

République Islamique de Mauritanie

Honneur – Fraternité – Justice



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

GUIDE METHODOLOGIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Elaboré avec l'appui de



Bureau International du Travail



Groupement d'Intérêt Public International

TABLE DES MATIERES

Glossaire	4
Liste des abréviations	11
Préface	12
Introduction	13
Plan	14
CHAP I Référentiel juridique de l'inspection du travail	15
1. Les textes d'origine internationale	15
2. Les textes d'origine nationale	16
CHAP II Organisation et Fonctionnement du système d'inspection du travail	19
1. L'organisation	19
2. Le fonctionnement	20
CHAP III Missions et Déontologie de l'inspection du travail	21
1. La mission de contrôle	21
2. La mission de conciliation	21
3. La mission de conseil	22
4. La mission d'enquête	22
5. Les règles déontologiques	22
CHAP IV Pouvoirs et Moyens de l'inspection du travail	25
1. Les pouvoirs	25
-Pouvoir de libre entrée, de visite, de contrôle et d'enquête	25
-Pouvoir de convocation	26
-Pouvoir de se faire communiquer des documents	26
-Pouvoir de décision	28
-Pouvoir d'arrêter le travail	28
2. Les moyens	28
-La lettre d'observations	28
-La mise en demeure	29
-Le procès-verbal	29
CHAP V Contrôle en entreprise	31
1. La préparation du contrôle	31
2. Le déroulement du contrôle	33
3. Les suites du contrôle	39
CHAP VI Situation particulière du contrôle des unités de l'économie informelle	43
ANNEXES	44
Autorisation de candidature de délégués du personnel	45
Convocation pour présentation de documents	46
Fiche de signalement d'un incident de contrôle	47
Fiche de synthèse	48
Mise en demeure avec délai	50
Mise en demeure sans délai	51
Procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel	52
Procès-verbal de non conciliation	53
Procès-verbal de conciliation	54

Procès-verbal de conciliation partielle	55
Rapport de visite d'inspection	56
Lettre d'observations	58
Procès-verbal d'infraction	60
Fiche d'enquête d'accident du travail	61
Fiche d'enquête de licenciement	64
Fiche de visite d'inspection des entreprises de l'économie formelle	66
Fiche de visite d'inspection des unités de l'économie informelle	73

GLOSSAIRE

A

ACCIDENT DU TRAVAIL

Accident survenu du fait ou à l'occasion du travail, soit sur le lieu et pendant le temps de travail, soit à un moment où le salarié était placé sous la subordination de l'employeur, soit pendant le trajet ininterrompu et non détourné pour des motifs personnels de sa résidence à son lieu d'emploi et vice versa.

ADMINISTRATION

Ensemble des personnes morales de droit public assurant, par essence, la satisfaction de l'intérêt général et disposant souvent, à ce titre, de prérogatives exorbitantes du droit commun.

ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail. Les termes système d'administration du travail visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail -- qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration -- ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

AGENT CHARGÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Stricto sensu, l'agent chargé de l'inspection du travail est tout agent appartenant au corps inspectoral, assermenté, verbalisateur et qui est investi de la mission de contrôle de l'application de la législation du travail. Lato sensu, la notion d'agent chargé de l'inspection du travail comprend également d'autres agents de contrôle comme le médecin inspecteur du travail.

AMPLITUDE DE TRAVAIL

Intervalle de temps entre le début et la fin d'une même journée de travail.

ARCHIVAGE

Opération effectuée par l'inspecteur du travail ou l'agent de secrétariat qui consiste à procéder au classement de documents en vue d'une consultation ou d'une utilisation ultérieure.

B

BRANCHE D'ACTIVITES

Ensemble d'entreprises ou d'éléments d'entreprises qui exercent la même activité.

C

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Document écrit et remis par l'employeur au salarié au moment de son départ définitif de l'entreprise, certifiant la durée, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

CHOMAGE TECHNIQUE

Décision de l'employeur de l'interruption temporaire collective de travail de tout ou partie de son personnel résultant de causes conjoncturelles ou de causes accidentelles.

CIRCULAIRE

Lettre, avis, etc. de l'autorité centrale qui sert à communiquer une même information aux agents relevant d'une même administration.

CONCILIATION

Procédé de règlement à l'amiable des conflits individuels ou collectifs de travail.

CONSEIL

Dans le sens des normes internationales du travail, la fonction « conseil » confiée aux agents chargés de l'inspection du travail consiste à fournir des informations aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives concernant les modalités d'application les plus appropriées de la législation du travail.

CONTRAT DE TRAVAIL

Convention, conclue ou non par écrit, par laquelle une personne physique (le salarié) s'engage à mettre son activité professionnelle sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur) qui s'engage à lui assurer en contrepartie une rémunération.

CONVENTION COLLECTIVE

Accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

D

DANGER IMMINENT

Atteinte à l'intégrité physique et/ou morale du salarié susceptible de se produire immédiatement.

DIFFAMATION

Allégation ou imputation d'un fait portant atteinte à l'honneur, à la probité ou à la considération de la personne ou au corps auquel elle appartient.

DISCRIMINATION

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de

chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.



ECONOMIE INFORMELLE

Ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de la législation sociale et fiscale ou qui échappent à la Comptabilité nationale et à la Politique économique et sociale.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Egalité de traitement dans le travail, l'emploi et la formation. L'action de l'inspection du travail consiste à contrôler l'application du droit visant à éliminer toutes formes de discrimination et à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle.

EMPLOYEUR

Personne physique ou morale, privée ou publique, qui emploie du personnel salarié.

ENTREPRISE

Unité économique reposant sur une organisation préétablie qui implique la mise en œuvre de moyens humains et matériels pour produire et/ou distribuer des biens et des services.

En droit du travail, elle est définie comme un groupe de travailleurs exerçant une activité commune sous l'autorité d'un même employeur. Une seule entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Une entreprise de travail temporaire est une entreprise qui met à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs qu'elle embauche et rémunère en fonction de leur emploi.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'environnement de travail est constitué de l'ensemble des facteurs physiques, chimiques, biologiques, organisationnels, sociaux, etc., susceptibles d'avoir un effet direct ou indirect, immédiat ou différé sur les personnes et les équipements de travail.

ETABLISSEMENT

Partie d'entreprise comprenant l'ensemble des installations et des moyens matériels et humains, organisés sous l'autorité d'une même personne physique ou morale en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services.



FORCE MAJEURE

Événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté des parties qui, provenant d'une cause extérieure au débiteur d'une obligation ou à l'auteur d'un dommage (force de la nature, fait d'un tiers), le libère de son obligation ou l'exonère de sa responsabilité.

G

GRÈVE

Cessation concertée et collective de travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle.

I

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

Service déconcentré ou extérieur du Ministère en charge du Travail dirigé par un Responsable chargé de sa représentation au niveau régional, local ou préfectoral et de la mise en œuvre de sa politique et de ses attributions, principalement en matière d'inspection du travail et de protection sociale des travailleurs.

J

JOUR FERIE

Jour pendant lequel il y a cessation collective de travail résultant de la législation ou de la pratique d'une profession pour célébrer une fête religieuse ou civile.

JOUR OUVRABLE

Tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et du jour férié.

JOUR OUVRE

Jour effectivement travaillé dans l'entreprise.

JURISPRUDENCE

Ensemble des décisions de justice intervenant en application de la loi, interprétant la loi quand celle-ci est obscure, ou créatrices de droit quand il faut compléter la loi ou suppléer une règle qui fait défaut.

L

LEGISLATION DU TRAVAIL

La notion de législation du travail englobe les parties législative et réglementaire du droit du travail (lois, décrets et arrêtés).

LETTRE D'OBSERVATIONS

Lettre rédigée par l'agent chargé de l'inspection du travail adressée à l'employeur lui faisant part des manquements aux dispositions de la législation du travail, constatés au cours d'une visite ou d'un contrôle sur pièces.

M

MALADIE PROFESSIONNELLE

Maladie contractée par un travailleur à l'occasion de l'exécution de son ou de ses contrats de travail et inscrite dans un tableau de maladies professionnelles établi par un règlement, lorsque ce tableau existe.

MISE EN DEMEURE

Injonction, assortie ou non d'un délai d'exécution, adressée par l'inspecteur du travail à l'employeur, en vue de remédier à une infraction à la législation du travail constatée dans son établissement.

N

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT et adoptés par la Conférence Internationale du Travail.

O

OBSTACLE

Entrave faite par quiconque à l'accomplissement des missions de l'agent chargé de l'inspection du travail.

OUTRAGE

Toute expression menaçante, diffamatoire ou injurieuse, propre à diminuer l'autorité morale d'un dépositaire de l'autorité publique.

P

PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS

Est considéré comme pires formes de travail des enfants tout travail effectué par les enfants de moins de 18 ans dont la nature ou les conditions de travail sont susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité.

POLITIQUE DU TRAVAIL

Politique mise en œuvre par les Pouvoirs publics consistant à promouvoir le développement économique et le progrès social du pays notamment la compétitivité, la productivité et l'efficacité des entreprises, l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés ainsi que l'organisation, le rôle et le fonctionnement de l'administration du travail

PROCÈS-VERBAL D'INFRACTIONS

Document, transmis au Procureur de la République aux fins de poursuites, dans lequel l'agent chargé de l'inspection du travail constate les infractions à la législation du travail. Le procès verbal a une force probante jusqu'à preuve du contraire.

R

RAPPORT DE VISITE

Rapport établi par l'agent chargé de l'inspection du travail, pour rendre compte à la hiérarchie de l'état d'application de la législation du travail dans un établissement.

RISQUES PROFESSIONNELS

Expositions d'un travailleur à un danger susceptible de porter atteinte à son intégrité dans l'exécution de son contrat de travail.

S

SALAIRE

Paiement de la prestation de travail, en espèces ou en nature, assuré par l'employeur au travailleur selon une périodicité fixée par la réglementation du travail.

SALARIE

Toute personne exerçant une activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la subordination d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, dénommée « employeur ».

SECTEUR GEOGRAPHIQUE

Champ géographique d'intervention d'un agent chargé de l'inspection du travail.

SYNDICAT

Groupement constitué par des personnes exerçant une même profession ou métier, ou des professions ou métiers connexes ou similaires, pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par les statuts.

SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Le système d'inspection du travail comprend les inspecteurs et contrôleurs du travail eux-mêmes, mais aussi les membres de la hiérarchie de l'inspection du travail, les personnels de secrétariat, les experts et techniciens qualifiés et les médecins inspecteurs qui collaborent à son fonctionnement.

Il vise tous les établissements pour lesquels les agents de l'inspection du travail sont chargés :

- a) d'assurer l'application de la législation du travail relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.



TRAVAILLEUR

Toute personne physique exerçant une activité professionnelle pour son propre compte (travailleur indépendant, profession libérale) ou pour le compte d'un tiers (salarié).

LISTE DES ABREVIATIONS

ANAPEJ	Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes
BIT	Bureau International du Travail
C	Convention
CCGT	Convention Collective Générale du Travail
CFPP	Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement
CHS	Comité d'Hygiène et de Sécurité
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CRADAT	Centre Régional Africain d'Administration du Travail
CT	Code du Travail
JO	Journal Officiel
NIT	Norme Internationale du Travail
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONMT	Office National de la Médecine du Travail
R	Recommandation
SIT	Système d'Inspection du Travail

PREFACE

La Mauritanie fut, dès les indépendances, parmi les premiers pays africains, à mettre en place une législation et une administration du travail performante et opérationnelle.

Cette précocité dans la prise de conscience a permis à l'inspection du travail de jouer et de continuer à jouer un rôle primordial dans le développement économique et social de la Mauritanie, malgré la précarité des moyens de travail et l'absence d'émulation particulière pour son personnel (pourtant prévue par la Convention Internationale du Travail n°81 ratifiée par notre pays et reprise par nos différents codes du travail).

L'importance de tenir compte de l'apport économique et social de l'inspection du travail constitue un gage de paix sociale. En effet l'administration du travail, à travers ses multiples actions, participe au développement économique du Pays et à la préservation du climat social serein qui en constitue la condition et la finalité.

Ces actions sont, entre autres, l'élaboration et la mise en œuvre des normes juridiques du travail adaptées aux besoins des entreprises ; l'application de la législation et de la réglementation du travail ; la prévention des risques professionnels et la promotion de la sécurité et de la santé au travail ; le règlement des conflits de travail ; la fourniture de rapports périodiques aux instances internationales en vue de participer à l'élaboration des normes universelles en matière de droit du travail.

Dans le cadre du présent guide méthodologique de l'inspection du travail, il convient de souligner qu'il contribuera à l'amélioration et au renforcement des capacités de l'Administration du travail et à combler les lacunes et insuffisances constatées dans l'application pratique des normes nationales et internationales du travail.

Ce guide méthodologique permettra également aux acteurs du développement de connaître les différentes missions assignées à l'inspection du travail.

Je saisis cette opportunité pour renouveler ma confiance aux inspecteurs et contrôleurs du travail et je les exhorte à redoubler d'efforts dans l'exécution de leurs difficiles missions.

Je ne saurai terminer sans remercier vivement le BIT et le GIP Inter pour leurs contributions techniques, matérielles et financières à l'élaboration du présent guide méthodologique de l'inspection du travail.

Maty Mint Hamady
Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de
la Modernisation de l'Administration

INTRODUCTION

Le présent guide méthodologique de l'inspection du travail, comme son nom l'indique, a pour objectif principal le renforcement des capacités de l'inspection du travail et vise notamment à harmoniser, coordonner et rendre plus efficaces les interventions des agents des inspections du travail.

L'administration du travail, qui n'est pas bien connue, par le biais de ce guide qui se veut consensuel et opérationnel, connaîtra désormais une meilleure appréciation de la part des acteurs et usagers du développement économique et social.

Ce guide qui constitue également une référence juridique pour les agents de l'administration du travail et les partenaires sociaux ainsi que les autres acteurs du développement économique et social contribuera davantage à relever les différents et nombreux défis auxquels les inspecteurs et contrôleurs du travail sont confrontés au cours de l'exécution de leurs missions.

Le présent guide n'est pas conçu pour contenir des dispositions intouchables mais il constitue plutôt un document évolutif qui doit connaître des modifications émanant des suggestions et remarques des inspecteurs du travail ou de tout autre acteur concerné par la gestion des ressources humaines d'une manière générale.

Le guide comprend les parties suivantes :

PLAN

1^{er} chapitre : Référentiel juridique de l'inspection du travail

2^{ème} chapitre : Organisation et Fonctionnement du système d'inspection du travail.

3^{ème} chapitre : Missions et Déontologie de l'inspection du travail

4^{ème} chapitre : Pouvoirs et Moyens de l'inspection du travail.

5^{ème} chapitre : Contrôle en entreprise

6^{ème} chapitre : Situation particulière du contrôle des unités de l'économie informelle

CHAPITRE PREMIER

REFERENTIEL JURIDIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le référentiel juridique est constitué de textes d'origine internationale et de textes d'origine nationale.

1/ LES TEXTES D'ORIGINE INTERNATIONALE

Ils sont principalement constitués de conventions et de recommandations de l'OIT.

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Une Convention de l'OIT est un instrument juridique international élaboré par les mandants tripartites de l'OIT (Etats -employeurs- travailleurs) qui, une fois ratifié par un Etat membre, crée des obligations à sa charge.

Parmi ces textes, on peut citer les conventions ci-après:

- ✓ la Convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947, complétée par le Protocole de 1995 concernant les activités des services non commerciaux ;
- ✓ la Convention n°122 sur la politique de l'emploi ;
- ✓ la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;
- ✓ la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail ;
- ✓ la Convention n°150 sur l'administration du travail ;
- ✓ la Convention n°178 sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

Par ailleurs, d'autres conventions peuvent venir à l'appui des missions de l'inspection du travail, et notamment les conventions fondamentales :

- ✓ la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- ✓ la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- ✓ la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- ✓ la Convention n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 ;
- ✓ la Convention n° 29 sur le Travail forcé, 1930 ;
- ✓ la Convention n° 105 sur l'abolition du Travail forcé, 1957 ;
- ✓ la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ;
- ✓ la Convention n° 182 sur les Pires formes de Travail des enfants, 1999.

A coté des Conventions, les Recommandations occupent aussi une place importante.

Les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Instruments juridiques élaborés suivant la même procédure que les Conventions, les Recommandations contiennent des principes directeurs non contraignants.

Elles constituent des normes internationales du travail et ne sont pas soumises à la ratification des Etats membres. Les Recommandations peuvent accompagner des Conventions dont elles ont pour objet de faciliter la mise en œuvre afin d'atteindre les objectifs visés dans ces dernières.

Parmi les 198 Recommandations existantes, on peut retenir les Recommandations suivantes:

- la Recommandation n° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce), 1947 ;
- la Recommandation n° 82 sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 ;

- la Recommandation n° 133 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;
 - la Recommandation n° 158 sur l'administration et l'inspection du travail, 1978 ;
 - la Recommandation n° 185 sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 ;
- auxquelles s'ajoutent celles qui contiennent des principes minima fondamentaux :
- la Recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981 ;
 - la Recommandation n° 35 sur la contrainte indirecte au travail, 1930 ;
 - la Recommandation n° 36 sur la réglementation du travail forcé, 1960 ;
 - la Recommandation n° 90 sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
 - la Recommandation n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
 - la Recommandation n° 146 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ;
 - la Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
 - la Recommandation n° 198 sur la relation de travail, 2006.

2/ LES TEXTES D'ORIGINE NATIONALE

Il convient de connaître que la Constitution mauritanienne du 20/07/1991, modifiée, contient dans son préambule et dans ses articles 1, 10, 12, 14, 57, 80 des dispositions relatives à la législation du travail. Les autres lois nationales traitant de la législation du travail et de la sécurité sociale d'une manière générale sont essentiellement citées dans les sections traitant des lois, des décrets, des arrêtés, des conventions collectives et des accords collectifs.

Les lois

- ✓ La loi n° 2004-017 du 06 juillet 2004 portant code du travail ;
- ✓ La loi n° 9309 du 18 janvier 1992 portant statut général de la fonction publique ;
- ✓ La loi n° 67/039 du 23 février 1967 instituant un régime de la sécurité sociale ;
- ✓ La loi n° 9509 du 31 janvier 1995 instituant le code de la marine marchande ;
- ✓ La loi n° 99-035 du 24 juillet 1999 portant code de la procédure civile, commerciale et administrative ;
- ✓ L'ordonnance n°89-126 du 14 septembre 1989 portant institution du code des obligations et des contrats ;
- ✓ L'ordonnance n°89-013 du 23 janvier 1989 portant code des investissements ;
- ✓ La loi n°92 du 7 décembre 1992 fixant les fêtes légales ;
- ✓ L'ordonnance n°28 du 31 décembre 1978 modifiant certaines dispositions de la loi n°61-76 du 20 janvier 1961 fixant le régime des pensions civiles de la caisse des retraites.

Les décrets

- ✓ Décret n°008-2006 du 9 janvier 2006 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) ;
- ✓ Décret n° 65-097 du 4 juin 1965 fixant les modalités de déclaration de tous accidents du travail et de toutes maladies professionnelles ;
- ✓ Décret n° 64-008 du 18 janvier 1964 modifié instituant les tribunaux du travail ;
- ✓ Décret n° 65-096 du 4 juin 1965 portant institution d'une inspection médicale du travail ;
- ✓ Décret n°2009/224 du 29 octobre 2009 fixant les conditions d'emploi de la main- d'œuvre étrangère et instituant le permis du travail pour les travailleurs étrangers ;
- ✓ Décret n° 64-149 du 15 décembre 1964 portant régime de l'immigration en République Islamique de Mauritanie ;

- ✓ Décret n° 2009-027 du 9 avril 2009 relative aux peines d’amende et d’emprisonnement applicables aux dispositions des articles 432 ; 433 ; 434 ; et 449 du code du travail ;
- ✓ Décret n° 70-77 du 24 mars 1970 portant interdiction du droit de grève pour certains fonctionnaires et agents de l’état.

Les arrêtés

- ✓ Arrêté n° 806 du 10 avril 1954 modifié par l’arrêté n° 10.286 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’approbation, de communication, de dépôt et d’affichage du règlement intérieur ;
- ✓ Arrêté n° 315 du 26 novembre 1954 modifié par l’arrêté n° 10.285 du 2 juin 1965 relatif au contrat d’apprentissage ;
- ✓ Arrêté n° 365 du 25 septembre 1954 modifié par les arrêtés n° 73 du 3 mars 1956 et n°10.287 du 2 juin 1965 relatif à l’établissement d’un bulletin individuel de paie et d’un registre de paiement ;
- ✓ Arrêté n° 10.150 du 5 mars 1965 portant dérogation à l’âge d’admission au travail ;
- ✓ Arrêté n° 464 du 4 septembre 1967 portant règlement du service de la sécurité sociale ;
- ✓ Arrêté n° 1-16 du 17 septembre 1974 déterminant les modalités d’affiliation des employeurs et le versement des cotisations à la CNSS ;
- ✓ Arrêté n° 225 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°10.298 du 2 juin 1963 déterminant les modalités d’autorisations des heures supplémentaire en vue de maintenir ou d’accroître la production ;
- ✓ Arrêté n° 10.240 du 28 avril 1964 fixant la composition et les conditions de fonctionnement du comité technique d’hygiène et de sécurité ;
- ✓ Arrêté n° 8829 du 14 novembre 1955 modifié par l’arrêté n° 10.300 du 2 juin 1965 relatif à l’interdiction d’emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l’huile de lin plombifère dans les travaux de peinture en bâtiment ;
- ✓ Arrêté n° 5254 du 19 juillet 1954 modifié par l’arrêté n° 10.100 du 2 juin 1965 relatif au travail des femmes et des femmes enceinte et au travail des enfants ;
- ✓ Arrêté n° 162 du 31 mai 1955 modifié par l’arrêté 10.282 du 2 juin 1965 fixant le modèle de visite journalière (soins médicaux d’entreprise) ;
- ✓ Arrêté n° 6595 du 4 septembre 1953 modifié par l’arrêté n°10.282 du 2 juin 1965 pris pour l’application du titre du livre II du code du travail concernant les délégué du personnel ;
- ✓ Arrêté n° 10578 du 31 octobre 1964 fixant les modalités des déclarations périodiques de la situation de la main –d’œuvre ;
- ✓ Arrêté n° 6554 du 03 Septembre 1953 modifié par l’arrêté n° 1520 du 27 février 1954 et par l’arrêté n° 3172 du 26 Avril 1954 et par arrêté n° 10.282 du 2 juin 1965 créant un registre dit « registre d’employeur » ;
- ✓ Arrêté n°205 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de transports et de travail aériens ;
- ✓ Arrêté n°208 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les industries de la métallurgie et du travail des métaux ;
- ✓ Arrêté n°210 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les carrières et les mines à ciel ouvert ;
- ✓ Arrêté n°213 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les industries du bâtiment et des travaux public ;
- ✓ Arrêté n°221 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les exploitations agricoles en Mauritanie ;
- ✓ Arrêté n°201 du 2 juillet 1953 modifié par l’arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l’arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d’application de la semaine de quarante heures dans les boulangeries ;

- ✓ Arrêté n°204 du 2 juillet 1953 modifié par l'arrêté n°408 du 24 novembre 1953 et par l'arrêté 10284 du 2 juin 1965 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de manutention, les agences maritimes, les entreprises de transit et de transport dont l'activité s'exerce dans les ports ;
- ✓ Arrêté n°313 du 14 Août 1953 modifié par l'arrêté du 08 janvier 1958 et par loi n°63023 du 23 janvier 1963 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les services publics, établissements publics et collectivités publiques pour le personnel régi par le code du travail.

Les conventions collectives et accords collectifs

- ✓ Convention collective générale du travail en date du 13 février 1974 ;
- ✓ Protocole d'accord des partenaires sociaux du 16/01/2005 relatif aux avantages sociaux ;
- ✓ Protocole d'accord relatif à la branche professionnelle « bâtiment et travaux publics » fixant les taux des prime d'assiduité, d'outillage, de salissure, de panier, etc.

CHAPITRE II

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

1/L'ORGANISATION

Au niveau central

La Direction Nationale du Travail et de la Prévoyance Sociale est responsable des fonctions de planification, d'organisation, de direction, d'impulsion et de contrôle de la politique nationale du travail et assure la fonction d'animation et d'encadrement de l'inspection du travail.

A ce titre :

- elle définit les orientations et les actions prioritaires,
- elle assure la gestion des ressources humaines,
- elle diffuse les informations en provenance et à destination des services déconcentrés (inspections régionales du travail),
- elle communique les informations économiques et sociales à diffuser notamment auprès des partenaires sociaux et institutionnels,
- elle assure les relations avec les institutions internationales dans le domaine du travail,
- elle est garante du bon fonctionnement des services d'inspection du travail, notamment en termes de moyens mis à sa disposition, et de la formation initiale et continue de ses agents.

Au niveau déconcentré

Les services d'inspection régionale du travail sont répartis sur l'ensemble du territoire national et placés, au niveau local, sous l'autorité d'un chef de service régional appelé inspecteur régional du travail.

Ce dernier est chargé de :

- représenter le Directeur du Travail au niveau déconcentré ;
- planifier, organiser et superviser les activités en fonction des moyens et matériels disponibles et des directives reçues du niveau central ;
- conseiller, encadrer et évaluer ses collaborateurs ;
- transmettre à l'autorité centrale les rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats des activités des services d'inspection du travail ;
- planifier et programmer avec ses collaborateurs les visites d'inspection dans les établissements assujettis ;
- contrôler le travail dans la circonscription du ressort ;
- vérifier la qualité des rapports de visite établis par les inspecteurs ;
- transmettre les procès-verbaux de conciliation partielle ou de non conciliation à la juridiction compétente ;
- transmettre les procès-verbaux d'infraction au Parquet.

2/ LE FONCTIONNEMENT

▪ **L'agent de contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail)**

Pour que la mission essentielle de l'inspection du travail, le contrôle en entreprise de l'application de la législation du travail, soit efficace, il doit pouvoir disposer d'un certain nombre d'outils comme la fiche d'établissement, ou une fiche (grille) de visite, de contrôle ou d'inspection contenant certains renseignements de base, tels que :

- nom ou raison sociale de l'établissement ou de l'entreprise ;
- nature juridique ;
- coordonnées ;
- effectifs ;
- activités ;
- nom du responsable ;
- numéro d'affiliation au régime de sécurité sociale (CNSS, ONMT, etc.) ;
- institutions représentatives du personnel ;
- dates de ses visites ;
- ...

Cette fiche (ou grille) est actualisée à chaque visite ou contrôle ou inspection par l'agent de contrôle

A ces missions de contrôle, s'ajoutent des tâches administratives accessoires : visa des contrats de travail, des règlements intérieurs et des accords collectifs, délivrance d'attestations et d'autorisation, enquêtes administratives, rédaction de rapports, etc.

Aux côtés des agents de contrôle, participent au système d'inspection du travail :

▪ **Le secrétariat.** Il a en charge :

- la frappe et la saisie du courrier ;
- le classement des documents et la distribution du courrier ;
- le bureau d'ordre (réception et expédition du courrier) ;
- le standard téléphonique ;
- l'orientation des usagers ;
- l'archivage
- ...

▪ **Le médecin inspecteur du travail.** Il est notamment chargé de :

- assister les inspecteurs du travail dans le contrôle de l'application des dispositions en matière d'hygiène, de santé et de sécurité des salariés ;
- contrôler le fonctionnement des services de santé au travail ;
- émettre des avis sur les questions relatives à la santé et la sécurité des salariés ;
- assister et conseiller les médecins du travail.

▪ **L'ingénieur de sécurité (s'il en existe), est notamment chargé de :**

- assister les agents de l'inspection du travail au cours des visites d'entreprises ;
- leur apporter un avis technique en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail ;
- participer à la détection des défaillances et des situations à risques ;
- conseiller les employeurs et les travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité.

▪ **Tout autre expert** chargé d'assister l'agent de contrôle du travail et commissionné par l'administration du travail (cf. Convention n°81, art. 9)

CHAPITRE III

MISSIONS ET DEONTOLOGIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

1/ LA MISSION DE CONTROLE

La mission essentielle de l'inspection du travail est d'assurer, par le contrôle en entreprise, l'application de la législation du travail.

Cela suppose que l'inspecteur du travail soit en capacité d'assurer des contrôles réguliers, dans toutes les entreprises et les établissements assujettis (industries, commerces, chantiers du bâtiment et des travaux publics, mines et carrières, exploitations agricoles, etc.) sans oublier les unités de l'économie informelle.

Ces contrôles en entreprise portent sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs (liberté syndicale, négociation collective, non discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants) ;

et plus généralement sur :

- le respect des conditions générales de travail (amplitude et durée du travail, congés, repos hebdomadaire, salaires, contrats de travail...);
- la santé et la sécurité au travail et, d'une manière générale, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- les relations professionnelles (représentation du personnel, dialogue social et prévention des conflits sociaux) ;
- le travail non déclaré ;
- les conditions particulières d'emploi et de travail des enfants.

A ces contrôles en entreprise s'ajoute une mission de contrôle sur pièces à l'occasion du dépôt de certains documents (contrats, déclarations, registres, règlements intérieurs, etc.), au cours de laquelle l'inspecteur du travail vérifie la conformité des renseignements portés par rapport à la législation du travail.

2/ LA MISSION DE CONCILIATION

L'inspecteur peut intervenir pour le règlement des différends individuels et des différends collectifs.

❖ **Les différends individuels de travail**

Les différends individuels de travail, qui surviennent entre un employeur et un ou des travailleurs à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, peuvent faire l'objet d'une tentative de conciliation devant l'inspection du travail. Le service est saisi par l'une ou l'autre des parties par une requête ou plainte comprenant au moins l'objet de la requête, l'exposé sommaire des faits, et l'énumération complète des réclamations.

A cette occasion, l'agent de l'inspection du travail fait connaître les droits du travailleur à chacune des parties. Il doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits incontestables du travailleur.

En cas d'échec, total ou partiel de la tentative de conciliation, les parties peuvent porter leur différend devant la juridiction compétente.

❖ **Les différends collectifs de travail**

Le différent collectif ou conflit collectif du travail est un désaccord entre des travailleurs et leur employeur, portant sur une ou plusieurs questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs.

L'inspecteur du travail joue un rôle déterminant dans le règlement des différends collectifs : il peut ainsi être saisi par l'une ou l'autre des parties ou prendre l'initiative d'intervenir auprès des parties à titre de conciliation et de médiation afin de rapprocher les points de vue.

En cas d'échec total ou partiel du règlement du conflit, les parties suivront la procédure fixée par la législation nationale, notamment aux articles 342 et 343 relatifs à la saisine de la commission de médiation et sa composition et aux articles 350 et 351 relatifs au mode de saisine du conseil d'arbitrage et de sa composition, en cas d'échec ou opposition des parties aux recommandations de la Commission de Médiation.

3/ LA MISSION DE CONSEIL

Les agents de l'inspection du travail sont chargés de fournir des informations, des conseils techniques et des recommandations tant aux employeurs, qu'aux travailleurs et/ou à leurs représentants sur la législation du travail, l'état du droit et sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

4/ LA MISSION D'ENQUETE

Les agents de l'inspection du travail peuvent être amenés à effectuer, dans l'entreprise, des enquêtes en vue de répondre à une demande de dérogation, d'autorisation ; suite à un accident du travail, une plainte ou à la demande de l'Administration.

Pour assurer ces missions, le respect de règles déontologiques est un gage de crédibilité pour l'agent de contrôle.

L'agent de contrôle est soumis à des règles déontologiques propres en raison de ses attributions et de ses prérogatives spécifiques.

Ces obligations sont principalement issues de la convention n° 81 de l'OIT et confirmées par la législation nationale mauritanienne, notamment par les articles 376 à 381 du code du travail relatifs aux attributions et prérogatives des inspecteurs et contrôleurs du travail.

5/ LES REGLES DEONTOLOGIQUES

❖ **La probité**

La convention n° 81 interdit aux inspecteurs du travail " *d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.*"

⇒ L'inspecteur du travail ne doit accepter - et encore moins solliciter - ni rémunération, ni cadeau, ni avantage de quelque nature que ce soit.

⇒ Il doit faire preuve de responsabilité et d'autorité pour échapper à toute forme de concussion ou de corruption.

❖ **L'impartialité**

La convention n°81 impose l'impartialité aux inspecteurs du travail dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

⇒ L'impartialité constitue une référence de conduite.

⇒ L'impartialité doit être définie comme une attitude excluant, dans l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle, toute manifestation de préjugés, d'esprit partisan dans le comportement, les paroles et les actes.

⇒ Elle interdit l'expression, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

⇒ Elle implique de traiter les parties de manière égale.
⇒ L'agent doit, de façon impartiale, dire à l'employeur comme au salarié, l'état du droit et d'en donner une explication en vue de son application.

❖ **Le secret professionnel**

⇒ D'une manière générale, en tant que fonctionnaire, l'inspecteur du travail est soumis au secret professionnel.

⇒ En outre, la Convention n° 81 ajoute à cette obligation de secret professionnel, une obligation de garder confidentiels, les procédés de fabrication dont l'inspecteur peut avoir connaissance.

"Les inspecteurs du travail seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ».

❖ **La confidentialité des plaintes**

La Convention n° 81 prévoit que « *devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte* ».

⇒ Cette obligation de confidentialité ou de discrétion répond au double souci de protéger les travailleurs qui se sont plaints et d'accroître l'efficacité de l'intervention des agents de contrôle.

❖ **L'indépendance**

Aux termes de la Convention n°81, « *l'inspection du travail est composée de fonctionnaires dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue* ».

⇒ L'indépendance est une condition indispensable pour que les deux parties, employeurs et salariés, puissent avoir confiance dans l'objectivité et l'impartialité des agents de l'inspection du travail.

❖ **La libre décision**

Prévue par la convention n°81, elle constitue le corollaire du principe d'indépendance : « *Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ».

⇒ L'agent de contrôle est maître des actions qu'il veut entreprendre à la suite des contrôles (observations, mise en demeure ou procès-verbal).

⇒ Il pourra ainsi décider selon la fréquence, la gravité ou l'imminence des risques, la situation de l'entreprise, sa taille, le caractère réitéré de l'infraction, l'existence d'observations antérieures, etc.

⇒ Suivant les circonstances, une même infraction pourra donner lieu à un simple rappel ou à l'engagement de poursuites.

CHAPITRE IV

POUVOIRS ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

1/ LES POUVOIRS

Le contrôle étant la fonction principale de l'inspecteur et/ou du contrôleur du travail, ce dernier dispose d'importants pouvoirs en la matière.

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: --nostringval--

STACK:

-mark-
/sfnts