apprenti**

L'apprenti doit, dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces, aider le maître par son travail.

Il lui manifestera fidélité, obéissance et respect.

Il est tenu, en fin d'apprentissage et à la demande du maître, de remplacer la durée du travail qu'il n'a pu accomplir par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

## **SECTION II : FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.**

### **Article 409 : Certificat d'aptitude professionnelle**

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné par arrêté du ministre chargé de l'enseignement technique. Le certificat d'aptitude professionnelle est délivré à l'apprenti qui a subi l'examen avec succès.

Le maître délivre à la fin de l'apprentissage un congé d'acquit ou un certificat constatant l'exécution du contrat.

### **Article 410 : Cessation du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la durée prévue au contrat ou par accord des parties ou par décision judiciaire.

Toute rupture unilatérale du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité dont le montant doit être prévu au contrat ou expressément laissé à l'appréciation de la juridiction.

### **Article 411 : Résiliation de plein droit**

Le contrat d'apprentissage est résilié de plein droit et sans indemnité :

- par le décès de l'apprenti ou du maître ;

- lorsque le maître ou l'apprenti venait à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 398 ci-dessus ;

- si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire ;

- pour les jeunes filles mineures apprenties, dans le cas de divorce du maître ou du décès de l'épouse du maître ou de toute autre femme de sa famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

## **Article 412 : Résiliation à la demande d'une des parties**

Le contrat d'apprentissage peut être résilié à la demande des parties ou de l'une d'elles :

1°) dans le cas où l'une ou l'autre des parties manquerait aux stipulations du contrat ;

2°) pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent chapitre et des autres lois et règlements relatifs aux conditions de travail des apprentis ;

3°) dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti ;

4°) le maître transporte sa résidence hors de l'unité administrative où il habitait lors de la signature du contrat; néanmoins, la demande en résiliation du contrat fondée sur ce dernier motif n'est recevable que pendant trois mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence ;

5°) dans le cas où le maître ou l'apprenti encourrait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois ;

6°) dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage, ou s'il devenait chef de famille par suite du décès de son père.

## **Article 413 : Compétence du tribunal du travail**

Les actions en résiliation du contrat d'apprentissage sont portées devant les tribunaux du travail qui règlent éventuellement les indemnités ou restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties.

## **SECTION III : CONTROLE DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'AP- PRENTISSAGE**

### **Article 414 : Contrôle de l'inspecteur du travail**

L'inspecteur du travail est chargé du contrôle de l'exécution des contrats d'apprentissage.

Il assure le contrôle de l'application aux apprentis des dispositions visées à l'article 406.

Il contrôle la formation professionnelle des apprentis et peut, lorsque cette formation est insuffisante, proposer au ministre du travail la limitation du nombre des apprentis dans l'établissement ou même la suspension du droit pour le chef d'établissement de former des apprentis.

### **Article 415 : Suspension du droit d'assurer la formation professionnelle**

Des arrêtés du ministre du travail peuvent limiter l'effectif des apprentis ou suspendre le droit de former des apprentis dans les entreprises dans lesquelles il aura été constaté une formation professionnelle manifestement insuffisante.

## ORGANISMES CONSULTATIFS

---

### CHAPITRE I : CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

#### **Article 416 : Institution et rôle du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale**

Il est institué, auprès du ministre chargé du travail, un conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale.

Cet organisme consultatif a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail, la formation professionnelle, l'emploi et la prévoyance sociale.

Tous les projets de loi relatifs à ces problèmes doivent être obligatoirement accompagné de l'avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimal tels que, notamment, le minimum vital, les conditions économiques et sociales générales.

Il peut demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le conseil peut formuler et adresser des vœux au ministre chargé du travail dans toutes les matières relevant de sa compétence.

## **Article 417 : Composition**

Le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est présidé par le ministre chargé du travail ou par son représentant.

Il comprend :

1°) un représentant de l'assemblée nationale ;

2°) un représentant du sénat ;

3°) le directeur du travail ;

4°) le Directeur de l'emploi ;

5°) le Directeur de la formation Professionnelle ;

6°) le Directeur général de la caisse nationale de sécurité Sociale ;

7°) quatre représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs ;

8°) quatre représentants des organisations syndicales représentatives des travailleurs.

Des experts des questions du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale peuvent être désignés par arrêté du ministre chargé du travail en vue de participer aux travaux du conseil sans voix délibérative.

## **Article 418 : Désignation des membres du conseil**

L'Assemblée Nationale et le Sénat désignent, chacun, un membre titulaire et un membre suppléant.

Un arrêté du ministre chargé du travail désigne sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives :

- quatre représentants employeurs titulaires et quatre suppléants ;

- quatre représentants travailleurs titulaires et quatre suppléants.

Les membres suppléants remplacent les membres titulaires en cas d'empêchement ou de démission de ceux-ci.

Les propositions des organisations syndicales doivent comporter un nombre de candidats au moins égal au double des postes à pourvoir.

Les membres titulaires et suppléants du Conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale doivent être âgés de vingt-cinq ans au moins et jouir de leurs droits civiques et politiques.

### **Article 419 : Durée du mandat-vacance d'un siège-cessation des fonctions de conseiller**

Le mandat des membres du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est de deux ans. Il est renouvelable sans limitation.

La démission d'un membre de l'organisme qu'il représente entraîne la cessation de ses fonctions au sein du conseil.

Lorsqu'une vacance se produit au sein du conseil, le membre suppléant remplace le titulaire. Son mandat prend fin à la date à laquelle expire celui du membre titulaire remplacé.

### **Article 420 : Protection du mandat des membres du conseil**

L'employeur d'un membre du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour assister aux réunions du conseil.

Il ne peut le licencier que dans les conditions prévues pour le licenciement des délégués du personnel.

### **Article 421 : Convocation et réunion**

Le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale se réunit sur convocation du ministre chargé du travail ou, par délégation sur convocation du secrétaire général.

La convocation précise l'ordre du jour et est accompagnée de la documentation relative aux questions inscrites à l'ordre du jour.

Le conseil peut être réuni à la demande des deux tiers de ses membres titulaires adressée au ministre chargé du travail.

Il doit être réuni, au moins, une fois par semestre.

Le conseil établit son règlement intérieur et les modalités de consultation à domicile.

#### **Article 422 : Quorum - Vote - Majorité**

Le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale ne peut valablement émettre d'avis que si, au moins, la moitié plus un des membres ayant voix délibérative sont présents.

Si cette condition n'est pas remplie, la réunion est reportée de trois jours. A cette date, le conseil pourra délibérer valablement quels que soient le nombre et la catégorie de membres présents.

Pour le vote, lorsque les représentants employeurs et travailleurs ne sont pas à un nombre égal, les plus jeunes de la catégorie en surnombre s'abstiennent de voter pour rétablir l'égalité du vote.

Le conseil se prononce à la majorité des membres présents ayant voix délibérative et non privés du droit de vote par application de l'alinéa précédent.

#### **Article 423 : Procès-verbal des réunions du secrétariat**

Le procès-verbal établi à l'occasion de chaque séance, signé par le président, est communiqué à chaque membre pour approbation ou rectification.

Le procès-verbal doit comprendre, en cas de partage des voix, les avis qui ont été exprimés tant majoritaires que minoritaires.

Les procès-verbaux définitifs sont conservés à la direction du travail et peuvent être communiqués au public.

La direction du travail est chargée du secrétariat du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, de l'établissement de la documentation préparatoire jointe aux convocations, de l'établissement des procès-verbaux, de garde de la conservation des archives du conseil.

**Article 424 : Frais de déplacement - Indemnités**

Un décret pris au conseil des ministres détermine les conditions dans lesquelles les membres appelés à siéger au conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale bénéficient de la gratuité du transport, du remboursement des frais de déplacement et éventuellement, de la perte de salaire.

## **CHAPITRE II : COMITE TECHNIQUE CONSULTATIF D'HYGIENE ET DE SECURITE**

### **Article 425 : Institution et rôle du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité**

Il est institué auprès du ministre du travail, un comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

Ce comité comprendra un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs à côté des fonctionnaires et experts qualifiés.

Ce comité est chargé d'assister le ministre du travail dans l'étude de toutes questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels.

Son avis est obligatoirement requis sur tout projet d'arrêté réglementant les mesures d'hygiène et de sécurité des travailleurs.

Un arrêté du ministre du travail règle la composition et les conditions de fonctionnement du comité technique d'hygiène et de sécurité.



---

INFRACTIONS ET PENALITES

## **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 426 : Circonstances atténuantes**

Les dispositions du code pénal relatives aux circonstances atténuantes sont applicables à toutes les infractions aux dispositions du présent code.

### **Article 427 : Amendes**

Lorsqu'une amende est prononcée en vertu des dispositions du présent livre, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions, sans que, cependant, le montant total des amendes appliquées puisse excéder cinquante fois les taux maximaux encourus.

En matière de contravention de simple police aux dispositions du livre III du présent code et des textes pris pour leur application, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux dispositions législatives ou réglementaires concernés.

### **Article 428 : Responsabilité civile du chef d'entreprise**

Le chef de l'entreprise est civilement responsable des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou leurs préposés sauf délégation faite à ceux-ci dans le domaine où l'infraction a été commise.

Toutefois, le chef d'entreprise ne peut se prévaloir de la délégation que si celle-ci a été faite par écrit, acceptée expressément et en parfaite connaissance de cause par le délégué et à condition que ce dernier dispose de tous les moyens matériels et juridiques de faire respecter la législation et la réglementation qu'il a la charge de faire appliquer.

## **CHAPITRE II : AMENDES CIVILES**

### **Article 429 : Infractions sanctionnées par des amendes civiles**

1°) Est puni d'une amende de cinq milles ouguiyas (5.000 Um) l'assesseur du tribunal du travail qui, sans justification valable, ne s'est pas rendu à son poste sur la citation qui lui a été notifiée.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende civile sera de dix milles ouguiyas (10.000 Um) et le tribunal pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer, à l'avenir, les fonctions d'assesseur au tribunal du travail.

Le jugement est imprimé et affiché à ses frais.

Les amendes sont prononcées par le tribunal du travail.

2°) les mêmes amendes civiles sont applicables, aux mêmes taux et dans les mêmes conditions, à tout médiateur, arbitre ou membre du conseil d'arbitrage qui ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de procédure de règlement des conflits telles qu'elles sont fixées par les dispositions des articles 334 et suivants du présent code.

Les amendes sont prononcées, selon le cas, par le président de la commission de médiation ou par le président du conseil d'arbitrage.

3°) Les mêmes amendes civiles sont applicables, aux mêmes conditions et aux mêmes taux, à toute personne qui, convoquée à une tentative de conciliation pour un litige individuel ou collectif ou à une médiation pour un conflit collectif, n'a pas déféré à cette convocation.

L'amende est prononcée par l'inspecteur du travail ou la commission de médiation, selon le cas, au moyen d'un procès-verbal revêtu de la formule exécutoire par le président du tribunal du travail.

4°) Les auteurs des infractions visées au 1°, 2°, 3° du présent article perdent, en outre, le droit de participer aux marchés, appels d'offres et adjudications lancés par l'état, les collectivités publiques ou les entreprises publiques.

## **CHAPITRE III : DELITS**

### **Article 430 : Juridiction compétente**

Les délits prévues et réprimés au présent Chapitre sont poursuivis devant la juridiction répressive compétente en matière délictuelle et punies des peines ci-après.

### **Article 431 : Sursis et récidive**

La loi du sursis est applicable aux délits prévus et réprimés par le présent code.

Le délai utile pour constater la récidive est de cinq ans sauf s'il en est disposé autrement par le présent code.

### **Article 432 : Délits relatifs au droit syndical**

1°) les infractions aux dispositions des articles 270, 271, 273, 274, 284 et 291 sont poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de dix mille ouguiyas (10.000 Um) à vingt milles ouguiyas (20.000 Um) et de vingt milles ouguiyas (20.000 Um) à quarante milles ouguiyas (40.000 Um) en cas de récidive.

2°) En cas de fausse déclaration relative aux statuts, aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs, l'amende est de quarante milles ouguiyas (40.000 Um).

3°) Les peines prévues par la législation concernant les auteurs de contre-façon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contre-façon, apposition imitation ou usage frauduleux de marques syndicales ou labels.

Dans le cas d'infractions prévues au 1° et 2° du présent article, les tribunaux peuvent, en outre, à la diligence du procureur de la République, prononcer la dissolution du groupement professionnel.

**Article 433 : Délits relatifs aux différends individuels et collectifs**

Sont passibles d'une amende de dix milles ouguiyas (10.000 Um) à quinze milles ouguiyas (15.000 Um) les infractions aux dispositions de l'article 334 relatif à la notification des différends.

Sont passibles d'une amende de trente milles ouguiyas (30.000 Um) à soixante milles ouguiyas (60.000 Um) :

- toute personne qui ne comparait pas, sans justification valable, à la tentative de conciliation prévue par les articles 292 à 299 et 335 à 341 à la médiation prévue par les articles 342 à 349 ;

- toute personne refusant de produire des documents ou de fournir des renseignements prévus aux articles 337, 345 et 354.

**Article 434 : Délits relatifs à la désignation des représentants du personnel et à l'exercice de leurs fonctions**

Est puni d'une amende de vingt milles ouguiyas (20.000 Um) à quatre vingt milles ouguiyas (80.000 Um) et d'emprisonnement de quinze jours à quatre mois ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou des membres du comité consultatif d'entreprise ou à l'exercice régulier de leurs fonctions ou aura enfreint les dispositions des articles 125 et suivants et 138.

En cas de récidive aux infractions dans le délai de trois ans, l'amende sera de quarante milles ouguiyas (40.000 Um) à deux cent milles ouguiyas (200.000 Um).

A la troisième infraction dans le délai de récidive, la peine d'emprisonnement sera obligatoirement prononcée.

Les infractions pourront être constatées, soit par les inspecteurs et contrôleurs du travail, soit par les officiers de police judiciaire.

### **Article 435 : Délits relatifs à la liberté du travail, la liberté syndicale et la non discrimination**

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire au sens de l'article du présent code sera passible des peines prévues par les dispositions de l'article 5 de la loi 2003-025 du 17/07/2003.

Seront passible des mêmes peines les violences caractérisées ou les menaces de violences exercées par une personne sur une autre au fin de s'assurer du maintien de ses services ou du produit de son activité. Par violences caractérisées au sens des présentes dispositions, les violences portant atteintes à la liberté d'aller et venir, à la liberté du travail à la libre disposition de ses biens et du libre exercice des responsabilités parentales.

Est passible des peines prévues à l'article 434, ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui aura enfreint aux dispositions de l'article 5 relatif au travail forcé, des articles 7, 60, 76 et 191 relatifs à la non discrimination et à l'article 267 relatif à la liberté syndicale ;

- toute personne qui, par violence, menace, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher à son gré ou qui, par les mêmes moyens l'aura empêché ou tenté de l'empêcher de remplir les obligations imposées par un contrat.

### **Article 436 : Délits relatifs au tâcheronnat**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou l'une de ces deux peines seulement, tout tâcheron qui aura sous-traité, en tout ou en partie, son contrat de tâcheronnat, en violation de l'interdiction faite par l'article 148, alinéa 2.

### **Article 437 : Délits relatifs au contrat d'équipe**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement, tout employeur et tout travailleur qui auront souscrit à un contrat d'équipe en violation de l'interdiction faite par l'article 6.

### **Article 438 : Délits relatifs à la formation professionnelle**

Est passible des peines prévues par l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura, sciemment, engagé ou tenté d'engager ou de conserver à son service un travailleur encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation professionnelle, indépendamment des dommages-intérêts qui pourront être reconnus à la partie lésée.

### **Article 439 : Délits relatifs au paiement des salaires**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui aura enfreint aux dispositions des articles 196, 197 et 216 ;

- tout employeur relevant d'une convention collective ne prévoyant pas une rémunération à la tâche ou aux pièces qui aura pratiqué ce mode de rémunération en violation de l'interdiction faite par l'article 198, alinéa 1° ;

- toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces à un salaire inférieur à celui du travail rémunéré au temps, de capacité moyenne et travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation de l'article 198, alinéa 2.

### **Article 440 : Délits de faux et de déclarations mensongères**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui :

- aura fait, sciemment, une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- faisant usage d'un contrat fictif ou d'un document de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur ;

- aura porté, sciemment, sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée du travail accompli par le travailleur ainsi que tout travailleur qui aura, sciemment fait usage de ces attestations.

### **Article 441 : Délits de corruption**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou l'une de ces deux peines seulement :

- toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature ;

- toute personne qui aura offert ou remis à un agent faisant partie de l'administration du travail une rétribution, sous quelque forme que ce soit et toute personne qui, faisant partie de cette administration, aura accepté une telle rétribution.

### **Article 442 : Délits relatifs aux économats**

Sont passibles des peines prévues par l'article 434 ou l'une de ces deux peines seulement les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 205 et 206 sauf en matière d'affichage.

### **Article 443 : Délits relatifs au contrôle des inspecteurs du travail**

Est passible des peines prévues par l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs incombant aux inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi qu'aux chefs des circonscriptions administratives agissant comme suppléants des inspecteurs du travail.

L'infraction peut être constatée, soit par les inspecteurs et contrôleurs du travail, soit par les officiers de police judiciaire.

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs et des contrôleurs du travail ou de leurs suppléants.

### **Article 444 : Délits relatifs au dépôt de cautionnement**

Est puni des peines de l'abus de confiance, l'employeur qui aura retenu ou utilisé, dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement.

### **Article 445 : Délits relatifs à la grève**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement tout travailleur gréviste qui:

- requis conformément aux dispositions de l'article 360 et des textes pris pour son application, n'a pas déféré à l'ordre de réquisition ou qui, occupant l'un des emplois figurant sur la liste fixée par le décret prévu par ledit article, a interrompu son travail ; indépendamment de cette sanction pénale, ledit travailleur pourra être immédiatement licencié sans préavis ni autre indemnité que, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés ;

- aura occupé les lieux de travail ou leurs abords immédiats de façon non pacifique.

### **Article 446 : Délits relatifs au cumul d'emplois**

Est passible des peines prévues à l'article 434 ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura enfreint, en toute connaissance de cause, aux dispositions des articles 390, 391 et 392.

## **CHAPITRE IV : CONTRAVENTION DE SIMPLE POLICE**

### **Article 447 : Jurisdiction compétente**

Les contraventions prévues au présent chapitre sont poursuivies devant le tribunal compétent en matière de contraventions de simple police.

### **Article 448 : Récidive**

Pour les contraventions, il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, les contrevenants ont déjà fait l'objet d'une condamnation pour un fait identique.

### **Article 449 : Amendes**

Les infractions au présent chapitre sont punies d'une amende de cinq milles ouguiyas (5.000 Um) à vingt milles ouguiyas (20.000 Um) et d'une peine de quinze jours à un mois de prison ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, de dix milles (10.000 Um) à cinquante milles ouguiyas (50.000 Um) ou de l'une de ces deux peines seulement.

### **Article 450 : Infractions réprimées**

Sont sanctionnées par les peines prévues à l'article 449 :

- les infractions aux dispositions des articles 9, 10, 18, 23, 39, 42, 45, 106, 110, alinéa 2, 115, 198, alinéa 3, 200, 201, 203, 204, 205 et 206 (uniquement en matière d'affichage les 217, 218, 219, 220, 221, 234 et 235, 398 et 399, 400, 402, 407 alinéa 6, 414) ;

- les infractions aux dispositions des décrets et arrêtés pris en application des articles 95, 106, 115, 172 ;

- les infractions aux dispositions du livre III et des décrets et arrêtés pris pour leur application

- les infractions aux dispositions des articles 124, 139, 385, 386, 387, 404 et des décrets et arrêtés pris pour leur application.

**Article 451 : La présente loi sera publiée selon la procédure d'urgence et exécutée comme loi de l'Etat**

**Le Président de la République**  
Maaouya Ould Sid Ahmed Taya

**Le Premier Ministre**  
Maitre Sghair Ould M'Bareck

**La Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi**  
Mme Salka Mint Bilal Ould Yamar

P.C.C.C

**Le Ministre Secrétaire Général de la Présidence de la République**  
Dah Ould Abdel Jelil