

23 janvier 1963 Loi n° 63.023 portant institution d'un

Code du travail

I. - LOIS ET ORDONNANCES

Loi n° 63.023 portant institution d'un Code du Travail. L'assemblée Nationale a délibéré et adopté. Le Président de la République Islamique de Mauritanie promulgue la loi dont la teneur suit.

ARTICLE PREMIER. - Est déclaré applicable sur le territoire de la République Islamique de (Mauritanie le Code du Travail ci-annexé.

ART. 2. - Les dispositions du Code du Travail de la République Islamique de Mauritanie entreront en vigueur le 1^{er} février 1963.

ART. 3. - Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi -et notamment :

- la loi n° 58-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires de la France d'Outre-Mer.
- la loi n° 61.024 du 20 janvier 1961 relative au règlement des conflits collectifs du travail.
- la loi n° 61.033 du 30- juin 1961 relative aux organisations syndicales. 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.

ART. 4. - Jusqu'à leur modification ou leur abrogation les règlements pris en application et pour l'exécution de la loi 52-1322 du 15 décembre 1952 demeurent; en vigueur en tout ce qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du Code du Travail de la République Islamique de Mauritanie sous les sanctions aux règlements correspondants qu'il prévoit.

ART. 5. - Les dispositions la présente loi sont de plein droit applicable aux contrats individu sis 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 la présente loi.

ART. 6. - La présente loi, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Nouakchott/le 23 janvier 1963.

Le Président de la République :

Moktar Ould DADDAH.

CODE DU TRAVAIL

LIVRE PREMIER DES CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER. - Les dispositions du présent Code sont applicables aux relations entre employeurs et travailleurs.

Est considérée comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne lui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent code. Par dérogation aux dispositions du présent code, les travailleurs de la marine marchande et des pêches maritimes resteront régis par les dispositions du Code de la Marine Marchande et des Pêches Maritimes et des textes réglementaires pris pour son application.

Les dispositions du présent code ne s'opposent pas aux dispositions plus favorables qui peuvent être consenties aux travailleurs par conventions ou accords collectifs ou par contrats particuliers.

ART. 2. - Toute personne physique--ou morale, de droit public ou de droit privé employant Un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article premier est soumise aux dispositions du présent code visant les employeurs et constitue une entreprise.

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements formés d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé (usine, local ou chantier) sous une autorité commune représentant l'entreprise.

Un établissement donné relève toujours d'une entreprise.

Un établissement unique et indépendant constitue à la fois une entreprise et un établissement.

Exceptionnellement, l'établissement peut ne comporter qu'une seule personne.

ART. 3. - Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme " travail forcé ou obligatoire " désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quel-conque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

TITRE II DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1

Dispositions d'ensemble

ART. 4. - Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne s'engage à exécuter temporairement des travaux pour le compte et sous la direction d'une autre personne qui s'engage en

contrepartie à lui payer une rémunération généralement en argent.

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou durée indéterminée.
Le contrat d'équipe est interdit.

ART. 5. - Les contrats de travail sont passés librement et dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions prévues aux chapitres I et II du présent titre.

ART. 6 Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et de la résidence de l'une ou de l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République Islamique de Mauritanie est soumis aux dispositions du présent code.

La preuve de son existence peut-être rapportée par tout moyens. Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre d'enregistrement.

ART. 7. - Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise sauf dérogation stipulée au contrat. Toutefois, U lui est loisible, sauf 'convention contrai] d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne-exécution dès-services convenus. Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat de travail portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat, sauf le cas où la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à occasionner un préjudice ou une concurrence déloyale à l'ancien employeur. Elle ne peut excéder 2 ans et ne peut s'appliquer que dans un rayon de 150 kms du lieu d'emploi du travailleur.

Chapitre II

De la nature, de la conclusion et de l'exécution des contrats de travail

Section 1

Du contrat à durée déterminée

ART. 8. - Peuvent seuls être considérés comme contrats durée déterminée les contrats de travail :

- dont la durée ou l'échéance sont convenus avec précision,
- conclus pour l'exécution d'un ouvrage déterminé,
- dont le terme est subordonné à un événement futur et certain qui ne dépend pas exclusivement de la volonté des parties mais qui est indiqué avec précision.

ART. 9. - Aucun travailleur ne peut conclure avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat de travail à durée déterminée.
La continuation des services en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constitue de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.

ART. 10. •- Pour les travailleurs de nationalité mauritanienne ou les travailleurs ayant en Mauritanie leur résidence habituelle, le contrat conclu pour une durée déterminée ne peut excéder deux ans.
Cette durée ne peut, sauf dérogation accordée dans les conditions prévues par arrêté du Ministre du Travail, excéder, pour les travailleurs étrangers n'ayant pas en Mauritanie leur résidence habituelle, la période de service effectif ouvrant droit de jouissance au congé, fixée à l'article 24 du Livre II du Code du Travail.

ART. 11. - Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle doit être, après visite médicale du travailleur, constaté par écrit devant l'Inspecteur du Travail du lieu d'embauché. Celui-ci appose

le visa dit " visa d'approbation "après voir notamment :

- a) - recueilli le visa d'accord préalable de l'Inspection du Travail du lieu de l'emploi sur les conditions de travail consenties;
- b) - constaté l'identité du travailleur, son libre consentement et la conformité du contrat du travail aux dispositions applicable en matière de travail ;
- c) - vérifié que le travailleur est libre de tout engagement;
- d) - donné aux parties lecture et, éventuellement, traduction du contrat;
- e) - vérifié que la durée du contrat est déterminée sans ambiguïté.

ART. 12. -La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa prévu à l'article 11 est refusé, le contrat est nul de plein droit.

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

Si l'Inspecteur du Travail du lieu d'embauchage, compétent pour accorder le visa, n'a pas fait connaître sa décision dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande de visa, ce visa est réputé avoir été accordé.

Lorsque le contrat de travail a reçu le " visa d'approbation " dans les conditions stipulées au présent chapitre, il est transmis au service de la Main-d'Œuvre (Bureau Central ou Section Locale selon le cas) qui doit apposer sur chaque exemplaire le " visa d'enregistrement " avec date et numéro, et conserver un exemplaire du contrat au dossier du travailleur.

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

Section II

Du contrat d'engagement à l'essai

ART. 13. - II y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif verbal ou écrit, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier, la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social. Le contrat d'engagement à l'essai est, à peine de nullité constaté par écrit.

Il peut constituer une cause incluse dans le corps d'un contrat appelé à devenir définitif.

ART. 14. - Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession par convention collective. Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de six mois. Pour le travailleur ayant conservé sa résidence habituelle hors de la République Islamique de Mauritanie, la durée maximum de cette période est portée à un an. Les délais d'attente de départ, et de route ne sont pas compris dans la durée maximum de l'essai. Les droits au voyage aller et retour du travailleur engagé à l'essai, pour servir hors de son lieu de résidence habituelle et éventuellement de sa famille sont réglés par le livre II du Code du Travail.

ART. 15. - La prolongation des services après expiration du contrat d'engagement à l'essai, sans qu'il y ait établissement de nouveau contrat, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

Section III

Du contrat de travail à durée indéterminée

ART. 16. - Tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée ou

du contrat d'engagement à l'essai, fixées aux Sections 1 et II ci-dessus, doit être considéré comme contrat à durée indéterminée.

Section IV

Du contrat des travailleurs migrants

ART. 17. - Le contrat de travail à durée indéterminée qui nécessitera l'installation du travailleur hors de sa résidence habituelle est soumis aux dispositions des articles 11 et 12 ci-dessus. Le rôle dévolu par l'article 11 à l'Inspecteur du Travail du lieu d'embauché est confié, en ce qui concerne le travailleur embauché hors des limites; de la République Islamique de Mauritanie à la Direction du Travail. Le délai prévu à l'article 12 est porté de 15 jours à un mois.

Chapitre III

De la résiliation des contrats de travail

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée

ART. 18. - Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente. La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

Section II

Contrat d'engagement à l'essai

ART. 19. - Sauf dispositions particulières expressément prévues au contrat, l'engagement à l'essai, peut à tout moment, cesser sans préavis, par la volonté de l'une des parties.

Section III

Contrat de travail à durée indéterminée

ART. 20. - Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Cette résiliation est subordonnée à un préavis" notifié par écrit, par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce 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. Le motif de la rupture du contrat doit figurer dans cette notification.

En l'absence de conventions collectives, un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail fixe des modalités, les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles. Par dérogation aux dispositions du premier alinéa du présent article, tout licenciement, individuel ou collectif motivé par une diminution de l'activité de l'établissement ou une réorganisation intérieure, envisagé par l'employeur, est soumis à la procédure fixée ci-après.

L'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille des travailleurs. En vue de recueillir leurs suggestions, l'employeur doit informer par écrit les délégués du personnel des mesures qu'il a l'intention de prendre.

Seront 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 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 réglementation des prestations familiales.

Le travailleur ainsi congédié 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'établissement. En cas de vacance, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée, à la dernière adresse connue du travailleur. Le travailleur doit se présenter à l'établissement dans un délai maximum de 8 jours suivant la date de réception de la lettre.

ART. 21. - Pendant la durée du délai de 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 bénéficiera, 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 seront prises à l'initiative du salarié qui devra aviser son employeur au moins la veille de l'absence.

La partie à l'égard de la quelle ces obligations ne seraient pas respectées sera dispensée d'observer le délai de préavis restant à courir, sans préjudice des dommages-intérêts pourrait demander au Tribunal compétent

ART. 22. - Toute rupture du contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation; pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dite "indemnité de préavis", dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature, dont; aurait bénéficié le travailleur durant le délai, de préavis, qui n'aura pas été effectivement respecté.

Toutefois, le travailleur licencié qui trouve un emploi durant la période de préavis peut quitter immédiatement son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous la seule réserve de le prévenir de son départ définitif; Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.

ART. 23. - Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé du travailleur, l'indemnité compensatrice de préavis, calculée conformément aux dispositions de l'article 22 ci-dessus, est doublée.

Section IV

Dispositions communes ou particulières

ART. 24. - Toute rupture abusive du contrat- peut donner lieu à des dommages-intérêts ; la juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat;

Les licenciements effectués, sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés, par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

En cas de contestation,, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

Le jugement devra mentionner expressément, le- motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

- a) - lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat,
- b) - lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis à quelque titre que ce soit.
- Ces dommages-intérêts, ne se confondent ni avec l'indemnité de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévus par le contrat ou la Convention Collective.

ART. 25. - Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage a nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- a) - quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage
- b) - quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- c) - quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il est averti le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur est venu à expiration, soit, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture du dit contrat.

ART. 26. - En cas de résiliation avant terme des contrats soumis aux dispositions de l'article 11 l'employeur est tenu d'en aviser dans les quinze jours, l'autorité devant laquelle le contrat a été conclu.

ART. 27. - S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section comme si la modification dans la situation juridique de l'employeur n'était pas intervenue. Lorsque le travailleur est muté d'une entreprise à une filiale ou inversement, il conserve le bénéfice de l'ancienneté et les avantages déjà acquis au service du premier employeur.

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies à la présente section. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Les parties ne peuvent renouer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

ART. 28. - A l'expiration du contrat, 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.

Ce certificat est exempt de tous droits de timbres et d'enregistrement, même s'il contient la formule " libre de tout engagement " ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

ART. 29. - A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut fournir des renseignements tendancieux ou erronés sur le compte du travailleur.

Chapitre IV

De la suspension des contrats de travail

ART. 30. - Le contrat est suspendu :

- 1°) - en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.

2°) - pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire aux quelles il est astreint.

3°) - pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois. Ce délai est 'prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

4°) - pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

5°) - pendant le repos de la femme salariée bénéficiaire des dispositions de l'article 15 du livre II du Code du Travail.

6°) - pendant la grève déclenchée dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs.

7°) - pendant le lock out,

8°) - pendant la durée des absences non rémunérées du travailleur autorisée par l'employeur en vertu de la réglementation des Conventions Collectives ou d'accords individuels.

9°) - pendant la durée de mise à pied du travailleur.

10°) - pendant la durée de la mise à pied du délégué du personnel prévue à l'article 18 du livre V du Code du Travail.

11°) - pendant la détention préventive du travailleur.

12°) - Pendant la durée du congé payé dans la limite fixée à l'article 22 du livre II du Code du Travail.

13°) - pendant les délais de route et les périodes d'attente définis à l'article 35 du livre II du Code du Travail.

Seules ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspensions visées aux alinéas 1, 2, 8, 9 et 11 ci-dessus.

Seules les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 8, 9, 11, et 13 ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination du droit, aux congés payés. Les droits du travailleur mobilisé sont garantis en tout état de cause par la législation en vigueur.

ART. 31. - Dans le cas prévu à l'alinéa 3°) de l'article 30, ci-dessus, 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 contrat est à une durée déterminée, ou si le travailleur est soumis à un statut 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 aux alinéas 1° et 2°, un décret pris en Conseil des Ministres après consultation du Conseil National du Travail, détermine les conditions dans lesquelles les entreprises et l'Etat participent à l'indemnisation des travailleurs dont le contrat se trouve suspendu.

ART. 32. - Les indemnités et avantages de toute nature et de toute provenance dont bénéficie le travailleur pendant la période de suspension du contrat ne sauraient avoir pour effet de lui permettre de tirer bénéfice de son état par un enrichissement sans cause.

Chapitre V

Mesures particulières

Dispositions spéciales concernant les femmes en couches et les mères allaitant leurs enfants

ART. 33. - Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

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 surprendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches.

Cette suspension peut 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. Pendant cette période de suspension du travail l'employeur ne peut donner congé à la femme enceinte. Les conditions dans lesquelles, la femme aura droit au cours de cette période à un régime spécial d'assistance en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état sont prévues par la législation des prestations familiales. Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit. Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application des articles 30 et 31 du présent livre lorsqu'au cours de l'interruption ci-dessus survient une maladie dûment constatée, liée ou non à la grossesse ou aux couches.

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

Chapitre VI

Du tâcheronnat. De la sous-entreprise

ART. 34. - Le tâcheron est un intermédiaire non inscrit au registre du commerce et non propriétaire d'un fonds de commerce qui à titre occasionnel recrute des ouvriers, leur fournit éventuellement l'outillage et les matières premières en vue de la réalisation d'un ouvrage déterminé, soit directement pour le maître de l'ouvrage soit en qualité de sous-entrepreneur.

L'exploitation des ouvriers par le tâcheron est interdite. Il est interdit au tâcheron de sous traiter en tout ou partie ses contrats de tâcheronnat.

Le contrat de tâcheronnat doit être déposé à l'Inspection du Travail par la personne qui recourt à l'intermédiaire du tâcheron, avant la mise à exécution-dû contrat. Outre toutes les obligations auxquelles le tâcheron se-trouve soumis en sa qualité d'employeur, le tâcheron est tenu aux formalités prévues par le présent chapitre.

ART. 35. - Dans tous les cas où des travaux sont exécutés par l'intermédiaire des tâcherons définis à l'article 34 ci-dessus, l'entrepreneur principal ou le maître de l'ouvrage sont en cas d'insolvabilité du tâcheron substitués à celui-ci en ce qui concerne l'ensemble de ses obligations à l'égard des travailleurs et des organismes chargés par la loi de couvrir les travailleurs contre les risques sociaux, (notamment la Caisse de Compensation des Allocations Familiales, Compagnie d'assurances et organismes chargés de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, organisme de retraite)

Les travailleurs et les organismes ci-dessus mentionnés auront une action directe contre l'entrepreneur principal ou le maître de l'ouvrage. Ces derniers disposent dans tous les cas d'une action récursoire contre le tâcheron.

ART. 36. - Le tâcheron est tenu d'afficher de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés un avis mentionnant.

- a) - son nom, son adresse et sa qualité de tâcheron ;
- b) - le nom, l'adresse et la profession de l'entrepreneur principal ou du maître de l'ouvrage avec lequel il a passé contrat. Le tâcheron doit préalablement à l'exécution du contrat de tâcheronnat adresser à l'Inspection du Travail :
 - un duplicata de l'avis mentionné ci-dessus ;

- une déclaration précisant l'adresse des ateliers, magasins ou chantiers qui seront utilisés et les effectifs de travailleurs dont il envisage l'emploi.

Chapitre VII

Règlement intérieur

ART. 37. - Dans tout établissement employant plus de 20 travailleurs, un règlement intérieur doit être établi par le Chef d'Entreprise et déposé au Greffe du Tribunal du Travail du ressort dans les trois mois qui suivent l'ouverture de l'entreprise ou le jour où l'effectif atteint le minimum indilisé un avis mentionnant :

Le règlement intérieur établi par le Chef d Etablissement doit contenir exclusivement les règles relatives à l'organisation technique du travail, la discipline et les prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires 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 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.

Chapitre VIII

Du cautionnement

ART. 38. - Tout chef d'établissement qui se fait remettre par le travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre (d'employeur).

ART. 39. - Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite, sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt tenu à l'établissement à la disposition de l'Inspection" du Travail. Le Ministre du Travail fixe par arrêté les modalités de dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial distinct de 'celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

ART. 40. - Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au pro- fit de l'employeur et à l'égard des tiers" qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier Toute saisie-arrêt fermée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

TITRE III

DE L'APPRENTISSAGE

Chapitre I

De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage

ART. 41. - Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'entreprise ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation méthodique et complète dans une profession déterminée à une autre personne qui s'oblige en retour à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les travaux qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est établi conformément aux usages et coutumes de la profession.

ART. 42. - Le contrat d'apprentissage contient en particulier :

- les noms, prénoms, âge, profession et domicile du maître.

Lorsque l'entreprise qui engage l'apprenti est en forme de société, le Chef d'Etablissement ainsi que le préposé spécialement désigné et chargé de la formation de l'apprenti sont considérés comme " maîtres ".

- les noms, prénoms, âge et domicile de l'apprenti ;

- les noms, prénoms, profession, âge et domicile des pères et mères de l'apprenti ou de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou par la juridiction compétente.

- l'indication de la profession qui sera enseignée à l'apprenti ;

- la date et la durée du contrat ; celle-ci fixée conformément aux usages de la profession ne pourra excéder 4 ans ;

- Eventuellement l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti soit dans l'établissement soit au dehors ;

- les conditions de rémunération, de nourriture et de logement et toute autre arrêté entre les parties ;

- le rappel de la clause obligatoire d'essai de 3 mois.

ART. 43. - Le contrat d'apprentissage est obligatoirement écrit. Il est exempt de tout droits de timbres et d'enregistrements. Le contrat est constaté par acte sous seing privé. Il est rédigé en 5 exemplaires au moins et soumis au visa de l'Inspecteur du Travail ou de son représentant. 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 le contrat sur la foi de deux témoins lettrés qui apposent leur signature en présence de l'Inspecteur du Travail.

L'Inspecteur du Travail vise le contrat :

1) - après avoir vérifié qu'il est conforme aux dispositions législatives ou réglementaires.

2) - après avoir vérifié les preuves fournies par le maître

qu'il n'est pas empêché de contracter aux termes des dispositions du présent titre.

3) - après avoir rappelé aux parties les obligations réciproques qui leurs incombent.

Après visa, l'Inspecteur du Travail, remet un exemplaire à

chacune des parties, dépose un exemplaire au Greffe du Tribunal du Travail compétent, ce dépôt donnant date certaine au contrat, et transmet un exemplaire à l'Office de main-d'œuvre qui délivre à l'apprenti une carte d'apprentissage.

Le Maître mentionne sur son registre d'employeur le contrat d'apprentissage.

Chapitre II

Des conditions du contrat d'apprentissage

ART. 44. - Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est pas âgé de 21 ans au moins.

Aucun maître, s'il ne vit en famille ou en communauté ne peut loger comme apprenties des jeunes filles mineures.

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il a été condamné soit pour crime, soit pour délit relatif aux mineurs, soit pour quelque délit que ce soit, à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis.

ART. 45. - Les trois premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage sont considérés comme période d'essai au cours de la quelle 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, et l'Inspecteur du Travail qui a visé le contrat.

ART. 46. - L'embauchage comme ouvriers ou employés de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, d'élèves ou de stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit de la personne morale ou physique qui en avait précédemment la charge.

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 légalement est nul de plein droit.

ART. 47. - 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 rémunération de l'apprenti.

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 partie pendant l'exécution du contrat.

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 rémunération de 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 inférieur au taux du S.M.I.C.

Les Inspecteurs du Travail disposent du pouvoir de recommandation le plus large en matière de fixation de la rémunération de l'apprenti. 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 toute fois porter à plus de quatre ans la durée totale de l'engagement stipulé au contrat d'apprentissage.

ART 48. - Sous réserve des dispositions spéciales prévues au présent titre ou d'exceptions figurant expressément dans les lois et règlements, toutes les mesures législatives ou réglementaires applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit commun, s'appliquent aux apprentis.

Chapitre III

Des obligations réciproques et devoirs des maîtres et apprentis

ART. 49. - 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 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 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 prévu au contrat, le maître laissera à l'apprenti le temps et la liberté de les suivre. Il contrôlera son assiduité à

ces cours.

ART. 50. - L'apprenti doit, dans la mesure des aptitudes 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, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de 15 jours.

Chapitre IV

Résiliation du contrat d'apprentissage

ART. 51. - Le contrat d'apprentissage ne peut prendre 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

ART. 52. - 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 subi l'examen avec succès.

Le maître délivre à la fin de l'apprentissage un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

ART. 53. - Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit et sans indemnité :

- par le décès de l'apprenti ou du maître;

- lorsque le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'un des condamnations prévues à l'article 44 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 d toute autre femme de sa famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être résolu 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 titre 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) - si le maître transporte sa résidence hors; de l'unité administrative où il habitait lors de la signature' du contrat.

Néanmoins la demande en résolution 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) - si le maître ou l'apprenti encourait 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.

Les actions en résolution de 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.

Chapitre V

Mesures d'application et de contrôle

ART. 54. - 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 49 ci- dessus.

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.

Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail pourront déterminer les catégories d'entreprises dans les quelles est imposé un pourcentage d'apprentis par rapport au nombre total de travailleurs.

Des arrêtés du Ministre du Travail pourront :

- déterminer un contrat type d'apprentissage qui devra être utilisé;
- 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.

TITRE IV

DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Chapitre 1

De la nature et de la validité de la Convention Collective

ART. 55. - La Convention Collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La Convention peut mentionner 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 Conventions Collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être national, régional ou local.

ART. 56. - Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation ;
- soit délibération spéciale de cette organisation
- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

A défaut, pour être valable, la Convention Collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de cette organisation.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

ART. 57. - La Convention Collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la Convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée 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

La Convention Collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La Convention Collective doit prévoir quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La Convention Collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la Convention Collective peut y adhérer ultérieurement.

ART. 58. - La Convention Collective doit être écrite en langue française à peine de nullité.

Elle est établie sur papier libre et signé par les représentants autorisés des parties contractantes.
Elle est applicable à partir du jour qui suit son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail compétent pour le lieu où elle a été passée.
Le dépôt est effectué à frais communs aux soins de la partie la plus diligente et en triple exemplaires.
Le Greffe du Tribunal du Travail dresse procès-verbal du dépôt et en délivre récépissé.
La date du dépôt tarie qu'elle est portée sur le récépissé fixé le point de départ de l'application de la Convention.
Le Greffe porte mention de la date du dépôt sur les exemplaires originaux qu'il a reçus et en adresse deux à l'Inspecteur du Travail dans les deux jours suivant le dépôt.

Les modifications apportées à la Convention Collective initiale doivent être établies, déposées, notifiées et publiées dans les mêmes formes et conditions.
Les parties qui désirent adhérer à une Convention Collective doivent notifier par écrit leur adhésion en trois exemplaires au Greffe du Tribunal du Travail qui a reçu le dépôt de la Convention.
Elles donnent avis de cette notification aux parties contractantes par lettre recommandée.

En cas de démission d'un groupement ou d'un membre d'un groupement partie à une Convention la notification doit être faite par écrit en trois exemplaires au Greffe du Tribunal où le dépôt a été effectué.

La dénonciation de la Convention Collective fait l'objet d'un acte écrit en trois exemplaires adressés par son ou ses auteurs au Greffe du Tribunal où le dépôt a été effectué.

Lorsque les notifications prévues aux deux alinéas précédents sont faites par lettre recommandée, le reçu de la poste vaut récépissé. .
Dans le cas où l'acte est déposé au greffe, le greffier en donne récépissé.
Le greffier 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.

ART. 59. - Il est donné gratuitement communication de la Convention à toute personne intéressée.
Des copies certifiées conformes des Conventions ainsi que des modifications, adhésions, démissions ou dénonciations sont délivrées par le greffier sur papier libre aux frais du demandeur. Elles ne peuvent être refusées.
Des traductions verbales peuvent être demandées par toute personne intéressée, à l'Inspecteur du Travail.

ART. 60. - Les conditions de forme, de dépôt et de publicité prévues pour les Conventions sont valables pour les accords d'établissement.
Tous les actes établis pour l'exécution du présent chapitre sont exempts de droits de timbre et d'enregistrement.

ART. 61. - Sont soumises aux obligations de la Convention Collective toutes personnes qui l'ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La Convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.
Lorsque l'employeur est* lié par les clauses de la Convention Collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans tout établissement; compris dans le champ d'application d'une Convention Collective,- les dispositions de cette Convention s'imposent, sauf disposition plus favorables, pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels de travail

Chapitre II

Des Conventions Collectives susceptibles d'être étendues et de la procédure d'extension

ART. 62. - A la demande de l'une des organisations syndicales ou des groupements professionnels d'employeurs ou de travailleurs intéressés, considérés comme les plus représentatifs, ou de sa propre initiative, le Ministre du Travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une Convention Collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre, employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre du Travail détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou à défaut de celles-ci des employeurs.

Des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ; elles contiendront des conditions de travail particulières à ces catégories et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

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 du Travail intéressés.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

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

La décision du Ministre est susceptible le cas échéant de recours dans un délai de quinze jours devant le Chef de Gouvernement.

Le dossier fourni par le Ministre du Travail devra comprendre tous les éléments d'appréciation recueillis et l'avis des Services du Travail.

Les dispositions qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'Administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat.

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des 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.

ART. 63. - Les Conventions Collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

1° Le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs.

2° Les salaires minima correspondants 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, les dimanches 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 femmes et les jeunes.

8° Les congés payés.

9° Les indemnités de déplacement et, quant il y a. lieu les indemnités d'expatrient.

10° La classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille qu'à. 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 différents collectifs de travail susceptibles de subvenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la Convention. elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative :

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 de 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.

6° Les indemnités pour travaux pénibles^ dangereux, insalubres.

ART. 64. - Dans le cas où une Convention Collective concernant une branche d'activité déterminés a été conclue sur le plan national ou régional, les Convention Collectives conclues sur le plan inférieur, régional ou local adaptent cette Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail existant sur le plan inférieur.

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

ART. 65. - 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 d!u 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 professionnel et territorial 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, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire 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.

ART. 66. - 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 non renouvellement.

Le Ministre du Travail pourra rapporter, après avis motivé du Conseil National du Travail, l'arrêté ministériel prévu à l'article précédent en vue d& 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 territorial considéré.

ART. 67. - 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 suivantes :

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 leurs avis sur l'opportunité de l'extension d'à 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 cité ci-dessus.

Chapitre III

Des accords collectifs d'établissements

ART. 68. - Des accords concernant' un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés, et y étant effectivement employés.

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

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

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales ou, des arrêtés prévus à l'article 76 du présent livre, les accords d'établissement ne peuvent, sauf dérogation accordées par le Ministre du Travail, parler que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 57, 58 et 61 du présent livre s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Chapitre IV

Des Conventions Collectives dans les services, entreprises et établissements publics

ART. 68. - 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 présent chapitre.

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

Art 70. - Lorsqu'une Convention Collective fait l'objet d'un arrêté portant extension, pris en application de l'article 65 du présent livre, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux personnes morales de droit public visées par la présente section qui en raison de leur nature et de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.

Chapitre V

De l'exécution de la convention

ART. 71. - Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une Convention Collective ou un accord prévu à l'article 68 ci-dessus, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la Convention.

ART. 72. - Les groupements capables d'ester en justice, liés par une Convention Collective de travail ou l'accord prévu à l'article 68 ci-dessus, peuvent, en leur nom propre, intenter une action, en dommages-intérêts à tous autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la Convention ou l'accord, qui violeraient les engagements contractés. .

ART. 73. - Les personnes liées par une Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 68 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la Convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

ART. 74. - Les groupements capables d'ester en justice dont les membres sont liés par la Convention Collective ou l'accord prévu à l'article 68 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette Convention ou de cet accord en faveur d'un de leurs 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 le groupement.

Lorsqu'une action née de la Convention Collective ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement, tout groupement capable d'ester en justice, dont les membres sont liés par la Convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Chapitre VI Dispositions diverses

ART. 75. - Dans chaque établissement soumis à l'application d'une Convention Collective le chef d'établissement doit tenir un exemplaire de la Convention à la disposition du personnel

ART. 76.- Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail, peut à défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention Collective, dans les conditions définies à la présente section, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée en s'inspirant des Conventions Collectives pouvant exister ou des normes internationalement admises. Cet arrêté peut être pris pour une profession déterminée ou, le cas échéant, pour un groupe de professions dans lesquelles les conditions d'emploi sont comparables. Il peut abroger des Conventions Collectives conclues antérieurement au présent code et dont les dispositions non contraires à la loi sont demeurées en vigueur en attendant l'établissement de nouvelles Conventions dans le cadre de la présente loi.

ART. 77. - A défaut ou en attendant l'établissement d'une Convention Collective, des décrets réglementent les conditions de travail de professions relevant des établissements ou des services publics.

TITRE V DU SALAIRE ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Chapitre I De la détermination du salaire

Section 1 Dispositions d'ensemble

ART. 78. - 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.

ART. 79. - Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les Conventions Collectives ou les accords des parties.

Section II Des accessoires du salaire

ART. 80. - Dans le cas où le travailleur permanent qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a 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 dans des conditions qui seront fixées par un décret pris après avis du Conseil National du Travail

ART. 81. - 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 le lui assurer dans les conditions prévues à l'article 83 ci-après.

ART. 82. - 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 son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi dite indemnité d'éloignement.

Lorsqu'un travailleur est astreint par obligation professionnelle à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi il a droit à une indemnité dite Indemnité de déplacement Les Modalités d'attribution et le taux des indemnités prévues . au présent article, sont fixés par les dispositions des Conditions Collectives ou à défaut par arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National, du Travail.

ART. 83. - Des arrêtés du Ministre- du Travail pris après avis du Conseil National du Travail fixent les modalités d'attribution d'avantages en nature et notamment :

- les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maximum, de remboursement et les conditions aux quelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et; pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille.
- les régions et les catégories de travailleurs pour les-quelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maximum de remboursement de celle-ci, le détail 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 ;
- les cas dans lesquels doivent être concédés d'autres fournitures de celles prévues aux articles 80 'et 81 ci-dessus, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement

Section III **Du salaire minimum interprofessionnel garanti**

ART. 84. - Un décret pris après avis du Conseil National du Travail fixe le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Le décret peut fixer :

- des zones géographiques dans lesquelles le taux du S.M.I.G. fera l'objet d'un abattement ;
 - le taux des abattements de zone ;
 - les taux d'abattements applicables aux travailleurs âgés de moins de 18 ans.
 - des taux différents pour les activités agricoles.
- II est interdit à tout employeur de rétribuer aucun salarié à un taux inférieur au S.I.M.G. tel qu'il

vient d'être défini ci-dessus.

Pour l'application de l'alinéa précédent, entrent dans le décompte du salaire les avantages en nature et les accessoires du salaire ayant un caractère permanent. En sont exclus les majorations pour heures supplémentaires et les remboursements de frais.

Section IV

Des salaires minima hiérarchisés et des compléments de salaire

ART. 85 - A défaut de Convention Collective ou dans leur silence, des arrêtés du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail, fixent :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;
- les taux minima de majorations des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;
- la classe de passage et le poids des bagages pour les travailleurs bénéficiaires des indemnités d'éloignement et de déplacement.

Section V

Du salaire au rendement et aux pièces.

ART. 86. - La rémunération d'un travail 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 effectuant un travail analogue et rémunéré sur la base des taux minima déterminés à la section IV ci-dessus.

Sur le procès-verbal de constatation de l'infraction aux dispositions de l'alinéa précédent dressé par l'Inspection du travail du ressort et appuyé d'une expertise, le Tribunal peut commettre un nouvel expert. Il apprécie, en tout état de cause, souverainement si les faits relevés constituent l'infraction visée.

Le Tribunal du Travail apprécie de la même manière lorsqu'il est saisi d'un différent individuel du travail ayant trait à la 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 l'employeur auquel s'applique la Convention Collective de pratiquer ce mode de rémunération.

ART. 87. - Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

Section VI

Dispositions diverses

ART. 88. - 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, 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 paragraphe précédent ou sur la période d'activité si elle est inférieure à 12 mois,

Chapitre II

Du paiement du salaire.

Section 1 Du mode de paiement du salaire.

ART. 89. - Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal en Mauritanie nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit. Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserves des dispositions du chapitre premier du présent titre.

La paie est faite, sauf en cas de force majeure sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de 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 sont normalement occupés ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Le paiement des salaires a lieu durant les heures de travail lorsque celle-ci concordent avec les heures d'ouverture monnaie de la caisse.

ART. 90. - A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers, ne pouvant excéder 15 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.

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 minimum 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.

Les travailleurs - absents le jour paie la paie peuvent retirer leur salaire aux (heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'établissement.

Toutefois par dérogation aux dispositions du premier alinéa du présent article les entreprises occupant plus de personnes seront autorisées à payer chaque mois les ouvriers 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 seront payés une fois par mois.

ART. 91. - 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 au premier alinéa du présent article) 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.

La contenance du bulletin, de paie et du registre des paiements est fixée par arrêté du 'Ministre du Travail après avis du Conseil National du Travail.

Le registre des paiements est conservé par l'employeur à l'établissement, dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doit être présumé, sur le champ, toute réquisition de l'Inspection du Travail, même en cas d'absence du Chef d'établissement,

Ne sera 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 toute partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paie ne peut constituer une 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 dues en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles. Elle ne peut valoir non plus comme un compte arrêté et réglé au 'sens de l'article 312 du Code de procédure civile.

ART. 92. - 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 de manière irréfutable, sauf cas de force majeure, si l'employeur n'est pas en mesure de produire le registre des paiements dûment émargé par le travailleur ou les témoins sous les mentions contestées, ou le double, émargé dans les mêmes conditions, du bulletin de paie afférent au paiement contesté.

Section II

Des privilèges et garantis de la créance de salaire.

ART. 93. - Au sens des dispositions du présent titre, le salaire 's'entend, du salaire proprement dit, quelle que soit son appellation, des accessoires du salaire, de l'allocation de congé, des primes, des indemnités et des prestations de toute nature, et des dommages intérêts.

ART. 94. - A due concurrence de la (fraction insaisissable du. salaire, telle qu'elle résulte des dispositions de l'article (de 106 du présent livre) les créances de salaire du travailleur- bénéficiaire d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et' immeubles de l'employeur.

ART. 95. -• En cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse.

ART. 96. - 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 pas les fonds nécessaires, ces créances doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds avant toute autre créance, comme indiqué à l'article 94 ci-dessus.

ART. 97. - Au cas où les dites 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.

ART. 98. - Le travailleur logé par l'employeur avant la liquidation ou la faillite continue à être logé jusqu'à la date de 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.

ART. 99. - Le travailleur détenteur de l'objet par lui œuvré 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.

ART. 100. - 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.

Section II

De la prescription de l'action en paiement du salaire

ART. 101. - L'action des travailleurs en paiement de salaire se prescrit par un an ; celle en fourniture de prestations en nature et éventuellement de leur remboursement par deux ans. La prescription court à compter de la date à partir de laquelle le salaire est exigible. Elle est suspendue lorsqu'il y a compte arrêté, cédule, obligation ou citation en justice non périmée, ou dans le cas prévu à l'article 15 du Livre IV du présent Code.

ART. 102. - Néanmoins, le travailleur auquel cette 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 être déféré aux veuves et héritiers ou aux tuteurs de ces derniers s'ils sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent pas que le salaire réclamé soit dû.

ART. 103. - 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 30 ans.

Chapitre III

Des retenues sur salaires.

ART. 104. Il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes.

ART. 105. - Les prélèvements obligatoires, les remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues par l'article 83. et les consignations qui peuvent être prévues par les Conventions Collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire.

Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur à son salarié, ne peut excéder 6 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 juge de paix 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 25 kilomètres, il peut-y avoir consentement réciproque écrit devant le Commandant de Cercle.

Les acomptes sur salaire déjà acquis ne sont pas considérés comme avances.

Dans tous les autres cas, la compensation entre appointements et salaires et sommes dues par le travailleur à l'employeur ne peut être opérée que par décision de justice.

ART. 106. - Des décrets pris en Conseil des Ministres, après avis du Conseil National du Travail fixent les portions de salaires et de pensions de retraite soumises à prélèvements progressifs. La retenue visée à l'article précédant 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 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. '

ART. 107. - Les dispositions d'une Convention Collective ou d'un contrat de travail autorisant tous 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.

ART. 108. - Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour leurs besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

- a) - que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir
- b) - que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;
- c) - 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 mises 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.

ART. 109. - L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 108 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 maximum, d'un mois. Le Ministre du Travail peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise, sur rapport de l'Inspecteur du Travail du ressort et proposition du Directeur du Travail.

LIVRE DEUXIEME DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

TITRE PREMIER CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 1

Age d'admission au travail

ART. 1.- Les enfants ne peuvent, être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation par arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent-leur être demandées.

Chapitre II

Durée du travail

ART. 2. - Dans tous les établissements non agricoles visé à l'article 2 du Livre 1 du présent Code la durée légale du travail ne pourra excéder quarante heures par semaine.

ART. 3. - Des arrêtés du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail déterminent, car profession, par branche d'activité, par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article 2, ci-dessus, les dérogations et les conditions d'utilisation de ces dérogations.

ART. 4. - Dans les exploitations agricoles la durée annuelle légale de travail effectif ne pourra excéder 2.400 heures Dans cette limite un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail, fixera la durée hebdomadaire légale selon les saisons et les régions.

ART. 5.- Les heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale définie ci-dessus seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu à majoration de salaire.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale le jour ou la nuit, les jours ouvrables, les dimanches ou jours fériés seront déterminées par la Convention Collective ou à défaut par arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail.

ART. 6. - Les modalités d'application de l'article ci-dessus sont en ce qui concerne les services publics et les établissements publics déterminées par Décret pris en Conseil; des Ministres.

Chapitre III

Du travail de nuit

ART. 7. - Pour l'application du présent chapitre est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre vingt deux heures et cinq heures du matin.

ART. 8. - Le repos de nuit des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

ART. 9. - Le travail de nuit des enfants et des femmes est interdit dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leur dépendance de quelque nature que ce soit.

ART. 10.- 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 8 et 9, ci-dessus, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

ART. 11. - Dans tous les établissements visés à l'article 9 ci-dessus, il pourra être dérogé aux dispositions • des articles 8 et 9 lorsque cela est nécessaire pour prévenir ou réparer des accidents graves survenus inopinément.

ART. 12. - Dans la limite de 15 nuits par an il pourra être fait usage des dérogations prévues aux articles 10 et 11, ci-dessus; sur simple préavis donné à l'Inspecteur du Travail, avant le commencement du travail exceptionnel.

Il ne pourra être fait usage de la dérogation prévue à l'article 10, au-delà de 15 nuits par an sans autorisation spéciale préalable de l'Inspecteur du Travail.

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

ART. 13. - Des dérogations permanentes pourront être accordées par l'Inspecteur du Travail après consultation des Délégués du personnel pour les femmes occupées dans les établissements visés à l'article 8 ci-dessus dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectueront pas normalement un travail manuel.

Chapitre IV Du travail des femmes et des enfants

Section I Durée journalière du travail des femmes et des enfants

ART. 14. - Les enfants de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour coupé par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

Section II Repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants

ART. 15. - Dans tous les établissements visés à l'article 2 du Livre 1 du Code du Travail, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer une femme pendant les six semaines qui suivent son accouchement.

ART. 16. - Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail. Cette heure peut être répartie en deux périodes qui seront prises par les mères en accord avec l'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, pourra fixer l'obligation pour les établissements occupant plus de 100 femmes d'aménager soit dans l'établissement, soit à proximité une chambre d'allaitement.

chapitre V Du repos hebdomadaire et des jours fériés

ART. 17. - Il est interdit d'employer plus de 6 jours par semaine un même travailleur.

ART. 18. - Le repos hebdomadaire doit être au moins de 24 heures consécutives.

ART. 19. - Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

ART. 20. - Un arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail, détermine les modalités d'application et les dérogations éventuelles aux articles précédents.

notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles Ile repos pourra exceptionnel lent et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit déterminée sur une période plus longue que la semaine, soit donné en deux demi-journée

Un décret pris en conseil des Ministres fixera les modalités du repas hebdomadaire dans les établissements services publics.

ART. 21. - Les jours fériés chômés, ainsi que ceux qui seront chômés et payés sont déterminés par la loi.

Chapitre VI Des congés payés. Des transports

Section 1 Des congés payés

ART. 22. - Sauf disposition plus favorable des Conventions Collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur :

a) – à raison d'un jour et demi-ouvrable par mois de service effectif pour le travailleur âgé d'au moins 18 ans.

b) à raison d'un minimum de deux jours ouvrables de congé par mois, de service effectif pour le travailleur âgé de moins de 18 ans.

c) à raison d'un minimum de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif pour le travailleur visé au premier aliéna de l'article 82 du Livre 1^{er} du Code de travail La durée du congé fixée au présent article est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des Conventions Collectives
Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état civil.

Les périodes de suspension de contrat de travail énumérées à l'article 30 du livre 1 du code, ouvrent droit à congé au même titre que le temps de service effectif à l'exception de celles visées aux alinéas 1°, 2°, 8°, 9°, 11° et 13° du même article.

ART. 23. - Les services effectués temporairement pour le compte du même employeur, en dehors de la République Islamique de Mauritanie ouvrent droit au congé dans les mêmes conditions.

Dans la limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles payées qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'évènements familiaux, en application de Conventions collectives.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables non déductible de la durée du congé payé, des autorisations d'absence sans solde pourront, être accordées au travailleur afin de lui permettre 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.

Pour les travailleurs prenant son congé hors du lieu d'emploi, dans sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée des délais de route correspondant à la durée du voyage aller-retour effectué dans les conditions fixées par les dispositions du présent code relatives au transport des travailleurs.

ART. 24. - Le droit de jouissance au congé est acquis après une période de service effectif appelé " Période de référence " égale à 12 mois pour les travailleurs visés aux paragraphes a et b de l'article

22 ci-dessus. Pour les travailleurs visés au paragraphe c de l'article 22, qui bénéficient d'un congé d'une durée supérieure, les conventions collectives ou les contrats individuels pourront prévoir une durée plus longue de service effectif ouvrant droit au congé sans que cette durée puisse être supérieure à trente mois. Dans tous les cas, la jouissance effective de ce congé peut être reportée d'accord parties Bans que la durée de service effectif puisse excéder trions ans.

ART 25. - En cas de rupture de contrat avant due le travailleur ait acquis droit au congé, oui en cas d'expiration du contrat, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en vertu des dispositions ci-dessus doit être accordée à la place du congé.

En dehors die ces cas est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place de congé.

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

ART. 26. - Le travailleur est libre de prendre son congé dans le pays 'de son choix, sous réserve des dispositions du présent titre.

ART. 27. - L'employeur doit verser au travailleur, au moment de son' départ en congé, unie allocation égale à une fraction des sommes perçues par le travailleur au cours de la période de référence à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

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

Cette fraction est fixée comme suit :

1° 1/16' des sommes perçues, comme indiqué au premier alinéa du présent article, pour le travailleur bénéficiaire d'un jour et demi-ouvrable de congé par mois de service effectif.

2° 1/12° des sommes perçues, comme indiqué au premier alinéa du présent article, pour le travailleur bénéficiaire de deux Jours ouvrables de congé par mois de services. L'indemnité compensatrice de congés du travailleur journalier, prévue au dernier alinéa de l'article 25 du présent

titre est égale au 1/16" (6,25 %) de lia rémunération acquise par le travailleur au cours de la journée. Elle doit obligatoirement figurer au bulletin de paie sous forme d'une mention distincte du salaire.

En cas de décès du salarié, l'es indemnités correspondant au congé acquis au jour du décès reviennent de plein droit à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour recevoir les salaires arriérés.

ART. 28. - Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail précisera, en cas de besoin, les conditions d'application des dispositions de la présente section.

Section II

Du transport du 'travailleur, de sa famille et de leurs bagages

ART. 29. - Les frais de transport du travailleur expatrié de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que de tours 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 au par suite de maladie ou de faute lourde de celui-ci avant que soit expirée la durée minimum de séjour prévu au contrat.

5° Lorsque le Tribunal, compétent a prononcé la nullité d'un contrat à la charge du travailleur. Dans les cas 4° et 5° ci-dessous, les frais de transport de retour et éventuellement de venue, sont répartis, au. Moment de la résiliation du contrat, entre employeur et le travailleur au prorata du temps de service accompli eu égard à la durée minimum du séjour prévu au contrat. Les frais de transport du travailleur de nationalité mauritanienne ou ayant en Mauritanie sa résidence habituelle et éventuellement sa famille, déplacée du fait de l'employeur pour l'exécution de son contrat de travail. hors de sa résidence habituelle, sont à ta charge de l'employeur dans les conditions fixées par arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail.

ART. 30. - Le contrat de travail ou la Convention Collective peut prévoir une durée minimum 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 12 mois.

Le transport du travailleur et de sa famille, ainsi que de leurs bagages est effectué par ta 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 ce moyen est plus coûteux, les frais supplémentaires incombent au, travailleur ; s'il est moins coûteux, le travailleur ne peut exiger de son employeur le paiement de la différence.

Art 31 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.

ART. 32. - La classe, de passage et le poids des bagages sont terminés par l'emploi tenu par le travailleur dans l'entreprise suivant stipulation de la Convention Collective ou à défaut, suivent les règles fixées par arrêté du Ministre du Travail en application de l'article 85 du livre 1 du Code du Travail. Il est tenu compte dans tous les cas des charges de famille par le calcul du poids des bagages.

ART, 33. - 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.

ART. 34. - 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. Ce dernier remet à cet effet 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 à une action directe au 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 fixe, en cas de besoin les modalités d'exécution des présentes dispositions.

ART. 35., - 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 avantages en nature Le travailleur dont le contrat de travail est signé ou, dont le congé est arrivé à expiration et qui est 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 prouver qu'il est allé voir son employeur par les voies les plus rapides et de rendre compte et prouver que l'attente ne lui est pas imputable

ART. 36. - 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 charge de l'employeur, le rapatriement du corps du défunt, 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 Convention Collective ou à défaut par arrêté ministériel.

ART. 37. - Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail pourra déterminer les conditions d'application de l'article précédent.

TITRE 11,

HYGIENE ET SECURITE

Chapitre I

Du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité

ART. 38. - 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 de fonctionnaires ou experts qualifiés.

Ce Comité est chargé d'assister le Ministre du Travail dans l'étude de toutes questions intéressant l'Hygiène et la Sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Son avis est obligatoirement requis sur tous projets d'arrêtés 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,

Chapitre II

Dispositions générales d'Hygiène et de Sécurité

ART. 39. - Le Ministre du Travail peut par arrêté pris après avis du Comité Technique Consultatif:

- 1) Réglementer les conditions générales d'Hygiène et de Sécurité applicable 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 applicable 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.

Chapitre III

Interdiction de la vente, de la location, de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés

ART. 40. - Le Ministre du Travail peut par arrêté pris après avis du Comité Technique Consultatif interdire la vente,

l'exposition aux fins de vente ou de location, et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés.

Chapitre VI

Dispositions communes

ART. 52. Les décrets et arrêtés pris pour l'application du présent titre pourront préciser les cas dans lesquels les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de la mise en demeure

ART. 53 Lorsqu'il existe des conditions de travail, dangereuses, pour la sécurité et la santé des travailleurs 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

ART 54 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, et qui ne pourront être inférieur à quatre jours francs, sauf en cas d'urgence.

ART 55 qui aura été l'objet d'une mise en, demeure signifiée en vertu de l'article 53 pourra avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et au plus tard dans les,15 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 réservée à la réclamation

ART. 56. - 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.',

TITRE 111

DES SERVICES MEDICAUX D'ENTREPRISES

ART. 57. - Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Des arrêtés du Ministre du Travail pris après avis du Comité Technique Consultatif, déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils déterminent les modalités dans lesquelles soit effectuées les visites médicales périodiques et classent, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres des familles des travailleurs déplacés par l'employeur, les entreprises dans les catégories suivantes

- a) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers.
- b) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin non titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers.
- c) Entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin, titulaire du

docteur de docteur en médecine ou les services permanents d'un médecin non titulaire de ce diplôme, avec, dans l'un ou l'autre cas, les services réguliers d'un ou plusieurs infirmiers.

d) Entreprises devant s'assurer au minimum le concours permanent d'un ou plusieurs infirmiers.

e) Entreprises disposées de rémunérer le concours permanent d'un personnel spécialisé.

Toute entreprise groupant au moins mille travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la première catégorie.

Toute entreprise groupant au moins, cent travailleurs devra s'assurer le concours permanent d'au moins un infirmier.

ART. 58. - Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins ou infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément de la part du Ministre de la Santé publique.

Cette décision prise après avis de l'Inspection du Travail et du Service de Santé peut être annulée dans les mêmes formes. Pourront être agréés au titre de la deuxième catégorie prévue à l'article précédent, en cas d'insuffisance du nombre de docteurs en médecine, les médecins, même étrangers, titulaires de diplômes délivrés par les écoles ou universités françaises ou étrangères.

ART. 59. - Les entreprises groupant moins de mille travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ses services pour, les soins à donner aux travailleurs, suivant modalités à fixer par arrêté du Ministre du Travail après avis du Comité Technique Consultatif.

Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmeries communs à un groupe d'entreprises -peuvent être installés suivant les modalités à fixer par arrêté du Ministre du Travail après avis de l'Inspection du Travail et des Lois sociales et du Comité Technique Consultatif. Chacune des entreprises participant au fonctionnement des organisations précitées reste tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents, dans laquelle le nombre de lits, le matériel et l'approvisionnement sont fixés par décision du Ministre du Travail après avis du Comité Technique Consultatif.

ART. 60. - Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cent personnes, une visite des travailleurs se déclarant, malades est passée chaque matin après l'appel. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés, et, le cas échéant recevoir les soins et les traitements nécessaires dans la limite des moyens réglementaires définis au présent titre. Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre du Travail après avis du Comité Technique Consultatif.

ART. 61. - En cas de maladie d'un travailleur, une femme ou un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens réglementaires définis au présent titre. L'employeur est également tenu d'assurer la nourriture de tout travailleur hospitalisé sur place.

Les conditions dans lesquelles la nourriture du travailleur ou des membres de sa famille hospitalisée sur place donnera lieu à remboursement ou précompte sur le salaire ou les indemnités versées au travailleur seront déterminées par Convention Collective ou par arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail.

ART. 62. - L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose.

-Si l'employeur 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 de ce chef par l'administration devant être remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports médicaux.

ART. 63. - Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Comité Technique Consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionnement médicaments et accessoires:

- une infirmerie pour un effectif supérieur à 100 travailleurs;
- une salle de pansements pour un effectif de 20 à 100 travailleurs ;
- une boîte de secours pour un effectif inférieur à 20 travailleurs.

LIVRE TROISIEME

DES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS

TITRE UNIQUE

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre 1

Constitution et objet des syndicats

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

ART. 2. - Poux 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, au moins vingt membres remplissant les conditions fixées au 2° alinéa de l'article 1er ci-dessus;
- un bureau élu par l'assemblée constitutive et composé uniquement de membres du syndicat remplissant les conditions fixées à l'article 10 ci-après, chargé de l'administration, de la direction du syndicat.

ART. 3. - Toute personne physique, sans distinction de sexe ou toute personne morale, peut en toute liberté adhérer au syndicat professionnel de son choix dans le cadre de sa profession.

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

Toute personne peut aussi ne faire partie aucune organisation,

Toute clause statutaire, contraire à la liberté syndicale est nulle de plein droit et peut entraîner la dissolution de syndicat.

Toute entrave à la liberté syndicale est passible des peines applicables en matière d'entrave à la liberté du travail.

ART. 4. - Les personnes Physiques ou morales, membres d'un syndicat professionnel, doivent exercer en République Islamique de Mauritanie la profession dont le syndicat 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 au moins un an.

Les mineurs âgés de seize ans peuvent adhérer à un syndicat sauf opposition de leur père, mère

ou tuteur.

ART. 5. - Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur adhérer aux syndicats professionnels et Participer à leur administration, à leur direction dans les conditions indiquées dans le présent titre..

ART. 6. - Les agents, fonctionnaires ou non, des Services Publics, 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 des Services Publics.

ART. 7. - Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent

- être de nationalité mauritanienne ou nationaux de tout autre Etat avec lequel ont été passés des accords d'établissement;
- être majeurs;
- avoir leur domicile légal en Mauritanie
- jouir de leurs droits civils;
- avoir la capacité électorale;
- être membres du syndicat.

ART. 8. - Les statuts d'un syndicat professionnel doivent préciser avec l'indication de son titre et de son objet :

1° Le siège et l'adresse du syndicat, le nom et l'adresse de l'union nationale et de la centrale internationale auxquelles le syndicat intéressé est éventuellement affilié ou a l'intention de s'affilier.

2° Son ressort territorial et la profession ou activité économique dont il défend les intérêts.

3° Les conditions d'adhésion.

4° Les modalités de réunion et de délibération des assemblées générales ordinaires ou extraordinaires.

5° Les modalités suivant lesquelles le mandat des membres chargés de l'administration du syndicat est octroyé et renouvelé suivant des règles démocratiques.

6° L'étendue de ce mandat et les pouvoirs des intéressés dans le syndicat et vis à vis des tiers.

7° La durée du syndicat et les causes et conditions de sa dissolution ainsi que les modalités de dévolution de l'actif et du passif syndical.

ART. 9. - La reconnaissance d'un syndicat professionnel. est subordonnée au dépôt des statuts ainsi que de l'indication des noms, et des nationalité, profession, domicile et qualité de ceux de ses membres, chargés de son administration.

Le dépôt a lieu obligatoirement entre les mains :

- du Maire de la commune et du Chef de la circonscription administrative où siège le syndicat ;
- de l'Inspecteur du Travail du ressort ;
- du Procureur de la République du ressort.

Il en est obligatoirement délivré récépissé par chacune des personnes ou des services précédemment visés.

A défaut de ces dépôts, le syndicat ne possède aucune existence légale.

Les modifications statutaires et les changements survenus dans l'identité des administrateurs du syndicat sont soumis aux mêmes formalités.

Le reçu délivré par une autorité à la suite du dépôt prévu au présent article n'implique en aucune façon la couverture des vices de forme, ou de fond susceptibles d'affecter le contenu du dépôt ou de se manifester ultérieurement

Dans les trois mois suivant le dépôt des statuts et ensuite dans le courant du premier trimestre de chaque année civile, les dirigeants du syndicat doivent, à la demande de l'Inspecteur du Travail,

déposer à l'Inspection du Travail du ressort, un état indiquant le nombre dans leurs adhérents ainsi que le nombre et le siège de leurs sections.

Chapitre II

De la capacité civile des syndicats professionnels

ART. 10 Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles.

ART. 11. - Ils peuvent, 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.

ART. 12. - Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique, à l'usage de leurs membres.

ART. 13. - Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles, telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou, sociale, cours et publications intéressant la profession-

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.

ART. 14. - Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

ART. 15. - Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans conditions déterminées par le titre IV du livre 1 du Code de travail.

ART. 16. - S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et condition de ne pas distribuer de 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 matières premières, outils, instruments machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail.

2° Fréter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou de exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commande et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

ART. 17. - Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Chapitre III

Des marques syndicales

ART. 18. - Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté du Ministre du Travail, pris après avis du Conseil National du Travail, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit arrêté. Ces marques ou labels peuvent être opposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en

vente ces produits. Est nulle et de nul effet toute clause de droit collectif accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

Chapitre IV **Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites**

Art. 19. - Les syndicats peuvent, en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

ART. 20. - Les fondis de ces caisses spéciales sont insaisissables dans k-ts 'limites déterminées par la loi.

ART. 21. •- Toute personne qui se retire d'un syndical conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par dies cotisations ou versement de fonds

Chapitre V **Des unions de syndicats**

ART. 22. - Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent être divisés en sautions - 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 pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Les unions d'e syndicats doivent se conformer aux dispositions du présent titre, à l'exception des dispositions de l'article 6.

ART. 23. - Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitre II, III et IV du présent titre.

ART. 24. - Des locaux pourront être mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande par décret pris en Conseil des Ministres.

Chapitre. VI **Des associations professionnelles**

ART. 25. - Les associations professionnelles sont assimilées aux syndicats professionnels en ce qui regarde l'application des articles 11, 14, 15, 18 et 19. Elles 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 l'a vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des membres de l'association ; Faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Chapitre VII **De la liberté syndicale**

ART. 26. - Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'action d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le chef d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à rencontre d'une organisation syndicale quelconque. .

Toute mesure prise par l'employeur, contrairement aux dispositions des alinéas précédents, sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages-intérêts.

LIVRE QUATRIEME

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

TITRE PREMIER

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS INDIVIDUELS

Chapitre 1

Attributions des Tribunaux du Travail

ARTICLE PREMIER. Les Tribunaux du Travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever entre les travailleurs et leur employeurs à l'occasion du contrat du travail, du contrat d'apprentissage, des conventions collectives, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, du régime d'allocations familiales et de réparation des accidents du travail.

Leur compétence s'étend aux actions récursoires des entreprises contre les tâcherons aux cas prévus à l'article 35 du livre 1 du présent code.

Les Tribunaux du Travail demeurent compétents lors même qu'une collectivité ou un établissement public est en cause et peuvent statuer sans qu'il y ait lieu, pour les parties, d'observer dans le cas où il en existerait, les formalités préalables qui sont prescrites avant qu'un procès puisse être intenté à des personnes morales.

Toutefois par application des dispositions du chapitre XII du livre 111 du Code de la Marine Marchande et des pêches maritimes les tribunaux de droit commun sont seuls compétents pour connaître des litiges nés à l'occasion, des contrats de travail des marins et pêcheurs.

ART. 2. - Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation; du contrat de travail, et nonobstant toute attribution conventionnelle de juridiction, le travailleur dont la résidence habituelle 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 II **Institution et discipline des Tribunaux du Travail**

ART. 3. •- 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 la justifie.

ART. 4. - Les tribunaux du travail dépendent administrativement du Ministre de la Justice.

ART. 5. - Le tribunal du travail est composé :

1°) D'un magistrat désigné par le Ministre de la Justice, Président. A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de désigner un magistrat, ou en cas d'absence, ou d'empêchement, ou de congé du magistrat désigné, la présidence du tribunal pourra être assurée par un fonctionnaire désigné par arrêté conjoint du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, et du Ministre du Travail.

2°) De 2 assesseurs employeurs et de 2 assesseurs travailleurs, désignés par le Président sur les listes établi en conformité de l'article 6 ci-(après. Pour chaque affaire, le Pré-sid-ent désigne autant que possible les assesseurs employeurs et les travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

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.

1 Un agent administratif désigné par. arrêté conjoint du Garde. des Sceaux, Ministre die la Justice et du Ministre du Travail est attaché au tribunal en qualité de secrétaire.

ART. 6: - Les assesseurs leurs suppléants sont nommés, par arrêté du Ministre du Travail et sur proposition. du Directeur du TravailL Ils *sont choisis* sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou en cas de carence de celle-ci, par les Inspecteurs du Travail et comportant un nombre de noms double de celui des postes à Pourvoir.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée d'un an: il est renouvelable.

Les assesseurs et leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et n'avoir subi aucune des condamnations, qui, aux -termes des lois électorales en vigueur, entraînent la radiation des listes électorales. Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui ne remplissent pas toutes les conditions ci -dessus

ART. 7. - 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 que lui sont reprochés.

L'initiative de ces appels appartient au Président du Tribunal du Travail.

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 Réplique avec son avis au Ministre de la Justice. Par arrêté motivé du Ministre de la Justice, les peines suivantes peuvent être prononcées:

- la censure ;
- suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois
- la déchéance.

ART.8. - Le Président, s'il n'est pas magistrat, les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le Tribunal de Première Instance du ressort, le serment suivant:

« Je jure de remplir mes devoirs av--ec zèle -et intégrité; et de garder le secret des délibérations»

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêter par écrit.

ART. 9.Ies fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutes pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement dont le montant qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perçus, sera fixé par arrêté

conjoint des Ministres du Travail, de la Justice et des Finances.

Chapitre 111

La procédure- devant les Tribunaux du. Travail,

Section 1

Dispositions générales

ART10. La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite à tous les degrés. En outre le travailleur bénéficie d'office de l'assistance judiciaire pour l'exécution *des* jugements rendus à son profit ; lorsque le jugement est exécutoire et que le travailleur gagnant ne peut obtenir l'exécution amiable de la décision intervenue, il demande au président de faire apposer le formule exécutoire sur la copie qui lui a été délivrée et de commettre un huissier pour, poursuivre l'exécution, forcée.

ART. II. - 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 17 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 déplacés ou détériorés.

ART. 12. - La femme mariée est autorisée à vie concilier, à demander, et à défendre devant le Tribunal du Travail.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père ou tuteur, Peuvent être autorisés par le Tribunal à se concilier, demander ou défendre devant le Tribunal du Travail.

ART. 13. - 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 ou son conjoint ou allié en ligne directe.
- 4) S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation.
- 5) S'ils sont employeurs le 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 au débat; si elle est admise, l'affaire, est renvoyée à, la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.

ART. 14. - Des décrets déterminent la contexture, des registres et les délais de distance mentionnés dans le présent titre.

Section II

De la conciliation préalable

ART 15. - Tout travailleur ou tout employeur pourra demander par écrit à l'Inspecteur ou au Contrôleur du Travail au à son suppléant légal, de régler le différend à l'amiable.

Cette demande suspend à sa date de réception par l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail du ressort, le délai de prescription prévu à l'article 101 du livre I du présent Code. Cette suspension court

jusqu'à la date du procès verbal qui clôt la tentative de conciliation à l'Inspection du Travail.

L'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail vérifie si les parties sont disposées à se concilier immédiatement sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation ou les conventions collectives et le contrat individuel.

En cas de conciliation, la formule exécutoire est apposée par ordonnance du Président du Tribunal du Travail prise à la requête de la partie la plus diligente sur, le Procès-verbal de conciliation établi par l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail, son délégué ou son suppléant légal.

L'exécution est poursuivie comme pour un jugement du tribunal du travail. Le Président du Tribunal du Travail compétent est celui dans le ressort duquel le -procès-verbal de conciliation a été signé.

ART. 16. - En l'absence ou en cas d'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article précédent l'action est intro-duite 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.

L'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail qui a Procédé sans succès à la tentative de conciliation prévue aux deux premiers alinéas du précédent article peut, à la demande de l'une des parties, transmettre à toutes fins utiles au Président du Tribunal du Travail ensuite saisi, le dossier complet qui a pu être constitué sur ce différend.

Cette transmission peut avoir lieu également sur la demande du Tribunal du Travail saisi de l'affaire.

ART. 17. - Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non commis, le Président cite -les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 14 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 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.

ART. 18. - Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée devant le Tribunal. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, 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.

ART. 19. - 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 et 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 sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le Tribunal statue sur le mérite de la demande.

ART. 20. - 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.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du Président et du Secrétaire vaut titre exécutoire.

ART. 21. - En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du Président et du

Secrétaire vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Section III

Du Jugement des différends

ART. 22. - En cas de non-conciliation ou Pour la partie contestée de la demande le Tribunal doit retenir 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 ou expertises.

Toutefois, les agents des services du Travail ne peuvent être commis en qualité d'experts par le Tribunal du Travail.

ART. 23. - 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.

ART. 24. - 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.

ART. 25. - 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.

Copie du jugement, signée par le Président et le Secrétaire, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure, est faite par le Secrétaire en marge de la minute du jugement.

ART. 26. - En cas de Jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 17 du présent livre 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, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement, dans les formes prescrites à l'article 16 ci-dessus, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le Président convoque à nouveau les parties comme il est dit à l'Article 17 ci-dessus ; le nouveau jugement nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

Chapitre IV

De la compétence des Tribunaux du Travail Des voles de recours

ART. 27. - Le Tribunal du Travail statue en Premier et dernier ressort, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas quatre vingt mille francs. Au dessus de quatre vingt mille francs, les jugements sont susceptibles d'appel devant la Chambre de Droit Moderne du Tribunal Supérieur d'appel. Il y a abus du droit d'ester au Tribunal du Travail 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 du Travail estimera qu'une procédure est abusive de ce chef, le demandeur pourra être condamné à des dommages et intérêts envers le défendeur.

ART. 28. - Le Tribunal du Travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales, reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort il prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le Tribunal du Travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages et intérêts fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue, également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassant le taux de sa compétence en dernier ressort quels que soient a nature et le montant de cette demande.

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 au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

ART. 29. - Dans les quinze jours du prononcé du jugement appel. Peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 16 ci- dessus.

L'appel est transmis dans la huitaine de la déclaration d'appel au Tribunal supérieur d'appel avec une expédition du jugement et les lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou l'Inspecteur du Travail.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 18 ci-dessus.

L'arrêt d'appel doit être rendu dans les trois mois de la transmission de la déclaration d'appel au Tribunal supérieur d'appel.

ART. 30. - La Cour Suprême connaît des cours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par le code de procédure civile mais sans que la consignation Prévus à l'article -241 du dit Code puisse être exigée.

TITRE II

DU REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS

ART. 31. - Les différends collectifs du Travail sont obligatoirement soumis à la procédure de règlement déterminée par le présent titre.

Chapitre I

De la conciliation

ART. 32. - Tout différend collectif qui n'a pu être réglé dans le cadre de la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par les conventions collectives, doit, dans un délai de 24 heures de sa première manifestation être notifié par écrit par la ou les Parties intéressées à l'inspecteur ou au Contrôleur du Travail du ressort ou à son suppléant.

ART. 33. - L'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail, convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation. .

Si l'une des parties ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, le conciliateur dresse procès-verbal de cette carence sans préjudice de sanctions, pénales ou civiles ultérieures.

ART. 34. - A l'issue de la tentative clé conciliation, l'Inspecteur du Travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent ampliation.
L'accord de conciliation est exécutoire par les parties dans les conditions et selon les modalités qu'il détermine.

Chapitre II

De la médiation

ART. 35. - En cas d'échec total ou partiel de la conciliation ou de carence constatée dans la forme prévue à l'article 33, l'Inspecteur ou le Contrôleur établit un rapport sur l'état du différend précisant notamment les points sur lesquels le différend persiste.

A ce rapport sont annexés tous documents et renseignements utiles et le cas échéant l'accord -partiel prévu à l'article 34.ci-dessus.

Ce rapport est transmis sans délai au Ministre du Travail.

ART. 36. - L'Inspecteur du Travail convoque à nouveau les parties dans un délai de 4 jours pour désignation par- leurs soins soit, d'un seul expert soit d'une commission de trois experts choisis sur une liste établie conformément aux dispositions de l'article 37 ci- après.

Faute d'accord sur le choix des experts, la désignation est faite par le Ministre du Travail.

Les experts ne peuvent être pris Parmi les personnes qui ont participé à la tentative de conciliation ou parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

ART. 37 Chaque année le Ministre du Travail établit par arrêté après avis du Conseil National du Travail la liste des personnalités qui peuvent être appelées à remplir les fonctions d'experts. Cette liste comprend des- personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale. Les fonctionnaires d'autorité ne peuvent figurer sur la liste des experts.

ART. 38. L'expert ou le groupe de trois experts ne peuvent, statuer que sur les questions en litige mentionnées sur le procès-verbal de non-conciliation ou sur ceux qui résultant d'évènements postérieurs à ce procès- verbal sont la conséquence directe du conflit en cours.

Les experts ont les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs intéressés par le conflit.

Ils peuvent procéder à toute enquête et requérir des parties la Production de tous documents ou renseignements d'ordre économique, financier, comptable, statistique ou administratif pouvant leur permettre de déterminer une position- opposition aux recommandations des experts. Celles-ci ment de toute personne, qualifiée susceptible d'apporter tous éclaircissements.

Ils sont tenus au secret professionnel en ce -qui concerne toutes les informations dont ils peuvent prendre connaissance à l'occasion de leur mission.

Ils sont également tenus au secret des délibérations. Les, parties peuvent remettre à l'expert tous mémoires ou observations qu'ils jugeront utiles de présenter.

ART 39. Dans un délai de 8 jours qui pourra exceptionnellement être prolongé d'une même durée par le Ministre du Travail, les experts établissent un rapport motivé de leurs investigations et des conclusions proposées en vue de mettre fin au conflit par une recommandation.

La recommandation qui ne peut conclure à l'accomplissement d'actes contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, est transmise à l'Inspecteur du Travail qui la communique aux parties dans les 24 heures.

Si aucune des parties en conflit n'a formulé par écrit entre les mains- de l'Inspecteur du Travail dans le délai de 4 jours francs à compter de la notification son opposition aux recommandations des experts, celles-ci sont déposées au greffe du Tribunal du Travail et acquièrent force exécutoire.

Chapitre III

De l'arbitrage

ART 40t En cas d'échec de la médiation prévue au chapitre précédent ou en cas d'opposition aux recommandations déposées, par les experts, le Ministre du Travail, décide dans un délai de 8 jours francs compte tenu des circonstances et des répercussions du conflit sur la vie économique et sociale de la nation, si le différend doit être soumis à l'arbitrage. Il signifie par écrit sa décision aux parties et saisit le Conseil d'Arbitrage prévu à l'Article 41 ci- après.

ART. 41. - L'arbitrage est confié à un Conseil d'Arbitrage.

Ce Conseil présidé par le Président de la Chambre de Droit Moderne du Tribunal Supérieur d'appel est composé :

- du Président du Tribunal du Travail du ressort ou à défaut d'un magistrat désigné par le Ministre de la justice.

- d'un Inspecteur ou Contrôleur ou à défaut d'un fonctionnaire des Services du Travail n'avant connu ni de la conciliation ni de la médiation, désigné par le Ministre du Travail.

- de deux assesseurs -désignés par le Ministre * du Travail sur la liste d'experts prévue à l'Article il du présent Code.

ART. 42. - Le Conseil d'arbitrage est saisi par le Ministre du Travail, qui lui communique tout le dossier du différend.

Le Conseil d'Arbitrage ne peut statuer sur «autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou qui, résultant d'évènements postérieurs à ce procès-verbal sont la conséquence directe du différend.

Il statue en droit sur les points relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords d'établissements en vigueur.

Il statue en équité sur les autres points, notamment sur les salaires et les conditions de travail. quand celles-ci n'ont pas déjà été fixées par des décisions légales, réglementaire, ou conventionnelles.

Il dispose des larges pouvoirs d'investigations: accord aux experts par l'article 38 ci- dessus- et- dans les mêmes conditions de secret.

Sur leur demande les parties sont entendues par le Conseil d'Arbitrage. Elles peuvent déposer tous mémoires quelle estiment de nature à éclairer le Conseil.

La sentence du Conseil d'Arbitrage doit être motivée. Elle est sans appel. Elle est susceptible de recours en cassation devant la Cour suprême.

ART. 43. - Le greffe du Conseil d'Arbitrage est tenu par le greffe du Tribunal supérieur d'appel.

ART. 44. - La sentence est notifiée immédiatement aux parties. Dans un délai de 8 jours francs, à compter de notification, les parties peuvent déposer un pourvoi en cassation devant la Cour suprême reçoit communication de l'ensemble d dossier du différend. Elle ne peut se prononcer qu'en droit

ART 45. - La sentence arbitrale non frappée de recours et l'arrêt de la Cour suprême sont exécutoires. À défaut d'exécution par les parties, celles-ci pourront y être contraintes par toutes voies de droit.

ART 46. Les accords de conciliation., les recommandations de médiation non frappées d'opposition, les sentences arbitrales et les arrêts de la Cour suprême en matière de différends collectifs sont insérés au Journal officiel et déposés dans les bureaux de l'Inspection du Travail ou communication peut en être donnée au public.

ART. 47. - La Procédure en matière de règlement différends collectifs du travail est gratuite.

ART. 48. - Sont interdits tout lock-out et toute grève ayant la signification de la décision prévue à

l'article, 40 du présent livre. Sont interdits également tout lock-out et toute grève lorsque le différend collectif a été soumis à la procédure d'arbitrage prévue par le présent livre.

ART. 49 Le lock-out ou la grève engagés en contravention des dispositions de l'article précédent entraînent :

a) en cas de lock-out.

- pour les employeurs le paiement aux travailleurs des journées de salaire perdues, ainsi que, par décision des Tribunaux de droit commun, rendue à la requête du Ministre du Travail, l'inéligibilité aux fonctions de membre d'une Chambre de commerce et l'interdiction de participer, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de travaux ou à un marché de fourniture pour le compte d'une administration publique.

b) en cas de grève.

- pour les travailleurs la rupture du contrat de travailleur de leur fait et la perte de tout droits à une indemnité de préavis et à des dommages et intérêts.

ART. 50. - En dehors des cas prévus à l'article précédent la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde du salarié.

LIVRE CINQUIEME

DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET DES MOYENS D'EXECUTION

TITRE I

DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL Chapitre I

Institution, Composition, Désignation du Conseil National du Travail

ARTICLE PREMIER. Il est institué auprès du Ministre du Travail un Conseil National du Travail. Cet organisme consultatif a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi et la prévoyance sociale.

Tous les projets de loi relatifs au travail à l'emploi et à la prévoyance sociale doivent être obligatoirement accompagnés de l'avis du Conseil National du Travail.

Outre les cas où son avis est obligatoirement requis en vertu des dispositions légales, le Conseil peut également être consulté sur toute question relevant de sa compétence.

Il est chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum (étude du minimum vital étude des conditions économiques générales).

Il peut demander aux Administrations compétentes, par l'intermédiaire de son Président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

De son côté, le Conseil peut formuler des propositions et adresser des vœux au Ministre chargé du Travail dans toutes les matières relevant de sa compétence.

ART. 2. - Le Conseil National du Travail est présidé par le Ministre du Travail ou par délégation par le Directeur du Travail.

Il comprend:

1) - Deux membres de l'Assemblée Nationale.

2) - Quatre représentants des organisations d'employeurs et quatre représentants des syndicats de travailleurs.

Ces représentants doivent dans toute la mesure du possible, représenter les principales branches d'activité professionnelles.

3) - Des techniciens des questions du Travail, de la Prévoyance Sociale, de la Main-d'œuvre, désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ces techniciens n'ont pas de voix délibérative.

L'Assemblée Nationale désigne deux membres titulaires et deux membres suppléants.

Un arrêté du Ministre du Travail désignera sur la proposition des organisations syndicales professionnelles les plus représentative&

- 4 représentants employeurs et 4 suppléants.

- 4 représentants travailleurs titulaires et 4 suppléants.

Les membres suppléants remplaceront les membres titulaires en cas d'empêchement de ceux-ci.

Les propositions des organisations syndicales devront comporter un nombre de candidats au moins égal du double des postes à pourvoir.

Toute personne âgée d'au moins 25 ans et jouissant de ses droits civils et politiques peut être désignée comme membre du Conseil National du Travail.

ART. 3. - La durée du mandat des membres du Conseil National du Travail est de un an. Le mandat est renouvelable sans limitation. La démission d'un membre de l'organisme qu'il représente au sein du Conseil entraîne sa déchéance. Lorsqu'une vacance se produit au sein du Conseil le membre suppléant devient titulaire. Son mandat prend fin à la date à laquelle aurait expiré celui du membre qu'il remplace.

ART. 4. - L'employeur d'un membre du Conseil National du Travail est tenu de lui laisser le temps nécessaire pour assister aux réunions du Conseil. Il ne peut le licencier que dans les conditions prévues à l'article 18 du présent Livre pour les Délégués du Personnel.

Chapitre II

Fonctionnement

ART. 5. - Le Conseil National du Travail se réunit à Nouakchott sur convocation du Ministre du Travail. La convocation précise l'ordre du jour et est accompagnée de la documentation relative aux questions inscrites à l'ordre du jour. Le Conseil National du Travail peut être réuni à la demande des deux tiers de ses membres titulaires adressée au Ministre du Travail.

Le Conseil National doit être réuni au moins une fois par semestre.

Le Conseil National du Travail établit son règlement intérieur et notamment les modalités de consultation à domicile.

ART. 6. - Le Conseil National du Travail ne peut valablement émettre d'avis que si la moitié plus au moins des membres sont présents.

Si cette condition n'est pas remplie la réunion est reportée de 3-jours-A-cette date le Conseil pourra délibérer valablement quel que soit le nombre et la catégorie des membres présents.

Pour le vote, lorsque les représentants employeurs et travailleurs ne sont pas en nombre égal, les plus jeunes de la catégorie en surnombre s'abstiennent de voter pour rétablir l'égalité du vote.

Le Conseil National se prononce à la majorité des membres présents.

ART 7 Un 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 se sont révélés tant minoritaires que majoritaires.

Les procès-verbaux définitifs gardés à la Direction du Travail peuvent être communiqués au public.

La Direction du Travail est chargée du Secrétariat du Conseil National du Travail de l'établissement de la documentation préparatoire jointe aux convocations, de l'établissement des procès-verbaux et

de la garde et conservation des archives du Conseil;

ART. 8. - Un décret pris en Conseil des Ministres déterminera les conditions dans lesquelles les membres appelés à siéger au Conseil National du Travail bénéficieront de la gratuité du transport et du remboursement des frais de déplacement et éventuellement de perte de salaire.

TITRE II

DES DELEGUES DU PERSONNEL

Chapitre I

Institution des délégués

ART. 9. - Il est institué des délégués du personnel dans tout établissement visé à l'article I du Livre 1 du présent code, où sont habituellement employés plus de » travailleurs.

ART. 10. -- Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, mutation d'établissement, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

ART, 11. - Le nombre de délégués du personnel, est fixé comme suit :

Etablissement comprenant :

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 1.000 travailleurs 9 délégués titulaires et 9 suppléants.

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

Chapitre II

Election des- délégués

ART. 12. - Les délégués titulaires et suppléants sont élus par le personnel de chaque établissement. Leur mandat est d'une durée de un an. 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.

ART. 13. - Un arrêté du Ministre du Travail détermine les modalités d'application de la présente section 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 de l'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir en 3

exemplaires sous huitaine à l'Inspecteur ou au Contrôleur du Travail de son ressort.

5) Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

ART.14. - Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du Juge de première Instance de droit moderne qui statue d'urgence et en dernier ressort. La décision du Juge de première Instance de droit moderne peut être déférée à la Cour Suprême. Le pourvoi est introduit dans les formes, délais et conditions fixées Par le code de procédure civile.

Chapitre III

Rôle et mission des délégués. Moyens d'exécution

ART. 15. – 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 toute plainte ou réclamation 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 et 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 leur avis et de leurs suggestion sur les mesures de licenciement envisagées en cas de diminution d'activité ou de réorganisation intérieure de l'établissement.

ART. 16.- Nonobstant les dispositions ci- dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

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

Ce temps leur est payé- comme temps de travail. Il doit être affecté exclusivement aux tâches afférent-es à la mission précisée à l'article précédent.-

ART. 17 Un arrêté du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail fixé les conditions d'exercice du mandat des délégués et notamment

- les moyens matériels mis à leur disposition (locaux, panneaux d'affichage).

- les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant.

Chapitre IV

Protection -les délégués

ART. 18. – l'autorisation de l'Inspecteur du Travail ou du Contrôleur du Travail est requise avant tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Les dispositions ci- dessus sont applicables

- aux candidats aux fonctions de délégué pendant la période comprise entre la date de remise des listes au chef d'établissement et celle du scrutin.

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

TITRE III

L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Chapitre I

Attributions générales

ART. 19. - 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 Promotion 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 mission:

- D'élaborer dans le cadre des directives ministérielles, les projets de lois et de règlements dans les domaines du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle et de la prévoyance Sociale.
- De veiller à l'exécution de ces lois et règlements.
- De renseigner, éclairer et -conseiller les employeurs 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 nation tendant à assurer et à maintenir le plein emploi, aussi, qu développer et à utiliser pleinement les ressources productives
- De réunir et tenir à jour les données statistiques relatives aux conditions d'emploi et de travail et aux opérations de Prévoyance sociale.
- D'établir chaque année un rapport «ensemble sur l'activité des divers services et organismes concourant à l'appel cation de la législation sociale.
 - De suivre les relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce -qui concerne les questions Travail, d'emploi, de promotion et de prévoyance sociale.

ART.20. - Les modalités d'organisation et de fonction ment des services du Travail sont fixées par décret.

Chapitre II

L'Inspection du Travail

ART. 21. - Les Inspections et Contrôleurs de Travail s chargés de contrôler l'application de la législation et de, réglementation applicable aux travailleurs.
Les attributions des Inspecteurs et des Contrôleurs Travail sont précisées par arrêté du Ministre du Travail après consultation du Conseil National du Travail.
L'organisation et les conditions de fonctionnement des sections d'inspection sont fixées par arrêté du Ministre -du Travail.

ART. 22. - Le statut des Inspecteurs et des Contrôleurs Travail fixé par Décret pris en conseil des Ministres assurera à ces agents les garanties -nécessaires en vue de préserver toute influence extérieure leur impartialité et leur indépendance.

ART. 23. - Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail pourront pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirecte dans les entreprises placées sous leur contrôle.

ART. 24. - Les Inspecteurs -et -Contrôleurs du Travail, prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et ne pas révéler, même après avoir quitté

leur service, les décrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice 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 Cour d'Appel.

Toute violation de ce serment est punie conformément l'article 378 du Code pénal.

ART. 25. - Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail vent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

ART. 26. - Les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail peuvent constater par procès-verbal faisant foi jusqu'à 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.

ART. 27. - Tout procès-verbal devra 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 pour lieu de la date de notification, soit par insertion datée au troisième fascicule du registre d'employeur, 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 et classé à la direction, un troisième est classé aux archives de la Section d'Inspection.

L'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail est tenu informé par l'Autorité judiciaire, de la suite réservée aux procès verbaux.

ART. 28. - 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.

ART. 29. - Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail ont pouvoir de :

1) - Pénétrer librement à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'Inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter.

A l'occasion de leur visite ils devront informer de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son suppléant pourra accompagner, au cours de sa visite, l'Inspecteur ou le Contrôleur du Travail.

2) - Pénétrer la nuit dans les locaux où sont employés des travailleurs.

Pour l'exercice du pouvoir de visite spécifiée aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, les chefs d'entreprise ou d'établissement sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'Inspecteur ou au Contrôleur, en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas d'absence du chef d'établissement.

3) - Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment, en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les Inspecteurs et les Contrôleurs du Travail.

4) - Se faire accompagner dans leurs visites, d'interprètes officiels et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe ci-dessus.

Les personnes qui accompagnent ainsi les Inspecteurs ou contrôleurs sont tenus sous les mêmes

conditions aux obligations mentionnées à l'article 24 ci-dessus de ne pas révéler les secrets de fabrication et en général les procédés de fabrication dont ils pourraient prendre connaissance -dans l'exercice de leurs fonctions.

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

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

b) Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application. Ces registres ou documents devront être- exhibés sur le champ, même en cas d'absence du Chef d'établissement ;

c) Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du Chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons, des matières et des substances utilisées ou manipulées.

Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes, seront supportés par le Budget de l'Etat.

ART. 30. - Les Inspecteurs et Contrôleurs du Travail seront porteurs d'une carte professionnelle de service délivrée par le Ministre du Travail, établissant leur identité et justifiant leur fonction.

ART. 31. - 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, et 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 signifiées.

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 à un contrôle technique.

ART. 32. - Pour le contrôle de l'application des dispositions du Code de la Marine Marchande, et des pêches maritimes, le rôle dévolu aux Inspecteurs et Contrôleurs du Travail est confié aux Agents représentant l'Autorité Maritime mentionné au Titre IX du Code de la Marine Marchande et Pêches Maritimes.

ART. 33. - Dans les parties d'établissements ou 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, le contrôle des dispositions applicables en matière de Travail et de Sécurité Sociale est assuré par les fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite conjointement par le Ministre chargé de la Défense et le Ministre du Travail. La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par décret sur le rapport du Ministre chargé de la Défense et après avis du Ministre du Travail.

ART. 34. - En cas d'absence ou d'empêchement de l'Inspecteur et du Contrôleur du Travail, le Commandant de Cercle est~ leur suppléant légal.

Un arrêté conjoint du Ministre de l'Intérieur et du Ministre du Travail, déterminera les conditions dans lesquelles les Commandants de Cercle et leurs services apporteront leur concours au fonctionnement des services du Travail.

ART. 35 Les dispositions des articles 29, 33, 32 et 33 du Présent chapitre ne porte pas atteinte aux prérogatives des officiers de police judiciaire quant à la constatation et à la Poursuite selon le droit commun, des infractions.

ART. 36. - Des Médecins- Inspecteurs du Travail peuvent être nommés dans les Services de l'Inspection du Travail. Leurs attributions et les conditions de nomination et de rémunération sont déterminées par décret -pris en Conseil des Ministres.

Chapitre III

Le Service de l'Emploi

ART. 37. - Il est institué au sein de l'Administration du Travail un service de l'emploi chargé sous l'autorité du Ministre de réaliser en collaboration avec les autorités et organismes intéressés la meilleure organisation possible du marché de l'emploi.

ART. 38. - Le service de l'emploi sera notamment chargé :

a) de réunir et fournir des informations concernant la main-d'œuvre disponible, les possibilités de travail, les qualifications requises pour des occupations particulières, les changements qui interviennent dans les qualifications requises dans les différentes activités les tendances du marché de l'emploi, la régularisation de l'emploi et les causes du chômage ainsi que les autres informations utiles pour la poursuite d'une politique de plein emploi.

b) aider les travailleurs à trouver des emplois convenables et les employeurs à trouver des travailleurs convenant à leurs besoins.

c) aider à développer des cours de formation et de rééducation professionnelle et à en établir les programmes.

d) élaborer et éventuellement mettre en oeuvre des méthodes susceptibles de faciliter le cas échéant le transfert de travailleurs d'une occupation ou d'une région à un autre.

e) participer à assurer la meilleure distribution de la main-d'œuvre au sein de chaque activité et de chaque région.

f) aider les organismes publics ou privés à préparer des programmes visant la distribution géographique des entreprises individuelles, les travaux publics, la construction de logement, -les services sociaux et les autres mesures sociales et économiques.

ART. 39. - Des décrets pris en Conseil des Ministres après avis du Conseil National du Travail :

- fixeront les règles générales d'emploi et éventuellement les interdictions, les limitations et les priorités d'emploi concernant certaines catégories de travailleurs dans le cadre d'une politique de plein emploi et de promotion sociale.

- pourront créer des commissions consultatives spécialisées en vue de l'étude des problèmes de l'emploi de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

- pourront créer des centres de formation professionnelle et mettre en place tous moyens concrets de promotion sociale qui s'avèrent nécessaires.

ART. 40 – Les dispositions réglementaires prises en application de l'article précédent devront assurer à tous l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi à formation professionnelle comme en matière de condition d'emploi.

Elles s'opposeront à toute discrimination, distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, religion, opinions politiques ou l'origine sociale.

Ne seront pas considérés comme discriminations, les distinctions, exclusions ou préférences fondées :

- sur la nationalité mauritanienne,

- sur les qualifications ou titres exigés pour une admission à l'emploi ou à la formation. .

- sur -la nécessité de protéger certaines catégories de travailleurs handicapés.

Les mesures de protection et de restriction du travail c enfants et des femmes ne sont pas non plus

considérés comme discriminations.

ART. 41. - Les opérations du service sont gratuites.

Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne faisant partie du service, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit.

ART. 42. - Il est interdit de maintenir ou d'ouvrir un bureau de placement privé sur toute l'étendue du territoire

la République Islamique de Mauritanie.

Toutefois le Ministre du Travail pourra autoriser par arrêtés pris après avis du Conseil National du Travail, les syndicats professionnels visés au Livre III du présent code à ouvrir des bureaux de placement gratuits.

Les arrêtés ci-dessus mentionnés détermineront les conditions dans lesquelles seront effectuées les opérations de placement par les syndicats autorisés et les modalités de leur contrôle.

Il est interdit de diffuser de quelque manière que ce soit notamment par la presse, la radio, le cinéma, etc... une offre ou une demande d'emploi qui n'aurait pas été préalablement enregistrée par le service de l'emploi ou sans indiquer le numéro de l'enregistrement par ce service.

TITRE IV

DES MOYENS. DE CONTROLE

ART. 43. - Toute personne qui se propose d'employer du personnel quel qu'en soit l'importance dans l'établissement ou le chantier doit au préalable en faire la déclaration à l'Inspection du Travail.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions la fermeture, le transfert, la mutation, le changement de destination E plus généralement toute modification affectant l'établissement

Les chefs d'établissement doivent produire périodiquement la déclaration de la situation de la main d'œuvre qu'ils emploient.

Des arrêtés du Ministre du Travail fixeront les modalités d'application du présent article.

ART. 44_ - L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, dans chaque établissement, un registre dit « registre d'employeur ».

Ce registre est destiné à recevoir:

- les renseignements concernant les personnes et le contrat 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 de l'Inspecteur de toutes indications relatives aux conditions d'hygiène et de sécurité,

Un arrêté du Ministre, du Travail pris après avis du Conseil National du Travail, fixera le modèle de ce registre en l'adaptant à la nature et aux dimensions des établissements.

ART. 45. - Il est institué un dossier du travailleur, conservé par le service de la main-d'œuvre compétent pour le lieu d'emploi.

Tout travailleur embauché fait l'objet dans les quarante huit heures d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service clé la main-d'œuvre Cette déclaration mentionne le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'entreprise et de l'établissement, tous les renseignements utiles sur l'état civil et l'identité du travailleur, sa profession, les emplois qu'il a précédemment occupés, éventuellement le lieu de sa résidence, l'origine et la date d'entrée en Mauritanie, la date d'embauchage et le nom du précédent employeur.

Tout travailleur quittant un établissement doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnent la date de départ de l'établissement.

Des arrêtés du Ministre du Travail pris après avis du Conseil National du Travail détermineront les modalités de ces déclarations, les modifications dans la situation du travailleur qui doivent faire l'objet d'une déclaration supplémentaire et les catégories professionnelles pour lesquelles l'employeur est provisoirement dispensé de déclaration. Dans ce dernier cas, un dossier devra néanmoins être ouvert sur demande du travailleur.

Le travailleur ou, avec son assentiment le délégué du personnel peuvent prendre connaissance du dossier.

ART. 46. - Il est remis par le service de la main-d'œuvre une carte de travail à tout travailleur pour lequel il a été institué un dossier conformément aux -dispositions de l'article précédent.

Cette carte établie d'après les indications portées au dossier, et suivant un- modèle fixé par arrêté du Ministre du Travail devra mentionner l'état civil et la profession exercée par le travailleur, la catégorie, professionnelle du travailleur et la convention collective de référence. La photographie de l'intéressé ou à défaut; tout autre élément d'identification devra si possible, figurer sur la carte prévue au présent article.

TITRE -V

PENALITES

Chapitre I

Dispositions - générales

ART. 47. - Le montant des amendes prévues au présent titre s'entend en francs C.F.A.

ART. 48. - L'article 463 du Code Pénal relatif aux circonstances atténuantes est applicable à toutes les infractions aux dispositions du présent code.

ART. 49. - Lorsqu'une amende est prononcée en vertu du présent titre 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 maxima. prévus. En matière de contravention de simple police aux dispositions du Livre II du Code du Travail et des textes pris pour son application l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs employés dans les conditions contraires aux dispositions législatives ou réglementaires.

ART. 50.- Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoirs ou préposés.

Chapitre II

Amendes civiles

ART. 51. - Sera puni d'une amende civile de 5.000-francs l'assesseur du Tribunal du Travail qui sans justification valable ne se sera pas rendu à son poste sur une citation qui lui aura été notifiée.

En cas de récidive l'amende civile sera de 1b.006 à'20.000 francs et le Tribunal pourra, en outre, le déclarer incapable d'exercer à l'avenir les fonctions d'assesseur au Tribunal du Travail.

Le jugement sera imprimé et affiché .1 à ses frais, -

Les amendes seront prononcées par 1 e Tribunal du Travail.

La même amende civile sera applicable au même taux à tout médiateur, arbitre ou membre du – Conseil d'arbitrage, qui ne se sera pas acquitté de ses obligations en matière. de procédure de règlement des conflits collectifs du travail, telles qu'elles sont fixées par le titre II du Livre IV du présent code dans les conditions définies par ce titre, notamment. en ce qui concerne les délais.

Les amendes seront _prononcéesS par le Conseil d'arbitrage.

Chapitre III

Des délits

ART.52. - Les délits prévus au présent -chapitre seront poursuivis devant le tribunal correctionnel et punis des peines indiquées aux articles ci- après..

ART. 53. - Sous réserve des dispositions relatives à la liberté syndicale, les infractions aux dispositions des articles 1, 2 6, 7, 9, 16, et 22 du Livre* III sont. poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 10.000 à 50.000 et de 25.£00 à. 100.000 francs en cas de -récidive

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs , l'amende pourra être portée à 100.000 francs,

Les tribunaux pourront, en outre, à la diligence du Procureur de la République, prononcer la dissolution du groupement professionnel.

Les peines prévues par la législation concernant les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux de marques syndicales ou labels,

ART 54. - Sont passibles d'une amende de 10.000 francs à25.000 francs les infractions à l'article 32 du Livre IV du présent code -relatif à la notification des différends.

Sont passibles d'une amende de 15.000 à 50.000 francs d'une part, le défaut de comparution à la conciliation prévue à l'article 33 du Livre IV ou à la médiation prévue aux articles 35 et 39 du même Livre, et d'autre part, le refus de production des "documents et renseignements prévus à l'article 38 du, Livre IV.

Le refus de production de documents ou renseignements demandés par le Conseil d'arbitrage est passible d'une amende de 20.000 à 100.000 francs.

ART. 55. - Sera puni d'une amende de 20.000 à 100.000 frs et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive dans le délai de trois ans, l'amende sera de 50.000 à 250.000 francs.

A la troisième infraction dans le délai précité l'emprisonnement sera toujours prononcé.

Les infractions pourront être constatées, soit par l'Inspecteur. du Travail, soit par les Officiers de Police Judiciaire.

ART. 56. - Seront punis d'une amende de 20.000. à 100 « 000 francs et d'un emprisonnement de six jours à trois mois, ou de l'une de ces deux peines seulement:

a) - Les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 3 sur l'interdiction du travail forcé et de l'article 89 2ème alinéa du Livre I du présent code sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisée.

b) - Les personnes qui auront fait sciemment une fausse *déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

c) - toute personne, qui, par violence, menaces, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté

de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré, ou qui par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat.

d) - toute personne qui, en faisant usage d'un contrat tif ou d'une carte de travail contenant des indications inexactes, se sera fait embaucher ou se sera substituée volontairement à un autre travailleur.

e) - tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé, qui aura porté sciemment sur la carte du travailleur, le registre d'employeur ou tout autre document, les attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations.

f) - tout employeur, fondé de pouvoir, ou préposé qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou conservé à son service un travailleur encore lié par un contrat d'apprentissage ou un stagiaire en cours de formation professionnelle, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à la partie lésée.

g) - toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le régalement ou le paiement des salaires, indemnités, allocation et frais de toute nature.

h) - toute personne qui aura offert ou remis à un agent faisant partie du service de la main d'œuvre une rétribution sous quelque forme que ce soit et toute personne faisant parti, du service de la main d'œuvre qui aura accepté une telle rétribution.

i) - toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces à un salaire inférieur à celui du travailleur rémunéré au temps, de capacité moyenne et travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation du premier alinéa de l'article 86 du Livre I du présent Code.

j) - tout employeur relevant d'une convention collective ne prévoyant pas de rémunération à la tâche ou aux pièces qui aura pratiqué ce mode de rémunération en violation de l'interdiction stipulée au quatrième alinéa de l'article 86 du Livre du présent Code.

k) - tout tâcheron qui aura sous-traité, en tout ou parti son contrat de tâcheronnat, en violation de l'interdiction stipulée au troisième alinéa de l'article 34 du Livre I du présent code.

l) - tout employeur et tout travailleur qui auront souscrit contrat d'équipe en violation de l'interdiction stipulée au dernier alinéa de l'article 4 du Livre I du présent code.

En cas de récidive, l'amende sera de 40.000 à 200.000 francs et l'emprisonnement de quinze jours à six mois.

ART. 57. - Seront punis d'une amende de 20.000 à 100.001 francs les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 108 du Livre I, sauf en matière d'affichage.

ART. 58. - Sera punie d'une amende de 50.000 à 100.000 francs et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois 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 qui incombent aux inspecteurs et Contrôleurs du Travail, ainsi qu'aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléants de l'Inspecteur du Travail.

En cas de récidive, l'amende est portée de 100.000 à 200.000 francs et l'emprisonnement de six mois à un an.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

Les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violations 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 ou Contrôleurs du Travail ou de leurs suppléants.

ART. 59. - Sera puni des peines prévues à l'article 408 du Code Pénal, tout employeur qui aura retenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pour les besoins de son entreprise, les sommes ou titres remis en cautionnement.

ART. 60. -La loi de sursis est applicable aux délits prévus et réprimés au présent code.
Le délai utile pour constater la récidive est de cinq ans pour ces délits.

Toutefois, la récidive en matière d'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice de leurs fonctions, prévue et réprimée par l'article 55 ci- dessus, doit par exception, être constatée dans le délai de trois ans.

Chapitre IV

Des contraventions de simple police

ART. 61. - Les contraventions prévues au présent chapitre sont poursuivies devant le tribunal de simple police et punies des peines mentionnées aux articles ci- après.

ART. 62. - Pour les contraventions il y récidive lorsque dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant déjà fait l'objet d'une condamnation pour un fait identique.

ART. 63. - Les infractions prévues au présent chapitre sont punies et une amende de 3.000 à 15.000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 6.000 à 24.000 francs et de 1 à 8 jours de prison ou de l'une de ces deux peines seulement.

ART. 64. - Seront sanctionnées comme il vient d'être dit à l'article 63 ci- dessus:

- a) - les infractions aux dispositions des articles 11, 13, - 14, 17, 26, 34, 36, 37, 38, 42, 43, 44, 45, 54, 65- 82- 83, 84, 85, 87, 89, 90, 91, 104, 105, 108, et 109 du Livre I du présent code.
- b) - les infractions aux dispositions des décrets et arrêtés pris en application des articles 37, 38, 54, 65, 83, 84, 85, et 90 du Livre I du présent code.
- c) - les infractions aux dispositions du Livre II du Code du Travail et des décrets et arrêtés pris pour son application.
- d) - Les infractions aux dispositions des articles 13, 18, 39, 42, 43, 44, et 45 du Livre V du présent Code et des Décrets et arrêtés pris pour leur application.