



République Islamique de Mauritanie

Honneur – Fraternité – Justice

Centre Mauritanien d'Analyse des
Politiques
(CMAP)

Programme des Nations Unies pour le
Développement
(PNUD)

PROCESSUS DE CONSULTATIONS NATIONALES SUR L'HABILITATION
JURIDIQUE DES PAUVRES

THEME : **DROITS DU TRAVAIL**

DRAFT REVU A L'ISSUE DU FOCUS GROUPE

Novembre 2007

Présenté par **Ly Djibril**, Professeur de droit public à la Faculté des Sciences Juridiques et
Economiques de l'Université de Nouakchott

THEME : DROIT DU TRAVAIL

NOTE DE SYNTHSE

La Mauritanie s'est engagée depuis plus de deux décennies, dans un effort de ratification progressif, afin d'harmoniser son droit national aux normes internationales en vigueur. En matière de droit du travail notamment, en plus des conventions applicables du fait de la succession d'Etat, intervenue au lendemain de l'indépendance, les différentes mutations politiques n'ont pas ralenti le processus de mise aux normes du droit national. Car, au-delà des implications juridiques et diplomatiques pour le pays, l'adaptation du droit social aux nouvelles exigences du monde du travail, peut avoir des répercussions sur le bon fonctionnement des entreprises, améliorer les conditions de vie des travailleurs, et à terme, avoir une influence sur la cohésion sociale.

Toutefois, il ne suffit pas de créer la règle de droit pour que toutes les contraintes soient levées, comme par enchantement. Aussi, constate-t-on que l'accès au travail ne libère pas forcément le travailleur de toutes ces charges. Bien mieux, les conditions salariales, l'absence de mécanismes de protections telles que l'assurance vieillesse ou l'assurance maladie peuvent fragiliser le travailleur et le mettre dans une situation de précarité. Alors que de nombreux citoyens, l'objectif est de voir le droit du travail pleinement appliqué, pour nombre de mauritaniens, l'important se situe dans le droit au travail.

Le travail doit donc libérer le travailleur. Par sa position, le travailleur aspire à avoir droit aux chapitres. Force est cependant de reconnaître, que le souci de faire participer le plus grand nombre de citoyens aux fruits de la croissance est encore en deçà des attentes légitimes, en particulier des pauvres. Très tôt, les diplomates et hommes politiques avaient pu mesurer les dangers de l'exclusion sociale : « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ». Ce souci d'assurer des droits économiques et sociaux à tous les membres de la société a été réaffirmé par l'article 22 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme lorsqu'elle indique que : « toute personne, en tant que membre de la société, (...) est fondée à obtenir la satisfaction de droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays ». Ce qui est en effet proclamé c'est le droit à un salaire égal pour un travail égal, ainsi qu'à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous les moyens de protection sociale ».

Peut-on raisonnablement garantir les droits de tous, alors que les conditions de travail des femmes ne sont pas toujours respectées, celui des enfants encore moins ? Dans le même ordre d'idée, est-il possible de faire reculer la pauvreté, si le travail informel qui fait vivre plus de 5 ménages sur 10 n'est pas suffisamment encadré ; les travailleurs assurés par un système de retraite, préservés des aléas économiques, lesquelles affectent à chaque fois leur capital ?

Telles sont quelques unes des questions auxquelles les décideurs et leaders d'opinion sont conviés à apporter des réponses pérennes dans le cadre de discussions impliquant l'ensemble des parties prenantes pour une meilleure prise en compte des intérêts des travailleurs. A termes, tout effort sur le travailleur réduit la pauvreté ne serait ce que d'un pouce, puisqu'il donne aux pauvres le droit à plus de considération.

CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE

Le Droit a de tout temps, une fonction sociale qui consiste principalement à harmoniser les bases d'une société, ou à proposer de nouvelles alternatives qui recadrent les liens sociaux lorsque ces derniers venaient à être soumis à des épreuves. Le degré d'aménagement des règles de droit est donc variable, et dépend largement des conditions sociologiques, économiques, politiques et historiques du contexte. C'est justement pourquoi, depuis quelques années déjà, l'existence de liens étroits entre les règles de droit et la pauvreté est au cœur des préoccupations des décideurs. Les analystes sont partis d'un constat qui ne s'est que se confirmé au fil du temps selon lequel, l'insuffisance et la précarité des moyens de subsistance sont une donnée qui caractérise un niveau de pauvreté.

En 1944, la Conférence de Philadelphie convoquée pour notamment discuter des buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail avait abouti à une Déclaration dite de Philadelphie, laquelle annonçait solennellement le principe selon lequel : « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ». Un autre principe fondamental que lançait la Déclaration et dont l'actualité demeure encore pertinence, est que le travail n'est pas une marchandise. Plus généralement, les délégués à la Conférence reconnaissaient ainsi l'obligation pour l'Organisation Internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes Nations du monde, des programmes de nature à réaliser la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaire.

Ce souci de préserver les droits économiques et sociaux a été réaffirmé par l'article 22 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme lorsqu'elle indique que : « toute personne, en tant que membre de la société,(...) est fondée à obtenir la satisfaction de droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays ». Ce qui est en effet proclamé c'est le droit à un salaire égal pour un travail égal, ainsi qu'à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous les moyens de protection sociale.

L'article 7 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en donnant un contenu plus directif aux droits proclamés précise que : « les Etats Parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorable, qui assurent notamment: (a) la rémunération qui procure au minimum, à tous les travailleurs : (i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ; (ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ; (b) la sécurité et l'hygiène du travail ; (c) la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ; (d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et des congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés»

De manière spécifique, la Convention pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes engage les Etats à inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes. S'agissant des enfants, ils sont normalement protégés par tout un ensemble de dispositifs qui se densifie et se complexifie à mesure que de nouvelles formes d'asservissements et d'exploitations sont relevées.

Partie à de nombreuses conventions internationales, plurilatérales ou bilatérales, la Mauritanie dont les principaux socles sociologiques ont été fortement secoués au cours de ces 30 dernières années, est plus jamais confrontée à des questions qui touchent le cœur de son système social. Alors qu'on assiste à une inflation de petits métiers dans le secteur informel, une bonne frange de travailleurs du secteur dit formel, se retrouvent quelquefois sans le vouloir, embarqués dans des situations de précarité. Nombre d'enfants sont obligés de recourir à toutes formes de travaux soit pour subvenir aux besoins

élémentaires de leur famille, ou pour simplement préserver leur intégrité physique face aux agressions de toutes sortes, pendant qu'une bonne majorité de femmes, pour pourvoir aux besoins élémentaires de leurs familles n'ont d'autres choix que faire des métiers qui les exposent souvent à des risques.

Pour nombre de mauritaniens, la principale réclamation n'est pas nécessairement pour que les droits du travail soient respectés, mais bien plus simplement qu'il y ait un droit à accéder à un emploi. Il y a là sans doute une nuance de taille que probablement les chercheurs d'emplois peuvent pleinement apprécier.

Ce que l'on pourrait qualifier d'« instantané » des emplois en Mauritanie tranche mal avec les différentes stratégies nationales visant à habiliter les pauvres notamment par le travail. On se rend aujourd'hui compte que la volonté politique est une condition essentielle, mais non suffisante pour impulser les changements attendus.

Il restera alors à se pencher sur des options stratégiques possibles, mettant en synergie l'ensemble des parties prenantes dans le domaine du droit du travail pour davantage donner un sens au revenu, à la protection sociale, à l'environnement du travail et enfin à la notion de dignité du travailleur.

Cette contribution sera donc axée sur 4 thèmes majeurs : (i) du droit du travail au droit au travail ; (ii) stratégies et politiques en matière sociale, (iii) les institutions d'encadrement du travail et enfin (iv) les stratégies de changement.

1. Des droits du travail aux droits au travail

1.1 Les bases juridiques

La Constitution mauritanienne se fonde sur l'idée et le constat que la liberté, l'égalité et la dignité de l'homme ne peuvent être assurées que dans une société qui consacre la primauté du droit. Sur cette base, le Peuple Mauritanien proclame, en particulier, la garantie intangible des droits et principes suivants : (i) le droit à l'égalité, (ii) les libertés et droits fondamentaux de la personne humaine ; (iii) le droit de propriété ; (iv) les libertés politiques et les libertés syndicales ; (v) les droits économiques et sociaux ; et enfin (vi) les droits attachés à la famille, cellule de base de la société islamique.

Le Préambule de la Constitution mauritanienne du 20 juillet 1991 rétablie et modifiée aux termes de la Loi Constitutionnelle N° 2006-014 du 12 juillet 2006 s'inscrit en droit fil dans le prolongement de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 [Résolution 217 A (II) de l'Assemblée Générale du 10-12-1948].

La Déclaration interdit l'esclavage et la servitude sous toutes leurs formes et pose les principes généraux en matière sociale. L'Article 23 de la Déclaration indique en effet que : « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail et à la protection contre le chômage ». Comme on peut le constater, la Déclaration ne se borne pas seulement à énoncer des principes de droits du travail, elle consacre surtout le droit à un travail, librement choisi.

Il reste que les spécialistes du droit international ne donnent pas à cette norme la même valeur juridique. Alors que certaines normes ont une valeur *lege ferenda* et créent des obligations juridiques, d'autres ont juste une valeur *lege lata*, et se limitent à énoncer des déclarations de principes. Quelles que soient les positions des uns et des autres sur la question de savoir si la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme a une valeur juridique positive ou non, il existe un consensus selon lequel, les déclarations ont une autorité qui est essentiellement fonction de l'Institution qui les a élaborées. René Cassin, un des rédacteurs de la Déclaration disait à juste titre que : « la Déclaration Universelle fournit en effet aux essais actuels d'organisations politiques et juridiques du monde la base éthique et la

considération pour l'homme qui lui ont manqué jusqu'ici »¹. Les Etats ont réglé la question de la valeur juridique de la Déclaration d'abord en s'engageant « à observer fidèlement et strictement » les dispositions de la Charte des Nations Unies, et de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme², ensuite en inscrivant dans la plupart des Constitutions modernes la référence à la Déclaration et enfin, en l'invoquant dans la plupart des leurs conventions régionales.

Il reste cependant un défi de taille à relever qui consiste à en faire une source de droit autonome que les juges mauritaniens pourront systématiquement appliquer dans la résolution des conflits. Le travail de sensibilisation et de vulgarisation autour du droit international conventionnel de la Mauritanie s'inscrit cependant dans la durée.

1.2 Les conditions de travail

L'amélioration du sort du travailleur est essentiellement fonction des conditions dans lesquelles ce dernier est amené à exercer son travail. Ceci concerne donc le repos du travailleur, les méthodes de fixation du salaire ainsi que des congés payés auxquels le travailleur a droit.

1.2.1 S'agissant du repos hebdomadaire, il est réglementé notamment par le Code du travail et la Convention N°14 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le repos hebdomadaire (Industrie). C'est l'article 174 du Code du Travail qui définit les modalités du repos hebdomadaire et précise qu' : « il est interdit d'employer un même travailleur plus de six jours par semaine. Et l'article de préciser que le repos hebdomadaire doit être, au moins de vingt quatre heures consécutives, il doit être donné le vendredi ». L'instauration d'un repos hebdomadaire constitue dans la plupart des pays, et y compris en Mauritanie, une pratique qui est généralement bien reçue aussi bien par les employeurs que les employés.

Il reste que le repos hebdomadaire n'est pas systématisé dans toutes les branches de production. Les employés de maison, les ouvriers du bâtiment pour ne citer que ces catégories, ne bénéficient pas toujours du repos hebdomadaire, qu'ils sont souvent obligés de négocier au cas par cas.

Il y a cependant lieu de se demander si le repos hebdomadaire se calcule sur la base de six jours comme le préconise le Code du travail ou de sept jours selon ce que requiert la Convention sur le repos hebdomadaire. L'article premier de la Convention indique en effet que : « tout personnel occupé dans un établissement, public ou privé, ou dans ses dépendances devra, ... jouir au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt quatre heures consécutives ». Il y a donc visiblement un conflit entre deux les dispositions, qui fera prévaloir celle de la Convention en vertu de la supériorité des traités internationaux dûment ratifiés sur les lois internes.

1.2.2 En ce qui concerne, les conditions de salaire, le Code du travail, s'inspirant de la Convention N° 26 sur les méthodes de fixation de salaires minima, pose deux principes fondamentaux : « à travail égal, salaire égal » et « pas de salaire sans travail ». En pratique, ce sont plutôt les employés syndiqués qui bénéficient de salaires plus avantageux. C'est ce qui fait que la Convention précitée vise essentiellement les employés non syndiqués. Cette différence de traitement est assez visible en Mauritanie où pour les mêmes efforts, des employés peuvent avoir droit à des salaires inégaux, allant quelquefois du simple ou double. C'est ainsi qu'une femme de ménage peut se voir offrir un salaire de 13.000UM à Sebka, où elles sont généralement soumises à une charge de travail journalière plus importante ; alors que dans le même temps une autre femme de ménage se verra proposer le double à Tévrakh Zeina. Même dans une même zone géographique, pour les mêmes types d'activités, les salaires proposés peuvent être différents.

¹ René Cassin présentait cette idée dans un cours à l'Académie de droit international de La Haye, in Recueil des Cours de l'Académie de droit international, RCADI, 1951, Volume II, p. 296.

² Résolution 1514 (XV) du 14-12-1960 portant sur l'octroi de l'indépendance aux pays et peuples coloniaux.

Il va de soi que le salaire entre directement en ligne de compte dans l'appréciation des signes de prospérité des ménages. Une étude sur les salaires dans les pays en développement montrait que les principales tendances enregistrées consacraient une stagnation des salaires³. Ce constat est encore pertinent notamment en Mauritanie où on note que malgré les augmentations récentes, les salaires ne suivent pas toujours le coût de la vie. C'est justement pour cette raison qu'on observe que la législation sur les salaires minima est rarement suivie d'effets dans un environnement où les syndicats sont faibles.

1.2.3 La troisième catégorie de droits concourant à l'amélioration des conditions de travail est le congé payé. La base de référence est de 12 mois de travail, selon ce que prévoit l'article 178(al.1er) du Code du travail : « tout travailleur, ... acquiert droit aux congés payés au terme d'une durée de douze mois de services effectifs ». Le Code du travail ouvre droit au congé entre 1jour et demi jusqu'à 3 jours ouvrables par mois de services effectifs. Le Code introduit un système tenant aussi compte de l'ancienneté, et prévoit un régime dérogatoire au profit des femmes mères de familles.

En pratique, la plupart des employés prennent des congés payés fractionnés, pour éviter les longues négociations précédant les mises en congé couvrant plusieurs semaines. Il n'est dès lors pas rare de voir des travailleurs cumuler plusieurs années de suite sans pouvoir bénéficier de l'ensemble des jours de congé auxquels ils ont droit. L'absence de plans de congé systématisés cumulée à de mauvaises méthodes de gestions de certaines entreprises justifient pareilles pratiques qui, tout en étant contraire au droit, fragilisent les travailleurs en les privant d'un droit pourtant garanti. Qui plus est, lorsque l'employé ne peut raisonnablement disposer de tous les jours de congés auxquels il a droit, les mécanismes de compensation ne sont pas toujours proposés comme alternatives. Il y a donc un risque de voir un manque à gagner se développer au détriment de travailleurs.

1.3 Le travail des femmes

La Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) renforce les principes généraux de non discrimination fondée sur le sexe, et institue l'obligation pour les Etats d'inscrire dans leur constitution nationale, le principe de l'égalité des hommes et des femmes. Même si la Constitution mauritanienne consacre le principe de non discrimination, l'évolution du statut juridique de la femme en Mauritanie laisse apparaître toute la contradiction de cette problématique dans les pays d'Islam.

Le statut de la femme a dans la plupart des pays d'obédience islamique, évolué d'une situation de « dénégalation », où en pratique, la femme ne dispose d'aucun droit ; à une une forme « intermédiaire », où les droits étaient consentis avec parcimonie et au cas par cas ; avant d'aboutir à celui de « l'égalité » du moins en théorie. La question de la femme en Mauritanie et son statut juridique fait partie de ces sujets délicats et sensibles qu'il est difficile d'aborder sans susciter des passions que bien souvent rien ne justifie.

Les questions essentielles qui se posent avec acuité pour les femmes touchent aussi bien les aspects liés aux droits du travail, mais également le droit au travail. Il y a certes de nombreuses initiatives en vue de faciliter l'accès des femmes même à des emplois traditionnellement considérés comme devant être exécutés par des hommes comme dans le bâtiment, la mécanique, la soudure, la menuiserie, il reste que les progrès sont encore timides.

Sans nécessairement toucher aux questions dites sensibles, le droit du travail aborde les aspects liés à la protection de la maternité ainsi que le travail de nuit.

³ Susumu Watanabe : les salaires minima dans les pays en développement : mythe et réalité, in Revue Internationale du Travail, Vol 103, N° 3 Mai- Juin 1976, p.385.

Pour ce qui concerne, la protection de la maternité, les instruments juridiques protègent la femme durant la phase de grossesse et d'allaitement. C'est ainsi qu'il est interdit d'employer une femme durant toute la période du congé de maternité au cours de laquelle la femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines. Après accouchement, la femme a également droit à un repos pour allaitement. Il reste que cette disposition est difficile à mettre en œuvre compte tenu du fait que dans la plupart des entreprises, il n'existe pas d'espaces destinés aux femmes allaitantes. De même que les garderies d'enfants sont rares, et lorsqu'elles existent, ne sont pas à la portée de toutes les mères, lesquelles se voient souvent obligées de gérer leur carrière et d'entretenir leurs nourrissons.

En ce qui concerne la réglementation du travail de nuit des femmes, elle est fixée par l'article 164 du Code du travail qui le définit comme : « tout travail effectué entre vingt deux heures et cinq heures du matin ». Cette disposition reste inchangée puisque le Code du travail 1963 retenait la même définition. Il y'a lieu de se demander pourquoi le législateur demeure inflexible sur cette question, alors que la Convention N° 89 réglementant le travail de nuit, à laquelle la Mauritanie est liée, pose sans ambiguïté que la nuit est la période d'au moins onze heures consécutives, comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin ». Deux sortes de dérogations sont possibles, celles qui sont guidées par l'intérêt national ou celles qui répondent à un cas de force majeure.

Ni l'une ni l'autre de ces motifs ne peuvent raisonnablement être invoquées. A cela s'ajoute également le fait que six heures sonnent généralement à des moments où le soleil n'est pas toujours totalement levé, et les conditions de sécurité non encore réunies pour qu'une femme qui travaillait de nuit ose s'aventurer seule dans les rues des principales villes du pays.

Il s'agit d'un problème sérieux dont la pertinence est à lier aux nombreuses atteintes délictuelles et criminelles touchant les femmes au cours de ces 10 dernières années. Les entreprises peuvent-elles assurer la protection de leurs personnels féminins lorsque le besoin se fait sentir ? Cette question est d'actualité même dans des pays ayant une forte tradition d'égalité entre les sexes comme en France, à la suite d'infractions graves commises sur des femmes au sortir de leurs lieux de travail. A un moment où les femmes occupent de plus en plus d'emplois de nuits, il est crucial de trouver une réponse appropriée à cette question.

1.4. Le travail des enfants

Aujourd'hui, nos villes offrent des spectacles difficilement soutenables d'enfants de tous âges pratiquant des métiers dangereux ou contraints de rester plus souvent tard dans les rues, où ils sont la proie à toutes sortes de tentations.

La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989, à laquelle la Mauritanie est partie reconnaît et garantit un certain nombre de droits fondamentaux en faveur des enfants. Il s'agit notamment: du droit à la survie; du droit de se développer dans toute la mesure du possible; du droit d'être protégé contre les influences nocives, les mauvais traitements et l'exploitation; et de participer à part entière à la vie familiale, culturelle et sociale. L'ensemble des droits reconnus aux enfants sont inhérents à la dignité des enfants en tant qu'êtres humains.

La Déclaration des droits de l'enfant, adoptée déjà en 1959 par l'Assemblée Générale des Nations Unies {Résolution 1386 XIV du 20/11/1959} et qui, contrairement à la Convention n'avait pas une force contraignante considérait que : « l'enfant, en raison de son manque de maturité physique et intellectuelle, a besoin d'une protection spéciale et de soins spéciaux, notamment d'une protection juridique appropriée, avant comme après sa naissance ».

En matière de travail, les mesures visant à protéger les enfants concernent l'âge autorisé pour le travail ainsi que le travail de nuit des enfants.

Pour le premier aspect, au plan international, ce sont les conventions N°s 5 sur l'âge minimum dans les secteurs industriels et 33 sur les travaux non industriels qui constituent l'ossature du droit applicable. Dans les secteurs de l'industrie, les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés ou travailler dans des établissements industriels publics ou privés, sauf si l'établissement en question n'emploie que les membres d'une même famille. Le Code du travail interdit l'emploi des enfants de moins de quatorze ans (Articles 153 et 155). L'alinéa premier de l'article 153 précise par ailleurs que : « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire ». C'est pratiquement le même dispositif qui est applicable aux travaux non industriels. En somme, en fixant l'âge de travail des enfants au-delà de 14 ans, le législateur cherche avant tout à préserver les enfants des efforts physiques auxquels ils peuvent être confrontés quand ils exercent certains types d'emplois.

Force est cependant que ces dispositions apparaissent bien plus comme des exceptions que la règle. Bien des enfants sont employés dans des services de restauration, dans le bâtiment, la manutention, des stations service etc. alors qu'ils devraient plutôt être dans des salles de classes, des Mahadras ou des écoles professionnelles. Il y'a certes l'argument de la pauvreté des ménages, et en particulier des ménages dirigés par des femmes qui peut être servi d'alibi pour expliquer le travail illégal d'enfants. Cet argument ne pourrait toutefois, à lui seul, expliquer le fait que des enfants de moins de 14 ans soient ouvertement proposés à des emplois, en étant à la fois exposés aux risques et sous payés de surcroît.

L'arsenal juridique mauritanien est normalement constitué de sorte que les enfants de moins de 14 ans devraient surtout se retrouver dans des établissements d'enseignement. La loi rendant obligatoire l'enseignement de base (cycle du fondamental et du collège) adoptée en 1999 prévoit même des sanctions contre quiconque l'enfreindrait en refusant notamment d'inscrire les enfants dont ils ont la charge dans des établissements d'enseignement homologués.

L'autre difficulté dans la mise en œuvre de la législation sociale des enfants réside dans la réglementation du travail de nuit. Le principe est que les enfants ne devraient pas travailler de nuit dans les entreprises publiques ou privées, sauf si c'est dans le cadre d'un apprentissage, avec une possibilité de compenser le travail de nuit par des jours de repos. Abordant cette question, le Code du travail interdit le travail de nuit aux enfants de moins de 18 ans dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers et ateliers ainsi que leurs dépendances. Le Code pose cependant des dérogations pour des industries utilisant des matières susceptibles d'altération très rapides afin d'éviter une perte des produits. En revanche, dans les autres secteurs le Code autorise le travail de nuit aux enfants de moins de seize ans entre vingt deux heures et six heures du matin.

On est cependant en droit de se demander s'il ne s'agit pas là simplement d'une clause de style juste pour mettre de la poudre aux yeux. D'abord, la notion de produits susceptibles de s'altérer rapidement est souvent laissée à l'appréciation de l'employeur. Ensuite, lors même qu'employeurs comme employés soient d'accord sur la définition du produit, l'entreprise garantit-elle l'intégrité physique de son employé, même dans les limites de l'entreprise ? Enfin, qu'elle garantie l'employé a-t-il de pouvoir bénéficier d'une compensation tel que cela est garanti, étant entendu que la plupart des employés enfants ne sont pas censés être au faite de leurs droits ?

1.5. Les atteintes aux droits du travail à travers l'esclavage et d'autres formes d'asservissement

Longtemps considéré comme sujet tabou, les pratiques de l'esclavage ou des formes d'asservissement entrent aujourd'hui dans le vocabulaire politique. Dans la Lettre de Mission que le Président de la République a remise au Premier Ministre, une des orientations stratégiques du Gouvernement est de renforcer : « le dispositif de lutte contre les pratiques de l'esclavage et l'élimination de ses séquelles. A ce titre, la Lettre de Mission oriente les actions en vue d'assurer : « une croissance soutenue de

l'économie, une participation plus accrue des pauvres dans la création de richesses et une meilleure redistribution à travers un partage équitable des fruits de la croissance par une politique budgétaire favorable aux plus démunis ».

Il n'est donc pas étonnant que l'une des premières initiatives législatives du Gouvernement a été de soumettre au Parlement un projet de loi criminalisant les pratiques de l'esclavage. Dans l'exposé des motifs au projet de loi portant incrimination et répression de l'esclavage, le Premier Ministre n'a pas manqué de souligner en des termes sans équivoques que : « même si l'égalité de tous les citoyens, sans discrimination aucune, est un principe fondamental, constitutionnellement reconnu par tous les textes fondamentaux depuis notre indépendance, **la persistance d'inégalité effective a, néanmoins continué à entretenir la discorde et les divisions.** L'effort normatif jusque-là entrepris, concrétisé par l'Ordonnance n° 81.234 du 09 novembre 1981 abolissant l'esclavage, la loi n° 2003 du 17 juillet 2003 portant répression de la traite des personnes et la loi n° 2005-015 portant Code du travail, n'a pas atteint son objectif ».

C'est la Convention N° 29 sur le travail forcé ou obligatoire adoptée en 1930 et entrée en vigueur en 1932 et à laquelle la Mauritanie est partie par voie de succession en 1961, qui pose le principe de la suppression du travail forcé, et prévoit même une panoplie de sanctions en cas de violations de la convention. L'article 5 du Code du travail évolue dans le même sens lorsqu'il indique que : « le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel un travail ou un service est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de plein gré. Est interdite également, toute relation de travail, même si elle ne résulte pas d'un contrat de travail et dans laquelle une personne fournirait un travail ou un service pour lequel elle ne s'est pas offerte de son propre gré ». Pour ce qui concerne les sanctions à infliger en cas de violation de cette disposition, le Code renvoie à la Loi 2003-025 du 17/07/2003 portant répression de la traite des personnes.

L'avant projet de loi portant incrimination et répression des pratiques esclavagistes définit l'esclavage comme étant : « l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent, totalement ou partiellement, les attributs du droit de propriété ». Sans entrer dans un débat sur la pertinence de cette définition, on est raisonnablement en droit de se demander si la notion de droit de propriété est bien appropriée. En droit civil, on considère un droit de propriété, un droit réel qui confère à son titulaire toutes les prérogatives que ce dernier peut avoir sur un bien (usus, abusus, fructus).

L'avant projet prévoit et définit la notion de crime d'esclavage et se limite dans la hiérarchie au délit. Le projet établit une fourchette d'amendes ainsi que des peines privatives de libertés pouvant être combinées à des amendes. La criminalisation des crimes et délits d'esclavage est-elle suffisante pour mettre fin à une pratique séculaire ? Il y a bien des raisons d'être sceptiques. Certes, la criminalisation peut avoir des effets dissuasifs ; mais il y a tout un ensemble de préalables liés à la diffusion de l'information, l'établissement de mesures d'accompagnement, la réceptivité des juges chargés de dire le droit etc.

Sur la base de ce tout qui suit, on peut raisonnablement se poser la question de savoir pourquoi tant de résistances à la loi.

Si on envisage la question de l'esclavage en Islam, on peut s'accorder sur le fait que l'esclavage n'est admis qu'à la suite d'une « guerre juste », c'est-à-dire entreprise au nom de l'Islam⁴. Dans ce cas, et en vertu de l'interdiction de l'usage inconditionné de la force dans les relations internationales posées en des termes clairs par la Charte des Nations Unies, la soumission à l'esclavage pour cause de non paiement de dette, à la suite d'un rapt, d'enlèvements pour ne citer que ces cas, demeure strictement interdite, les actes préparatoires soumettant une personne à l'esclavage étant eux-mêmes interdits et

⁴ Voir l'analyse historique du Professeur Sadok Belaïd : Islam et droit. Une nouvelle lecture des versets prescriptifs du Coran, Centre de Publication Universitaire de Tunis, pp 127 et ss.

punissables. Dès lors, au nom de quoi continuerait-on à maintenir en esclavage ou à asservir des êtres humains? La sociologie et l'histoire permettent de comprendre, mais rien ne justifie la persistance de telles pratiques dégradantes et humiliantes qui perdurent encore dans plusieurs wilayas du pays. Souvent exclus de toutes activités liées à la gestion des affaires locales, les esclaves ou assimilés en tant que tels constituent de surcroît les groupes les plus vulnérables, alors que leur contribution au développement des économies locales est indéniable. Très souvent confrontés à des problèmes de droits de propriétés, les enfants issus de ces groupes sont aussi proie aux déperditions scolaires les plus élevées.

En dépit l'inventivité des femmes appartenant à ces groupes, la pauvreté est encore persistante dans de nombreuses zones du pays en particulier dans l'Aftout et dans des quartiers périphériques des grandes villes. Dans les grandes agglomérations, des familles entières sont agglutinées dans des espaces ne disposant même pas des services de bases et voient leurs enfants en proie à toutes formes de délinquances.

1.6. Les limites de la formalisation du travail informel et le développement du tâcheronnat

1.6.1 Le travail informel

Le travail informel a pris au cours de ces dernières années, une ampleur sans précédent. Tous les pays sont concernés à des degrés différents. Il s'agit le plus souvent d'une économie « souterraine » qui fait vivre plusieurs familles. Peu structuré, le travail informel n'est pas toujours une garantie d'emploi. Il n'est pas rare en effet de voir une même personne, ou un même groupe changer d'activités d'une période sur une autre, en fonction de la loi de l'offre et de la demande.

L'une des constantes s'agissant du travail de maison, ou informel est que les activités en question ne sont pas généralement reconnues, ni enregistrées, ni reconnues encore moins protégées par les pouvoirs publics. Paradoxalement, c'est dans le secteur informel qu'est apparue la majorité des emplois nouveaux. Selon une récente étude, en Afrique, le travail informel représente 80% de l'emploi agricole, plus de 60% de l'emploi urbain, plus de 90% des nouveaux emplois⁵.

Au niveau terminologique, on peut trouver invariablement deux notions qui recouvrent les mêmes sens : travail informel ou travail à domicile.

L'Organisation Internationale du Travail, dans la Convention C 177 de 1996 utilise le vocable travail à domicile, lequel est défini comme : « un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue: (i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; (ii) moyennant rémunération; (iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice. La Convention précise par ailleurs qu'une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel ».

Comme une relation de travail fait toujours intervenir employeurs et employés, ladite Convention définit l'employeur comme : « toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise »

⁵ Voir le rapport VI du BIT portant sur : travail décent et économie informelle, Conférence Internationale du travail, 90^{ème} session, 2002, p 7.

Une autre définition du travail informel est fournie par l'OCDE. Il s'agit d' : « activités économiques non payées réalisées au profit direct du ménage ou de ménages apparentés ou amis sur une base de réciprocité, y compris le travail domestique quotidien et une grande variété d'activités d'auto-provisionnement et/ou activité professionnelle, unique ou secondaire, exercée à titre lucratif et de manière non occasionnelle, en marge ou en dehors des obligations légales, réglementaire ou conventionnelles, à l'exclusion des activités occultes qui relèvent de l'économie criminelle ».

1.6.2. Le tâcheronnat

L'environnement social de la Mauritanie a au cours des 20 dernières années, connu une révolution sans précédent qui a donné naissance à de nouvelles pratiques coutumières qui ont fini par être incorporées dans le droit positif. Il en est ainsi du tâcheronnat qui semble avoir une envolée en particulier depuis que le pays s'est ouvert aux capitaux étrangers à la suite de la découverte du pétrole ainsi que d'autres matières premières.

Le Code du travail définit le contrat de tâcheronnat comme étant « ...celui par lequel une entreprise confie à un intermédiaire dénommé tâcheron, le soin de recruter des travailleurs et de fournir éventuellement l'outillage et les matières premières en vue de réaliser un ouvrage déterminé : (i) soit directement au profit de l'entreprise dénommée maître de l'ouvrage ; (ii) soit indirectement au profit du maître de l'ouvrage qui a contracté avec l'entreprise dénommée entreprise principale »

L'intermédiation s'est développée au point qu'elle touche plusieurs secteurs d'activités en partant du gardiennage et de la sécurité, des domestiques et employés de maison, le secteur du bâtiment. En pratique, le tâcheronnat touche plus spécifiquement les tâches d'exécution. Du coup, avec la forte demande qui se développe avec l'implantation de nouvelles entreprises en Mauritanie, plusieurs demandeurs d'emplois n'ont d'autres choix que de passer par des tâcherons.

Alors que certains intermédiaires remplissent les conditions prévues à l'article 145 du Code du travail, à savoir (i) l'inscription au registre du commerce des métiers, (ii) l'inscription au rôle des impôts sous un numéro de contribuable et enfin (iii) immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale ; nombre de tâcherons qui ont vu le jour ces dernières années semblent plutôt soucieux d'être en règle.

Les tâcherons se sont développés comme des plantes sauvages à l'image des offices pharmaceutiques, des écoles privées ainsi que des cliniques et cabinets médicaux.

Si pour l'employeur le recours à un tâcheron permet des gains de temps dans les procédures d'identification de travailleurs et de leur recrutement, vu sous l'angle du travailleur, l'intermédiation équivaut dans bien des cas à la précarité. On découvre de nos jours des travailleurs évoluant d'un tâcheron à un autre. En l'absence d'un suivi régulier, il n'existe aucune garantie que toutes les cotisations sociales des employés sont faites régulièrement. Leur affiliation à des caisses d'assurance maladie se pose également en des termes identiques. Par ailleurs, les employés recrutés par des tâcherons sont souvent sous payés et parviennent difficilement à assurer leur rôle d'équilibres sociaux. Aussi, n'est-il pas étonnant de constater une très grande mobilité de cette catégorie nouvelle d'employés « sur mesures ».

La pratique du tâcheronnat ressemble étrangement aux Bureaux de Placements Payants dont l'Organisation Internationale du Travail a cherché à réglementer l'organisation à travers la Convention N° 96. Les bureaux de placements payants s'occupaient de placer des travailleurs et étaient essentiellement dominés par l'esprit du gain. De nombreux abus furent commis qui ont fait dire aux professeurs Jean Rivero et Jean Savatier qu'il est choquant que le travail humain fasse l'objet d'un courtage commercial, comme une simple marchandise⁶. C'est pourquoi, l'OIT envisageait à terme la suppression de ces bureaux. L'absence de services de l'emploi structurés, cumulée avec une forte

⁶ Voir Droit du travail, 6^{ème} Edition, Paris, PUF, p.383.

tradition bureaucratique expliquent notamment le retour des bureaux de placements sous une autre forme, même si le Code du travail donne la garantie que : « le marchandage ou l'exploitation des travailleurs par le tâcheron sont interdits » (Article 148 al 1).

2. Les stratégies et politiques en matière sociale

Le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) part du constat qu'environ un ménage sur deux vit dans la pauvreté en raison notamment de la faible productivité du travail ainsi que des difficultés à la création massive d'emplois. La pauvreté est générale, mais depuis peu avec la régionalisation du CSLP, les différences entre wilayas, de même qu'à l'intérieur d'une wilaya apparaissent plus marquées, et magnifient la difficulté de la tâche. Avec les sorties de promotions au niveau de l'Université et des centres de formations professionnelles publiques comme privées, de plus en plus de demandeurs d'emplois font leur entrée sur le marché de l'emploi.

Tirant les conclusions de l'enquête sur la vie des ménages tenue en 1996, le Gouvernement avec l'appui de ses principaux partenaires avait présenté son Programme cadre de lutte contre la pauvreté et de développement à la base lors de la 2^{ème} rencontre du Groupe Consultatif.

Dans le prolongement de ce qui suit, le Gouvernement a engagé une politique de promotion des travaux à haute intensité de main d'œuvre, de la micro finance et de la création de petites et moyennes entreprises (1993-1997).

Le Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté fait de la promotion de l'emploi et le développement de la petite et moyenne entreprise un axe majeur de la stratégie d'ancrage de la croissance économique dans la sphère des pauvres. Et les principaux objectifs pour l'atteinte de cet objectif tournent essentiellement autour de la réduction du chômage notamment de femmes et des jeunes, la formation de micro-entreprises, la formation et la facilitation de l'auto emploi.

3. Les institutions d'encadrement du travail

Il apparaît de plus clair que les autorités centrales ne peuvent pas à elles seules élaborer et mettre en œuvre les politiques sociales du Gouvernement. Aussi, des administrations de missions ont été mises en place pour compléter le dispositif institutionnel. C'est dans ce cadre que s'explique notamment la création d'une délégation des Mauritaniens de l'étrangers et à l'insertion remplacée plus tard par le Commissariat aux droits de l'homme à la lutte contre la pauvreté et à l'insertion en 1998, avant de voir une partie de son portefeuille dissoute au sein du Commissariat à la protection sociale et à la sécurité alimentaire⁷. Toutes ces institutions qui se sont succédé au cours de ces 15 dernières années devaient participer à l'effort de solidarité nationale notamment en mettant en place des stratégies de création d'emplois, dont toutes s'inscrivent dans la perspective à terme de lutter contre la pauvreté.

Le Ministère de la Fonction Publique, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle est appelé dans le cadre du nouvel attelage gouvernemental à jouer un rôle plus décisif afin de promotion de l'emploi et la mise en place de conditions de travail améliorées. Le Département assure ainsi la tutelle de plusieurs établissements publics tels que l'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), l'Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (INAPFTP), le Centre Supérieur de l'Enseignement Technique (CSET). Le même Département exerce la tutelle sur tous les centres de formation et de perfectionnement professionnels aussi bien à Nouakchott que d'autres régions.

⁷ Décret N° 090-2007/PM portant institution du Commissariat à la protection sociale et à la sécurité alimentaire et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement.

D'un autre côté, la création récente du Commissariat à la protection sociale et à la sécurité alimentaire restitue toute l'importance accordée aux secteurs sociaux et leur promotion à travers une stratégie de cohésion sociale.

4. L'organisation du travail

L'un des constats en matière de politique de l'emploi qui peut être fait est le manque de cohérence entre la formation et l'emploi. Il existe un nombre impressionnant de travailleurs non qualifiés, ou ayant un rendement faible, ce qui à terme influe la productivité et affecte le développement économique du pays.

Il appartient à l'administration du travail de jouer le rôle de conception et de conseil, ainsi que d'impulser, de coordonner et de contrôler toutes politiques et stratégies dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale (Article 367 du Code). Un décret d'application devra préciser les modalités d'organisation et de fonctionnement des services du travail.

Il appartient principalement au Ministère en charge de l'Emploi⁸ d'élaborer et appliquer les politiques nationales en matière d'emplois, d'insertion et de formation professionnelle.

Le Code du travail a cependant prévu la mise en place du **Conseil du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale**. Il s'agit d'un organe consultatif qui a pour mission générale d'étudier les problèmes liés à l'emploi, au travail, à la sécurité sociale et à la formation professionnelle. Ce Conseil avec une composition très large faisant intervenir les représentants du peuple, des fonctionnaires, des représentants des travailleurs et des employeurs, des organisations syndicales est appelée à jouer un rôle majeur dans la promotion de politiques de l'emploi en cohérence avec les objectifs de développement du pays. Il reste, que cet organe n'a vraisemblablement pas encore été mis en place.

Une autre structure ayant des compétences importantes est le **Comité Consultatif d'hygiène et de sécurité**, dont la composition et le fonctionnement sont précisés par arrêté du Ministre de l'Emploi. Ce Comité assiste le Ministre dans l'étude de toutes questions l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels (Article 425). A un moment où de nombreux travailleurs sont quotidiennement confrontés à des problèmes d'hygiène, de sécurité et de risques professionnels, un tel organisme a un rôle capital. Il reste que comme pour le Conseil Consultatif, le Comité n'est pas encore en service.

Au plan fonctionnel, il existe cependant d'autres structures en charge du suivi et du contrôle en matière de travail. Il s'agit notamment des **Inspections et Contrôles du travail**. En théorie, les Inspecteurs et Contrôleurs du travail, qui sont des agents assermentés, disposent de compétences larges pour mener à bien leurs missions. Ils peuvent ainsi dans le cadre de leur mandats procéder à des perquisitions, visiter de jour comme de nuit tout établissement relevant de leur compétence, et de prendre ou faire prendre des décisions. Dans un souci de rendre efficace les missions de contrôle du travail, l'organigramme laisse apparaître une structure dégrossie en allant de Nouakchott aux wilayas. Mais bien souvent, les inspections de travail sont dépourvues de moyens pour mener à bien leurs missions de conseil et de contrôle. Prenant prétexte de la libéralisation, de nombreuses entreprises, dont une bonne partie fonctionne comme des structures familiales, ne jugent pas toujours utile d'impliquer les inspections du travail dans leurs choix et décisions.

Alors que la contractualisation se généralise de moins en moins ; et lors même qu'ils existent, la plupart des contrats proposés sont à durées déterminées, il est loisible de se demander si les inspections du travail ne sont pas finalement réduits à des portions congrues, et confinées dans des missions « à risque » comme celles de gérer des conflits sociaux, de plus en plus nombreux et complexes.

⁸ Décret N° 131-2007/PM fixant les attributions du Ministre de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle et l'Organisation de l'Administration Centrale de son Département.

Quant aux **Inspections Médicales du Travail**, elles ont notamment pour mission de veiller à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs. Les médecins inspecteurs du travail peuvent à ce titre effectuer des enquêtes pour faire ressortir les mesures à prendre pour améliorer la protection des travailleurs dans leurs lieux de travail.

Comme pour les inspections de travail, les inspections médicales voient leurs prérogatives de plus en plus restreintes du fait de la toute puissance des entreprises, et de la faiblesse des syndicats. Les entreprises ne mettant pas en place les normes minimales d'hygiène et de sécurité font aujourd'hui légion aussi bien dans les secteurs de la restauration, du bâtiment etc. Même les cliniques et cabinets médicaux qui devaient servir d'exemples ne sont pas exempts de critiques s'agissant des conditions de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail.

En plus des Inspections Médicales, le Décret fixant les attributions du Ministre de l'Emploi, de l'Insertion et de la formation Professionnelle et l'Organisation de l'Administration Centrale de son Département prévoit l'institutionnalisation de l'**Office National de la Médecine du Travail**. Il reste que pour éviter des chevauchements avec les Inspections Médicales, des actes réglementaires devront préciser leurs prérogatives respectives.

5. La sécurité sociale et le droit des travailleurs

Pour tout travailleur, la mise en place d'un régime de sécurité sociale est en soi une garantie, qui si elle n'existe pas l'expose puisque ses avantages nets ne lui permettent pas toujours de faire face aux maladies ou accidents de travail qui peuvent l'affecter, lui ou ses dépendants.

Le terme « sécurité sociale » est d'une origine assez récente. Il a été utilisé pour la première fois en 1935 dans une loi sur la sécurité sociale aux Etats-Unis d'Amérique. Etaient alors pris en compte : la vieillesse, les décès, l'invalidité et le chômage. Ce n'est que progressivement que les autres pays se sont appropriés et quelquefois enrichis l'institution. On entend par sécurité sociale : « la protection que les sociétés accordent à leurs membres contre les éventuels dénouements économique, social qui pourraient les plonger en raison de la disparition ou de la réduction sensible de leur gain »⁹.

En matière de réparation des accidents du travail, la Mauritanie est partie à la Convention N°17 de l'OIT sur la réparation des accidents de travail. La quintessence de cette convention est de mettre le travailleur à l'abri d'une réparation qui serait surtout personnalisée par l'employeur. C'est ainsi que la Convention prévoit le principe de la réparation aussi bien pour la victime que leurs ayants droit. Il reste que la lésion doit être accidentelle et inattendue du point de vue de la victime. L'accident doit également être intervenu pendant le travail. Les indemnités résultant d'un accident sont normalement payés à la victime ; mais en cas de décès, ce sont les ayants droit de la victime qui bénéficient des indemnités.

Le bénéfice de la réparation s'applique de la même manière à tous les travailleurs sans distinction de leur nationalité. En effet, certains entrepreneurs pourraient être tentés d'avoir des réponses discriminatoires dans le traitement des indemnités non seulement entre les nationaux, mais entre ces derniers et les ressortissants étrangers. C'est pourquoi, la Convention N°19 sur l'égalité de traitement prévoit que : « tout Membre de l'OIT qui ratifie la présente convention s'engage à accorder aux ressortissants de tout autre Membre ayant ratifié ladite convention qui seront victimes d'accidents de travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation d'accidents de travail ». En outre, cette égalité n'est pas conditionnée par une résidence.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la grande difficulté est de délimiter les substances toxiques concernées ainsi que leurs affections, ouvrant droit à des prises en charges. Une fois que ces

⁹ Introduction à la sécurité sociale, Bureau International du Travail, 3^{ème} Edition, Genève, 1986, p.3.

préalables sont définis, il reste également à préciser les professions couvertes. Pour parer à toutes difficultés d'appréciation, il existe une définition consensuelle proposée par l'OIT et qui considère une maladie professionnelle : « ...toute maladie qui, par sa nature et son incidence paraît imputable à l'activité professionnelle du demandeur de prestations »¹⁰.

6. Axes stratégiques d'intervention

| Domaines | Principales contraintes relevées | | Actions à mener |
|-----------------------|----------------------------------|---|--|
| Conditions de travail | Repos hebdomadaire | Code du travail prévoit 6 jours; | Aligner le code à la Convention N°14 de l'OIT |
| | | Les repos hebdomadaires ne sont pas systématisés | Mener une enquête pour identifier les secteurs réfractaires et prendre des mesures pour systématiser |
| | | Données inconnues pour les travaux agricoles (y compris élevage) | Engager une étude sur ces secteurs et fixer le repos hebdomadaire dans ces branches |
| | Salaires | Inégaux pour un même emploi | Enquête salariale |
| | | Niveaux de salaires différents en fonction des secteurs | idem |
| | | Salaires des femmes souvent plus bas | Prendre mesures pour appliquer le principe de non discrimination |
| | | Salaires insuffisants dans la plupart des secteurs y compris les contractuels au sein de la fonction publique | Mener une étude sur les salaires et hausser les niveaux de salaires de manière à satisfaire les besoins fondamentaux des salariés. |
| | Congés payés | base de référence 12 mois pas toujours respectée | Prendre des mesures pour encadrer toutes les entreprises et systématiser les congés payés |
| | | Non systématisés par tous les secteurs | Prendre des mesures pour imposer de plans de congés à transmettre aux inspections du travail pour suivi |
| | Travail des femmes | | encore des discriminations |
| | | horaires travail de nuits pas conformes aux normes OIT, | Aligner les horaires et inciter les entreprises à mettre en place des mécanismes de protection des femmes |
| | | problèmes dans la mise en œuvre de la protection maternelle | Encourager les entreprises à créer des espaces d'allaitement ou faciliter le déplacement des femmes allaitantes |
| | | Les conventions et normes ne sont pas toujours appliquées | <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à niveau la législation nationale - Appliquer les normes et conventions - former les juges à ces instruments, - former les inspecteurs du travail à ces législations |

¹⁰ Introduction à la sécurité sociale, p.47

| Domaines | Principales contraintes relevées | | Actions à mener |
|---|----------------------------------|---|--|
| Travail des enfants | | âge non pris en compte systématiquement, | <ul style="list-style-type: none"> - Contrôler les entreprises et sanctionner les entrepreneurs enfreignant la règle et prévoir des mesures d'incitation à l'endroit des entrepreneurs respectant l'âge légal ; - mettre en place des structures d'accueil et de formation des enfants dans le besoin. |
| | | travail de nuit encore flexible | Mettre en place des mécanismes de contrôle systématiques |
| | | encore des formes d'exploitation des enfants | <ul style="list-style-type: none"> - Sanctionner toutes les atteintes touchant les enfants avec toute la rigueur de la loi - Former les magistrats à mieux prendre en compte les spécificités des enfants ; - Former les inspecteurs du travail aux législations du travail des enfants. |
| Esclavage et autres formes d'asservissement | | persistance des pratiques esclavagistes | Criminaliser les infractions (processus en cours) ; lancer une campagne de sensibilisation dans toutes les communes |
| | | séquelles encore persistantes | <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des plans de formation pour davantage insérer les anciens esclaves dans le tissu économique ; - mettre en place des mécanismes de micro crédit pour les anciens esclaves ; - entreprendre des actions de formation à l'intention des magistrats et des contrôleurs et inspecteur du travail. |
| | | Peu de liberté de choix à un emploi | Plan de formation et d'accompagnement au profit des esclaves et anciens esclaves et sanctions à l'encontre des entreprises pratiquant une discrimination à l'embauche |
| Travail informel | | n'a pas encore fait l'objet d'une étude systématique touchant toutes les wilayas, | Mener une enquête générale devant déboucher sur une stratégie nationale |
| | | impact sur l'économie pas encore connue avec précision | Mener une enquête générale devant déboucher sur une stratégie nationale |
| | | fragilise l'emploi | Mettre en place un cadre juridique pour amener les travailleurs et employeurs à cotiser à la CNSS et aux caisses d'assurance maladies |

| Domaines | Principales contraintes relevées | | Actions à mener |
|--------------|----------------------------------|--|---|
| Tâcheronnat | | cadre juridique protégeant plutôt les tâcherons, | <ul style="list-style-type: none"> - Créer un cadre juridique encadrant la profession avec un souci de protéger les employés ; - Mettre en place des mécanismes de sanctions contre les tâcherons qui ne respectent pas les règles ; - Surveiller systématiquement les entreprises de tâcheronnat. |
| | | secteur non encore structurée | Mener une étude sur le secteur et proposer une stratégie et un plan d'actions pour mieux structurer le secteur. |
| Institutions | Inspections du travail | Non fonctionnelles | <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les moyens des inspections ; - former des inspecteurs du travail ; |
| | Contractuels de l'administration | Salaires bas et souvent payés avec retards | <ul style="list-style-type: none"> - Recenser tous les contractuels ; - oposer des contrats en cas de besoin avec des conditions définies - verser les cotisations dues de manière systématique pour ces contractuels |

Annexe 1 : Eléments bibliographiques

I OUVRAGES ET ARTICLES

1. Belaid Sadok : Islam et droit. Une nouvelle lecture des versets prescriptifs du Coran, Centre de publication Universitaire de Tunis, 2000
2. BIT/ Introduction à la sécurité sociale, Genève, 1986
3. Cassin René : la Déclaration Universelle des droits de l'Homme, in Recueil des Cours de l'Académie de droit international, RCADI, 1951, Vol II ;
4. Christian Philip : normes internationales du travail, universalisme ou régionalisme ? Bruxelles, Bruylant, 1978 ;
5. Djibril Ly, la Mauritanie et les normes universelles du travail, Mémoire pour l'obtention du diplôme d'études approfondies, Université de Tunis, 1987,
6. Rivero Jean et Savatier Jean : droit du travail, Paris, PUF,
7. Valticos Nicolas : droit international du travail, Paris, Dalloz, 1970
8. Watanabé Susunu : les salaires minima dans les pays en développement : mythe et réalité, Revue Internationale du Travail, Vol 103, 1976 ;

II DROIT POSITIF ET DOCUMENTS DE STRATEGIE

1. Constitution mauritanienne du 20 juillet 1991 rétablie et modifiée aux termes de la Loi Constitutionnelle n° 2006-014 du 12 juillet 2006 ;
2. Loi n° 2004-017 portant Code du travail ;
3. Convention de l'Organisation Internationale du Travail N°29 du 10-06-1930 sur le travail forcé ;
4. Convention OIT N° 14 du 25-10-1921 sur le repos hebdomadaire ;
5. Convention N° 26 du 30-05-1928 sur les méthodes de fixation des salaires ;
6. Convention N° 52 du 4-6-1936 sur les congés payés ;
7. Convention N° 5 du 29-10-1919 sur l'âge minimum ;
8. Convention N° 6 du 29-10-1919 révisée en 1948 sur le travail de nuit des enfants ;
9. Convention N° 3 sur la maternité du 29-10-1919 ;
10. Convention N° 4 du 29-10-1919 sur le travail de nuit révisée en 1934 par la Convention N° 41 et en 1948 par la Convention N°89 ;
11. Convention N° 96 sur les bureaux de placement payants révisée du 8-6-1949 ;
12. Convention N° 17 sur la réparation des accidents de travail du 19-5-1925 ;
13. Convention N° 18 du 19-5-1925 sur les maladies professionnelles ;
14. Convention N° 19 du 19-5-1925 sur l'égalité de traitement (accidents de travail);
15. Convention N° 102 du 5-6-1952 sur la sécurité sociale, norme minimum ;
16. Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant 1989 ;
17. Décret N° 090-2007/PM portant institution du Commissariat à la protection sociale et à la sécurité alimentaire et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement ;
18. Décret N°131-2007/PM fixant les attributions du Ministre de l'Emploi de l'Insertion et de la Formation professionnelle et l'organisation centrale de son département ;
19. Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté

Annexe 2 : membres du focus groupe et points discutés

I. LISTE DES MEMBRES DU FOCUS GROUPE POUR LE DROIT DU TRAVAIL AYANT PARTICIPE A LA RENCONTRE DU GROUPE LE 30/10/2007

| Noms et Prénoms | Fonctions | Institutions | Contacts Tel et Courriels |
|---|------------------------------------|---------------------------------|---|
| 1. Maître Fatimata Mbaye | Présidente | AMDH | 6305345/5210429 fatimatambaye@caramail.com |
| 2. Samory Ould Beye | Secrétaire général | CLTM | 6417950 Cltm95@yahoo.fr |
| 3. Seyid ould Abdallahi | Secrétaire général | CNPM | 6806323 seyid@mauritel.mr |
| 4. Gandéga Moussa | Sociologue, | MFEF | 6320232 |
| 5. Diabira Guéladio Silly | Professeur à la faculté de droit ; | Ministère de l'Intérieur | 6312985 |
| 6. Braham Ould Sidi Abdallah | Chargé de Missions | Ministère de la Justice | |
| 7. Sall Alioune Moussa | Juge ; | Palais de Justice de Nouakchott | 6614229 |
| 8. Abdi Ould | Professeur de droit | SGG | 6312235 |
| 9. Boubacar Ould Messaoud | Président | SOS Esclaves | 6408397 Boubacar_messaoud@yahoo.fr |
| 10. Ag Bendeche Mohamed | Fonctionnaire | UNICEF | |
| 11. un représentant de Abderrahmane Ould Boubou | Secrétaire général | UTM | |

II. PRINCIPALES CONCLUSIONS RETENUES :

- renforcer les inspections du travail ;
- améliorer les conditions de vie de anciens esclaves notémmane