

## الاتفاقية الجماعية للشغل الشروط العامة

بين المنظمات التالية:  
الاتحاد الوطني للصناعيين والتجار الموريتانيين (ت.و.ص.ت.م) ونقابة المنشآت الموريتانية من جهة  
واتحاد العمال الموريتانيين (ت.ع.م) من جهة أخرى

تم الاتفاق على ما يلي:

### الباب الأول:

#### مقتضيات عامة: $\dot{U} \text{ } \dot{\alpha} \dot{\iota} \dot{\theta} \text{ } F \dot{U} \dot{\eta} \dot{\alpha} \dot{\iota}$

المادة الأولى. - تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين أرباب العمل وعمال المنشآت في الفروع المهنية المعددة أدناه بدون أن يكون هذا التعديد حصريا حسبما يفهم من المادة 6 من هذه الاتفاقية:

- البناء والأشغال العمومية؛
  - الميكانيكا العامة؛
  - المؤسسات التابعة للنقل؛
  - النقل (البري والبحري والجوي)؛
  - التجارة؛
  - صناعات الصيد البحري وتحويل منتجات البحر؛
  - الصناعات الغذائية والفندقية والكيميائية والمختلفة؛
  - الصناعات المعدنية؛
  - البنوك؛
  - الطاقة؛
  - وجميع المصالح والمنظمات المرتبطة التي تساعد على تسيير هذه المنشآت وابعاد وإخراج منتجاتها والتي تمارس نشاطاتها على تراب الجمهورية الإسلامية الموريتانية.
- في كل منشأة تعمل في الإطار العادي للنشاطات الرئيسية للمنشآت المذكورة أعلاه يخضع كافة العمال المأجورين لأحكام هذه الاتفاقية الجماعية.
- وتطبق هذه الاتفاقية أيضا على كل عامل وفقا للتعريف الوارد بالمادة الأولى من الباب الأول من قانون الشغل.

وتوجد اتفاقيات ملحقة تشكل تكميلا لهذه الاتفاقية وتحتوي على الأحكام الخاصة بمختلف أصناف العمال التالي ذكرهم:

- العمال البيديون؛
  - المستخدمون؛
  - مسيرو الشغل والأطر المتوسطة؛
  - الفنيون والملحقون بهم؛
  - المهندسون والأطر والملحقون بهم.
- في مفهوم هذه الاتفاقية: يعتبر عاملا كل شخص التزم بوضع نشاط مهني مقابل أجر تحت إدارة شخص مادي أو معنوي عمومي أو خاص.

#### $F \dot{U} \dot{\eta} \dot{\alpha} \dot{\iota} \text{ } \dot{\alpha} \dot{\iota} \text{ } \dot{u}$

المادة 2. - يبدأ تطبيق هذه الاتفاقية في اليوم الموالي ليوم تقديمها إلى كتابة محكمة الشغل بنواكشوط من قبل الطرف الأشد حرصا.

#### $F \dot{U} \dot{\eta} \dot{\alpha} \dot{\iota} \text{ } \dot{U} \dot{Y} \dot{u} \dot{F} \dot{U} \dot{\eta} \dot{\alpha} \dot{\iota} \dot{h}$

المادة 3. - تلغي هذه الاتفاقية وتحل محل كل الاتفاقيات الموجودة وملحقاتها بالنسبة للمقتضيات المتعارضة معها فيما يتعلق بأرباب العمل والعمال المذكورين في المادة الأولى.

وتخضع لهذه المقتضيات عقود العمال الفردية الحاصلة بعد التوقيع وتعتبر هذه الأحكام الشروط الدنيا للالتزام. ولا يمكن أن يدخل في هذه العقود الفردية أي شرط استثنائي مقبول. تنطبق هذه الاتفاقية بصفة تلقائية على العقود التي هي قيد التنفيذ وذلك ابتداء من تاريخ الشروع في تطبيقها.

#### $F \tilde{K} \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U}$

المادة 4. - لا يمكن في حال من الأحوال أن ينجر عن هذه الاتفاقية وضع حد لمزايا مكتسبة سابقا في خدمة المؤسسة من طرف العامل الممارس لعمله في تاريخ البدء في تطبيقها . ويقصد بالمزايا المكتسبة مجموع المزايا التي يتمتع بها العمال سواء كانت نقدية أو عينية والتي لها صلة بتصنيفهم وأجورهم أو ملحقات الأجور سواء كانت هذه المزايا محددة بعقد أو ناتجة باستمرارها وانتظامها عن عرف.

غير أن المزايا المعترف بها في هذه الاتفاقية لا يمكن أن تجمع مع مزايا أخرى ممنوحة لنفس السبب سواء باتفاقية أو عقد أو عرف ما لم ينص على خلاف ذلك. وللعمال الحق في المطالبة بالمقتضيات الأكثر فائدة عليهم.

#### $\ddot{U} \quad F \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U}$

المادة 5. - هذه الاتفاقية مبرمة لأجل غير معين. ويمكن نقضها أو طلب تعديلها جزئيا أو كليا في أي وقت من أحد الأطراف المتعاقدة بعد إعلام مسبق بثلاثة أشهر يوجه إلى الأطراف المتعاقدة الأخرى بواسطة رسالة مضمونة الوصول ترفع منها نسخة مضمونة الوصول أيضا إلى السلطة الإدارية المختصة.

ويجب على الطرف الذي يقوم بمبادرة النقص أو المراجعة أن يصحب رسالته بمشروع اتفاق جديد يتعلق بالمسائل التي يطلب مراجعتها وذلك لكي يشرع في المحادثات بدون تأخير وفي أجل لا يتجاوز شهرا بعد الاتصال بالرسالة المضمونة الوصول.

وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف على إجراء أكثر مرونة تقوم بالمفاوضات لجنة مختلطة متساوية الأطراف تعين حسب نفس الصيغ والشروط التي تعين بها اللجنة المختلطة المذكورة في المادة 63 من الكتاب الأول من قانون العمل.

وتتعهد الأطراف الموقعة بعدم اللجوء إلى الإضراب ولا إلى غلق المؤسسات بسبب المسائل المثارة وذلك طيلة مهلة النقص والمراجعة.

وعلى كل حال يبقى العمل بهذه الاتفاقية جاريا حتى تطبيق الاتفاقية الجديدة الموقعة اثر النقص المطلوب من قبل أحد الأطراف.

ولا تخضع طلبات مراجعة الأجور إلى المقتضيات المذكورة سابقا المتعلقة بالإشعار.

#### $\ddot{U} \quad \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U}$

المادة 6. - يمكن لكل نقابة أو مجموعة مهنية من العمال، ولكل رب عمل أو منظمة نقابية لأرباب عمل أو مجموعة من أرباب العمل مهتمين أن ينتسبوا إلى هذه الاتفاقية بإبلاغ الأطراف المتعاقدة وكتابة محكمة نواكشوط بهذا الانتساب في رسالة مضمونة الوصول.

ويصبح الانتساب ساري المفعول في اليوم الموالي ليوم إبلاغ كتابة المحكمة المذكورة. غير أن المنظمة التي تنتسب فيما بعد إلى هذه الاتفاقية لا يمكنها أن تنقضها ولا أن تطلب مراجعتها ولو جزئيا.

ولا يفرض على المنظمات الموقعة إشراك المنظمة المنتسبة في الهيئات واللجان المتساوية الأطراف المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

### **الباب الثاني: ممارسة الحق النقاب**

#### $F \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U} \quad \ddot{U} \quad \ddot{U} \quad \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U} \ddot{U}$

المادة 7. - تعترف الأطراف المتعاقدة بحق الجميع في التجمع والعمل بحرية للدفاع الجماعي عن مصالحهم المهنية.

وحيث أن المؤسسة مكان عمل، يتعهد أرباب العمل:

- بعدم اعتبار الآراء السياسية أو الفلسفة أو المعتقدات الدينية أو الأصل الاجتماعي أو العنصري للعمال من أجل إيقاف القرارات المتعلقة بالاكنتاب والسلوك وتوزيع العمل وإجراءات التأديب والطررد أو التقدم وبصفة عامة فيما يتعلق بتطبيق كافة مقتضيات هذه الاتفاقية.
- وبعدم اعتبار الانتساب إلي نقابة أو عدمه وممارسة وظائف نقابية أو عدمها.
- ويتعهدون أيضا بعدم القيام بأي ضغط على العمال المنتسبين هذه النقابة أو تلك.
- ويتعهد العمال من جهتهم بأن لا يعتبروا في القيام بعملهم:
- آراء العمال الآخرين وأصلهم؛
- انتسابهم إلي هذه النقابة أو تلك؛
- عدم الانتماء إلي أي نقابة.

ومن المعلوم أن ممارسة الحق النقابي كما هو محدد أعلاه يجب أن لا تتجر عنه أفعال منافية للقوانين. وتتعهد الأطراف المتعاقدة بالسهر على احترام الالتزامات المحددة أعلاه احتراما كاملا وأن تعمل على أن يطبقها بدقة الأشخاص التابعون لها.

وفي حال ما إذا أعتبر أحد الأطراف المتعاقدة أن طرد عامل من العمال كان منافيا للحق النقابي كما هو محدد أعلاه يعمل الطرفان على التعرف على الأحداث وإيجاد حل منصف للمشكل موضوع النزاع. ولا تحول هذه المساعي دون حق الأطراف في الحصول قضائيا على تعويض الضرر.

### *F'Ü üx ÜÜ 8 ÜÜ ü*

المادة 8 - 1. تسهيلا لحضور العمال للمؤتمرات التأسيسية وملتقيات منظماتهم النقابية، تمنح رخص غياب بعد تقديم استدعاء مكتوب يحمل اسم صاحبه من المنظمة النقابية المعنية. ويجب أن يقدم هذا الاستدعاء إلى رب العمل قبل ذهاب العامل بثمانية أيام على الأقل إلا في حالة القوة القاهرة. وتتعدد الأطراف المتعاقدة بأن لا تعوق هذه الغيابات سير العمل العادي. كما تعمل أيضا على أن لا يعرقل هذا الهاجس الحياة والحرية النقابية.

الغيابات الموافق عليها في حدود 30 يوما سنويا باعتبار أوقات السفر لا تعوض ولكنها لا تنقص من الإجازات السنوية.

2. كلما وقعت دعوة بعض العمال إلي المشاركة في لجنة متساوية الأطراف اتفقت على تشكيلها المنظمات الموقعة أو المنظمات المنتمية إليها فإن على نقابات أرباب العمل والعمال ضبط الكيفية والحدود المناسبة لتسهيل هذه المشاركة (عدد المشاركين ومدة الاجتماع ووقت السفر ..إلخ).

ويجب على العمال أن يعلموا مسبقا أرباب العمل بمشاركتهم في هذه اللجان وأن يسعوا جهدهم من أجل التقليل من عرقلة غيابهم لسير العمل العادي.

ويدفع رب العمل أجره الوقت المقضي في المشاركة كما لو كان وقت عمل فعلي بعد أن يستظهر العامل بشهادة ممضاة من طرف رئيس اللجنة في الحدود التي يقع عليها اتفاق المنظمات الموقعة أثناء كل دورة وبالخصوص فيما يتعلق بعدد العمال المدعويين إلى المشاركة. ولا يتدارك هذا الوقت كما لا يحسب من الإجازة السنوية.

### *Kü ŷü*

المادة 9 - في المنشآت التي تضم أكثر من 100 عامل يتحمل أرباب العمل مرة كل سنة دفع أجره عمال يشاركون في تريضات لتهديب العمال وذلك وفقا للشروط التالية:

1. يجب أن ينال تنظيم وبرنامج التريض موافقة الوزارة المكلفة بالعمل؛
2. تطلب إجازة التريض وتمنح طبقا لأحكام المادة 23 من الكتاب الثاني من قانون العمل؛
3. عدد العمال المستفيدين من هذه المادة يكون بنسبة عامل واحد لكل شريحة من 200 عامل أو جزء من هذه الشريحة يشغلون بالمنشأة وفي حد أقصى لا يتجاوز 4 عمال لكل منشأة؛
4. الأجرة التي تدفع تطبيقا لهذه المادة لمدة أقصاها 5 أيام من العمل تساوى الأجرة التي يتقاضى المعنيون عادة.

## المادة 10.

يوضع تحت تصرف المنظمات النقابية العمالية الشرعية في كل منشأة عدد كاف من لوحات التعليق للاتصال بالعمال بواسطة الإعلانات. وتوضع اللوحات داخل المؤسسة في مكان قريب من باب دخول العمال أو خروجهم أو في أي مكان آخر يتفق الطرفان على أنه أكثر ملاءمة. ويجب أن يكون موضوع الإعلانات مهنياً أو نقابياً بحتاً. وتعلق الإعلانات من طرف ممثل للنقابات يعمل بالمنشأة بعد اتصال رب العمل بنسخة منها.

## الباب الثالث: عقد العمل

### الفصل الأول: التكوين والتنفيذ

#### صيغة العقد ومدته

#### المادة 11.

يتعين على أرباب العمل أن يعلموا مصالح اليد العاملة بحاجياتهم من اليد العاملة. ويقع إعلام بالأماكن الشاغرة والأصناف المهنية المصنفة فيها بواسطة الإصاق. وفي حالة ما إذا لم تقدم مصلحة اليد العاملة في ظرف 15 يوماً غير قابلة للتجديد مترشحا تتوفر فيه المواصفات المطلوبة فلرب العمل أن يلجأ إلى الاكتتاب المباشر. ومن جهة أخرى يمكن لوزير الشغل باقتراح من إدارة الشغل أن يمنح استثناءات للمنشآت التي تتطلب نشاطاتها تشغيلاً بدون سابق إعلام. يحتفظ العامل المفصول بسبب إلغاء الوظيفة أو نقص العمال مدة سنة بأولوية الاكتتاب في نفس الصنف من العمل.

ويواصل الاستفادة من نفس الأولوية بعد هذا الأجل مدة سنة ثانية، غير أن اكتتابه يمكن أن يخضع لاختبار مهني أو تربص تجريبي يدوم ثمانية أيام. ويتحتم على العامل المستفيد من أولوية الاكتتاب أن يعلم رب العمل بكل تغيير في عنوانه يحصل بعد ذهابه من المؤسسة.

وإذا وقع شعور يشعر رب العمل المعني بواسطة رسالة مضمونة مع وصل بالاستلام توجه إلى آخر عنوان معروف للعامل.

ويجب على هذا الأخير أن يتقدم إلى المؤسسة في أجل أقصاه ثمانية أيام بعد الاتصال بالرسالة. وتشمل المقتضيات المذكورة أعلاه المتعلقة بأولوية الاكتتاب العامل الذي تخلى عن العمل لممارسة تفويض نقابي.

وتسري أولوية الاكتتاب لفائدته ابتداء من يوم إشعار رب العمل بنهاية تفويضه النقابي. ويسقط حقه فيها في حالة قيامه بعمل جديد في نهاية تفويضه النقابي بدون أن يطلب الاستفادة من الأولوية.

#### المادة 12.

يمكن أن يسبق الاكتتاب النهائي للعمال فترة اختبار يجب اشتراطها بصفة مكتوبة تختلف مدتها حسب الصنف المهني الذي ينتمي إليه العامل. وهذه المدة تساوي:

- شهراً واحداً للعمال اليدويين والمستخدمين؛
  - شهرين قابلين للتجديد لعمال المشاريع والتأطير المتوسط والتقنيين والملحقين بهم المكتتبين محلياً؛
  - ثلاثة أشهر قابلة للتجديد لعمال المشاريع والتقنيين والملحقين بهم المستفيدين من العلاوات المقررة في الفقرتين 1 و 2 من المادة 42 من هذه الاتفاقية؛
  - ستة أشهر للمهندسين والأطر والملحقين بهم، وهذه المدة قابلة للتجديد بالنسبة لمن بقي مقر إقامتهم العادي خارج الجمهورية الإسلامية الموريتانية.
- أثناء فترة الاختبار يجب أن يتقاضى العامل على الأقل الأجرة الدنيا بالنسبة إلى صنف العمل الذي يقوم به.

أثناء فترة الاختبار يمكن لكل من الطرفين نقض العقد بدون تعويض ولا سابق إعلام.

## $\ddot{U} \ddot{K}\ddot{i}$

المادة 13. - إذا لم ينص على التشغيل النهائي كتابيا يسلم رب العمل للعامل في الثماني والأربعين ساعة الموالية نسخة من " إعلان وضعية العمال".

المادة 14. - عندما يفرض رب العمل على عامل فترة اختبار ثم ينوي اكتتابه بصورة نهائية بشروط تختلف عن الشروط المذكورة في فترة الاختبار يجب عليه أن يبين للعامل صنف العمل والرتبة والأجر وغيرها من المزايا المحتملة في مكتوب يوقعه العامل إن قبل هذه الشروط.

## $\Theta \ddot{U} \quad \varepsilon \ddot{U} \quad \ddot{K}\ddot{i}$

المادة 15. - كل تغيير ذات طابع فردي يطراً على أحد عناصر عقد العمل يجب أن يسبقه إعلام كتابي يوجه إلى العامل.

يمكن لرب العمل أن يقترح على أي عامل تغييراً في عقد العمل يتضمن التخفيف من بعض المزايا إذا كان ذلك لأسباب تتعلق بعجز جسدي في العامل، أو بالحالة الاقتصادية أو بإعادة تنظيم المنشأة. وإذا أعطى العامل موافقته كتابيا، فإن هذا التغيير لا يصبح ساري المفعول إلا في نهاية مدة تساوي فترة الإعلام المسبق. وإذا رفض العامل هذا التغيير، فإن نقض العقد يعتبر ناتجا عن مبادرة رب العمل، وعلى هذا الأخير حينئذ أن يحترم قواعد الإعلام المسبق وأن يمنح المزايا المقررة في هذه الاتفاقية في حالة الفصل عن العمل. وفي حالة إرجاع عمل كان قد حذف بسبب الوضع الاقتصادي أو إعادة تنظيم المؤسسة فإن العامل الذي كان يشغل المنصب يحتفظ مدة سنة بأولوية الرجوع إليه.

## $F \quad \ddot{K}\ddot{i}$

المادة 16. - يجب على رب العمل لسد الوظائف الشاغرة أو المحدثة أن يتوجه أولا إلى العمال الذين يعملون في المنشأة والذين يريدون تحسين رتبته المهنية. ويمكن أن يخضع العامل المترشح لهذه الوظيفة لفترة الاختبار المقررة لهذا العمل. وإذا لم يفرض الاختبار إلى نتيجة مرضية فإن العامل يرجع إلى عمله السابق. ولا يمكن أن ينجر عن هذا الرجوع تخفيض في رتبة.

## $\ddot{U} \quad \mathcal{H}\mathcal{C}$

المادة 17. - في حالة ضرورة العمل أو لتجنب البطالة، يمكن لرب العمل أن يجعل العامل مؤقتا في منصب تابع لصنف أقل من رتبته العادية. وفي هذه الحالة واستثناء من أحكام المادة 34 من هذه الاتفاقية فإن العامل يستمر في الانتفاع بالأجر المتقاضى قبل فترة التحويل، وهذه الفترة لا تتجاوز عموما ستة أشهر.

## $\ddot{U} \quad F\ddot{U} \quad \ddot{U}$

المادة 18. - إن القيام مؤقتا بعمل يتضمن تصنيفا أعلى في السلم المهني يشكل نيابة لا تمكن العامل بصفة تلقائية من الامتيازات النقدية أو غيرها المخصصة لذلك المنصب إلا أنها تعطيه الحق في تقاضي علاوة تساوي الفرق بين الأجر الأدنى لصنف المنصب الجديد والأجر الأدنى لصنفه طوال مدة النيابة. ولا يمكن أن تتجاوز مدة النيابة:

- فترة الاختبار المقررة في المادة 12 عندما يصبح المنصب شاغرا نهائيا؛
  - الفترات القانونية أو المتفق عليها في جميع حالات النيابة في مناصب شاغرة مؤقتا. وبعد مضي هذه الأجل ، يجب علي رب العمل أن يقر نهائيا وضع العامل المعني أي أن يرفعه إلي الصنف الموافق للمنصب الجديد أو أن يرجعه إلى عمله السابق .
- وفي جميع الحالات يجب أن تقيد وضعية القائم بالنيابة في وثيقة مكتوبة موقعة من طرف العامل ورب العمل تنص علي:

- تاريخ بداية النيابة؛
  - مدة النيابة علي وجه التقريب؛
  - طبيعة النيابة.
- وتذكر نهاية النيابة بمجرد انقضائها.
- أثناء نيابة في منصب رتبته أقل يحتفظ العامل بأجره ورتبته.

## المادة 19. -

العاملات الحوامل المنقولات إلى مناصب أخرى بسبب حالتهم يحتفظن بأجورهن السابقة طوال مدة النقلة.

## المادة 20. -

العقوبات التأديبية التي يمكن تطبيقها على العمال هي التالية:

1. الإنذار الكتابي؛

2. التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى 3 أيام؛

3. التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام؛

4. الفصل.

ويتخذ هذه العقوبات رئيس المنشأة باعتبار أهمية الخطأ أو تكراره المحتمل وبعد أن يقدم العامل المعني بتفسيراته كتابيا أو شفويا بحضور مندوب أو ممثل نقابي، ويكون ذلك في ظرف ثمان وأربعين (48) ساعة بعد اتصاله بالاستفسار.

ويتصل العامل بإعلام كتابي عن العقوبة، وتبعث وجوبا نسخة من القرار إلى مفتشية الشغل والقوانين الاجتماعية في أجل ثلاثة أيام من أيام العمل.

كل غياب غير مرخص فيه ينجر عنه خصم أجر الساعات أو الأيام التي تم التغيب فيها بقطع النظر عن العقوبات التأديبية الأخرى المحتملة.

الإنذار الكتابي والتوقيف المؤقت عن العمل لا يستعملان ضد العامل إذا لم تتخذ ضده أية عقوبة أخرى في ظرف ستة أشهر من تاريخ تسليط إحدى العقوبتين.

## المادة 21. -

يحظر على العامل ممارسة أي نشاط ذي صبغة مهنية من شأنها أن تتنافس المنشأة أو تضر القيام بالخدمات الواجبة على أحسن وجه، ولو كانت ممارسة هذا النشاط خارج أوقات العمل ما لم يشترط عكس ذلك في عقد العمل أو تمنح به رخصة خاصة من رب العمل.

ويحظر على العمال أيضا إفشاء معلومات مكتسبة في خدمة رب العمل.

## الفصل الثاني: تعليق عقد العمل

### المادة 22. -

الغيابات القصيرة التي يبررها حادث طارئ خطير أثبت بوثيقة رسمية ويهم أسرة العامل بصورة مباشرة (مثل احتراق المسكن أو الوفاة أو المرض الخطير يصيب الزوج أو أحد الأقارب من الأصول أو الفروع ممن يعيش معه) لا ينجر عنها فسخ عقد العمل ولكن تعليق العمل به، على أن يقع إعلام رب العمل في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أيام، ويشكل تاريخ طابع البريد دليلا، وأن تكون مدة الغياب مناسبة للحادث الذي سببها.

الغيابات الناجمة عن الأمراض والحوادث غير المهنية

### المادة 23. -

الغيابات التي يبررها عجز ناتج عن الأمراض والحوادث غير المهنية لا تشكل سببا لفسخ عقد العمل في حدود ستة أشهر، ويتم تمديد هذا الأجل حتى يعرض العامل. وإذا تحتم تعويض العامل في هذه الأثناء، يجب أن يقع إعلام العامل المعروض بحضور مندوب أن عمله يكتسي طابعا مؤقتا.

### المادة 24. -

إذا ما أثبت المريض حالته من طرف المصلحة الطبية للمنشأة في ظرف 48 ساعة، فإنه يعفى من جميع الإجراءات الأخرى.

وإلا فيجب عليه باستثناء حالة القوة القاهرة أن يعلم رب العمل كتابيا بسبب غيابه في ظرف ثلاثة أيام من أيام العمل بعد تاريخ الحادث والمرض ويشكل طابع البريد دليلا على التاريخ. ويؤكد هذا الإشعار بشهادة طبية تحال خلال ستة أيام ابتداء من اليوم الأول للعجز، ويشكل طابع البريد دليلا على التاريخ.

وإذا ما استحال التنقل على العامل لخطورة مرضه فإنه يعلم رب العمل بهذه الاستحالة، ويرسل إليه رب العمل ممرضاً أو طبيباً عند الاقتضاء.  
ويمكن لرب العمل أن يعين طبيباً من اختياره لإعادة فحص العامل المريض أثناء مرضه. وإذا ما اختلف الطبيبان في وصف المرض فإن للعامل حق طلب القيام بخبرة طبية يجريها طبيب يعين من طرف مفتشية الشغل.

$\ddot{u} \ \ddot{U} \ \text{F}\ddot{x} \quad \ddot{u}\varepsilon \ \ddot{U} \quad \text{K}\ddot{q}\ddot{i}$

المادة 24. - العامل الذي علق عمله نتيجة مرض أو حادث يتقاضى من رب العمل تعويضات يحدد مبلغها حسب الشروط التالية:

- أ- أثناء السنة الأولى من حضوره:
- الأجر الكامل لمدة شهر بدون أن تكون هذه الفترة أقل من مدة الإعلام المسبق بالنسبة للعامل المعني؛
- نصف الأجر مدة ثلاثة (3) أشهر.
- ب- من السنة الثانية إلى السنة الخامسة من حضوره:
- الأجر الكامل مدة شهرين بدون أن تكون هذه الفترة أقل من ضعف مدة الإعلام المسبق؛
- نصف الأجر مدة أربعة (4) أشهر.
- ج- بعد خمس سنوات من الحضور:
- الأجر الكامل مدة ثلاثة (3) أشهر بدون أن تكون هذه المدة أقل من ضعف مدة الإعلام المسبق؛
- نصف الأجر مدة ستة (6) أشهر.

ومع مراعاة مقتضيات قانون العمل فإن جملة التعويضات المذكورة سابقاً تمثل أقصى المبالغ التي يمكن أن يتقاضاها العامل مدة سنة مدنية مهما كان عدد ومدة غيابه بسبب المرض أثناء السنة المذكورة.

المادة 25. - يقع تعليق عقد العمل بالنسبة للعامل الذي تعرض لحادث شغل أو إصابة بمرض ذي أصل مهني، حتى التئام الجرح أو الشفاء من المرض المهني.

وفي حالة ما إذا كان المعني لا يستطيع العودة إلى العمل بعد التئام الجرح أو الشفاء من المرض المهني، فإنه يجب على رب العمل أن يبحث مع مندوبي العمال وممثل النقابة إمكانية تشغيله في منصب آخر.  
أثناء الفترة المذكورة في المادة 24 من هذه الاتفاقية حيث يتقاضى العامل المريض الأجر الكامل، يتقاضى العامل المتعرض لحادث يجعله في حالة عجز مؤقت من رب العمل علاوات تحسب بصورة تضمن له نفس المبلغ الذي يتقاضاه العامل المريض مع اعتبار المبلغ الذي يستحقه بموجب قوانين حوادث الشغل بالنسبة للمدة ذاتها.

### الفصل الثالث: فسخ العقد

$\ddot{u} \ \varepsilon \ \ddot{u}\ddot{o}\ddot{u} \ \gamma \ \ddot{u}\ddot{i}$

المادة 26. - يجب على الطرف الذي يتخذ مبادرة فسخ العقد أن يبلغ قراره إلى الطرف الآخر كتابياً. ويجب أن يكون هذا الإبلاغ إما برسالة مضمونة الوصول وإما برسالة تسلم مباشرة إلى المعني مقابل وصل أو بحضور شهود.

ويسري أجل الإعلام المسبق ابتداء من الإبلاغ الفعلي وفقاً لما هو مذكور أعلاه.  
ويسري حكم هذه المادة على جميع العمال الذين يكون تسجيلهم بدفتر رب العمل واجباً.

$\ddot{u} \ \varepsilon \ \ddot{u}\ddot{o}\ddot{u}$

لكل أجبر الحق وقت انقطاعه عن العمل في إفادة عمل تحمل فقط اسم رب العمل وعنوانه، وتاريخ بداية عمل الأجير وتاريخ نهايته ونوعه أو عند الاقتضاء الأعمال المختلفة التي شغلها مع ذكر أصنافها ورتبتها المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وكذلك الفترات المنقضية في هذه الأعمال.  
وتسلم أيضاً بطلب المعني إفادة وقتية في بداية فترة الإعلام المسبق.

$\ddot{u} \quad \ddot{u} \quad \Theta$

المادة 27. - تحدد مدة الإعلام المسبق كما يلي:

- 15 يوماً للعامل اليدوي (من الصنف الأول والثاني)؛
- شهر واحد للعمال اليدويين والمستخدمين (ابتداء من الصنف الثالث)؛
- شهر واحد لعمال المشاريع والفنيين والملحقين بهم؛

- ثلاثة أشهر للمهندسين والأطباء والملحقين بهم.
- أثناء فترة الإعلام المسبق للعامل الحق في وقت من الحرية على أساس ساعتين يوميا للبحث عن عمل جديد.
- وتوزع ساعات الحرية هذه في نطاق توقيت المنشأة باتفاق مشترك، وإذا لم يقع الاتفاق تكون يوما باختيار العامل ويوما باختيار رب العمل.
- إذا لم يستعمل العامل بطلب من رب العمل كل وقت الحرية الذي يستحقه أو جزء منه في البحث عن عمل فإنه يتقاضى عند ذهابه نهائيا تعويضات إضافية تتناسب عدد الساعات التي لم يستعملها.
- في حالة ارتكاب خطأ فادح يمكن أن يقع فسخ العقد بدون إعلام مسبق مع مراعاة تقدير المحكمة المختصة.

$K\ddot{u} \quad \ddot{U} \quad \ddot{u}$

المادة 28. - لكل من الطرفين أن يتخلص من إلزامية الإعلام المسبق بدفع تعويض مقابل للطرف الآخر يناسب مبلغه الأجر وجميع المزايا الأخرى التي كان يستفيد منها العامل أثناء فترة الإعلام المسبق الذي تم بالفعل احترامه.

غير أن العامل المفصول الذي يجد عملا أثناء فترة الإعلام المسبق يستطيع أن يغادر حالا رب العمل دون أن يكون مدينا له بأي تعويض على شرط واحد هو أن يعلمه بذهابه.

$\ddot{u} \quad \ddot{U}\ddot{\theta} \quad H$

المادة 29. - إذا ما اضطر رب العمل إلى تعويض العامل المريض فإن عليه عند انقضاء أجل ستة أشهر المنصوص عليه في المادة 23 من هذه الاتفاقية إعلام المعني برسالة مضمونة أنه اتخذ قرارا بفسخ عقد العمل.

وبهذه المناسبة يبعث إليه مبلغ تعويض الإعلام المسبق وجميع التعويضات الأخرى التي يستحقها بمقتضى هذا الفسخ (علاوة الإجازات المعوضة، الفصل عن العمل .. الخ) وكذلك شهادة العمل. يحتفظ العامل الذي وقع تعويضه في الظروف المذكورة أعلاه بأولوية الاكتتاب لمدة سنة.

$\ddot{U}\ddot{Y} \quad \ddot{u}$

المادة 30. - إذا اضطر رب العمل بسبب تخفيض نشاط المنشأة أو إعادة تنظيمها الداخلي إلى فصل جماعي عن العمل فإنه يأخذ بعين الاعتبار المهارات المهنية للعامل وأقدميتهم في المنشأة وتكاليفهم العائلية.

ويبدأ بفصل العمال الأقل كفاءة مهنية بالنسبة للأعمال الباقية، وعند تساوى الكفاءة المهنية يفصل العمال الأقل أقدمية. وتضاف إلى الأقدمية سنة بالنسبة للعامل المتزوج وسنة بالنسبة إلى كل طفل في كفالتة حسب تنظيم المنح العائلية.

ويستشير في هذا الموضوع مندوبي العمال والممثلين النقابيين.

يتمتع العمال الذين تم فصلهم على هذا النحو بأولوية إعادة التشغيل طبق الشروط المنصوص عليها في المادة 11 من هذه الاتفاقية.

$\theta \ddot{U} \ddot{K} \eta \quad \ddot{\theta} \quad \ddot{u} \quad \ddot{u} \quad \ddot{u} \quad \ddot{U} \quad \eta \ddot{c}$

المادة 31. - إذا فصل رب العمل عاملا اشتغل في المنشأة مدة مستمرة تساوي على الأقل الفترة التي تخوله من الانتفاع بالعطلة كما تحددها القوانين الجاري بها العمل فإن له الحق في تعويض الفصل، تختلف عن تعويض الإعلام المسبق.

يقبل العمال للاستفادة من تعويض الفصل عندما يبلغون مدة الحضور الضرورية لمنحها بعد تشغيلهم مرات عديدة في نفس المنشأة إذا كان السبب في فصلهم في المرات السابقة تخفيض عدد العمال أو إلغاء بعض الأعمال. وفي هذه الحالة يحدد تعويض الفصل بعد خصم المبالغ المدفوعة تحت هذا العنوان وقت الفصل عن العمل في المرات السابقة.

وباتفاق الطرفين يمكن للعمال العدول عن التعويض والمحافظة على أقدميتهم التي تحسب لهم عند تشغيل لاحق.

ويتمثل هذا التعويض لكل سنة من العمل في المنشأة في نسبة مئوية معينة من معدل الأجر الإجمالي الشهري لاثني عشر شهرا من النشاط سابقة لتاريخ الفصل عن العمل.

ويقصد بالأجر الإجمالي جميع التعويضات مقابل العمل، باستثناء التي تكون في شكل إرجاع مصاريف. وتحدد النسبة المئوية كما يلي:



- 25% للسنوات الخمس الأولى؛
  - 30% للفترة التي تمتد بين السنة السادسة والسنة العاشرة بدخول الغاية؛
  - 35% للفترة التي تمتد بعد السنة العاشرة.
- في تفصيل الحساب على الأسس المذكورة أعلاه يجب اعتبار أجزاء السنة. لا يستحق تعويض الفصل عن العمل في حالة فسخ عقد العمل نتيجة خطأ فادح من طرف العامل.
- في حالة الفصل الجماعي الناتج عن تخفيض عدد العمال والمذكور في المادة 30 أعلاه فإن تعويض الفصل تحسب وفقا للنسب المئوية التالية:
- 30 % للسنوات الخمس الأولى؛
  - 40 % للفترة التي تمتد السنة السادسة والسنة العاشرة بدخول الغاية؛
  - 50 % للفترة التي تمتد بعد السنة العاشرة.
- في مفهوم هذه الاتفاقية، فإن نقص عدد العمال بسبب نهاية الورشات في الفرع المهني الخاص بالبنين والأشغال العمومية لا تنطبق عليه مقتضيات هذه المادة.

Θ Ὑ Ḳ ḡ Δ ḡ ḡ ḡ

- لا يستحق تعويض الفصل عن العمل إذا قام العامل بمبادرة فسخ العقد.
- غير أن العامل عندما يوقف نهائيا خدمته للاستفادة من معاش الشيخوخة المنشأ بالقانون رقم 65-037 الصادر بتاريخ 11 فبراير 1965 فإنه تدفع له منحة خاصة تسمى تعويض الخروج للتقاعد.
- ويحسب هذا التعويض على نفس الأسس والقواعد التي يحسب عليها تعويض الفصل عن العمل.
- ويحدد مبلغه بنسبة مئوية من تعويض الفصل عن العمل حسب الجدول التالي:

Θ Ὑ Ḳ ḡ Δ ḡ ḡ ḡ	Ḳ ḡ ḡ ḡ Ḳ ḡ ḡ ḡ
%30	أكثر من سنة واحدة وأقل من خمس سنوات
% 50	أكثر من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات
% 70	أكثر من 10 سنوات وأقل من 20 سنة
% 100	أكثر من 20 سنة

Ḳ ḡ ḡ ḡ

- المادة 32. - عند وفاة العامل فإن أجور الحضور والعطل وكذا كل التعويضات من كل نوع المكتسبة إلى تاريخ الوفاة تؤول بحكم القانون إلى ورثته.
- إذا كان العامل يوم وفاته قد اشتغل لمدة سنة على الأقل في المنشأة فإن رب العمل ملزم بأن يدفع للورثة تعويضا يساوي على الأقل التعويض الذي يستحقه العامل في حالة فسخ العقد.
- وإذا وقعت نقلة العامل من طرف رب العمل فإن هذا الأخير يتحمل مصاريف نقل جثة الهالك إلى مقر إقامته العادي على شرط أن يقدم ورثة الهالك طلبا بذلك في أجل أقصاه سنتان بعد انقضاء الأجل القانوني المخصص لنقل بقايا جثة الهالك أو يدفع رب العمل مصاريف الدفن في حدود مبلغ يساوي ألف مرة الأجر الأدنى المهني المضمون في الساعة بالمنطقة الأولى.
- وفي حالة وفاة العامل إثر حادث شغل يدفع رب العمل فورا للمستحقين تعويضا جزائيا يحسب وفقا لما يلي:

- 300 مرة الأجر الأدنى المهني المضمون في الساعة بالمنطقة الأولى تدفع إلى زوجة الهالك الحية أو تقسم بين الزوجات الأحياء غير المطلقات عند تعدد الزوجات؛
  - 150 الأجر الأدنى المهني المضمون في الساعة بالمنطقة الأولى لكل واحد من الأطفال الذين هم في كفالة الهالك وقت الحادث طبقا للتشريع الوطني للمنح العائلية؛
  - 300 الأجر الأدنى المهني المضمون في الساعة بالمنطقة الأولى توزع على الأصول الذين هم في كفالة الهالك في حالة ما إذا لم يكن له زوجة ولا أولاد.
- غير أن التعويض الجزافي المنصوص عليه في هذه المادة لا يمكن أن تتجاوز قيمته 1200 مرة الأجر الأدنى المهني المضمون في الساعة بالمنطقة الأولى، وعليه فيتم عند الاقتضاء إجراء نقص نسبي للتعويضات التي تمنح لكل مستحق من أجل احترام هذا الحد.

## الفصل الرابع: التمرين

المادة 33. - تحكم التمرين المقترضات القانونية والتنظيمية المعمول بها.

### الباب الرابع: الأجرة والرواتب

أحكام عامة

$\gamma \ddot{u}$

**المادة 34.** - يتحدد راتب كل عامل حسب العمل الذي يسند إليه في المنشأة. تضبط الأجور بالساعة أو بالشهر وتدفع حسب المقترضات القانونية والتنظيمية المعمول بها. ويمكن لرب العمل أن يطبق مختلف صور دفع أجر العمل (التقاضي بالقطعة، أو بالمهمة أو حسب الإنتاج) وفقا لما يراه ضروريا للتسيير الحسن للمنشأة مع مراعاة الشروط التالية: (أ) يجب أن يضمن للعامل الحصول على أجر يساوي على الأقل الأجر الأدنى من صنفه المهني أو من وظيفته؛

(ب) لا يجوز حمل العامل على القيام بعمل تتجاوز مدته الوقت القانوني في المعمل أو الورشة؛  
(ج) يجب اتخاذ كل التدابير للحماية من الإرهاق بالنسبة للعمال الذين يؤجرون على الإنتاج؛  
(د) إن تطبيق أي طريقة من طرق دفع الأجور (التقاضي بالقطعة، أو بالمهمة أو حسب الإنتاج أو بحساب المتر .. الخ) المنصوص عليها في هذه المادة لا يجوز أن تؤدي إلى حرمان العامل من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي.  
يتم تسديد الأجور خلال أوقات العمل عندما تتفق مع الأوقات العادية لفتح الصندوق. وفي حالة وجود نزاع حول محتوى كشف دفع الأجور فإنه يسمح للعامل أن يطلب من رب العمل إيضاحات للعناصر المكونة لإعداد كشف أجره ويجوز له أن يستعين في ذلك بمندوب عن العمال أو ممثل نقابي.

$K\ddot{u}$

**المادة 35.** - يقع تصنيف العمال في فئات ودرجات تصنف حسب التصنيفات الواردة في الاتفاقيات الملحق بهذه الاتفاقية الجماعية.  
إن تصنيف العامل في فئة يحدد حسب الأعمال التي ينجزها في مكان عمله وفقا لما هو مبين في الاتفاقيات الملحق.

ويحدد وتغير الحد الأدنى للأجور لكل فئة على امتداد التراب الوطني من طرف لجنة مختلطة تتألف من عدد متساو من أرباب العمل والعمال ينتسبون للمنظمات النقابية الموقعة على هذه الاتفاقية. واستثناء من مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 6 من هذه الاتفاقية تقبل في اللجان المختلطة المدعوة إلى تحديد أو مراجعة الحد الأدنى للأجور المنظمات النقابية المنتسبة رسميا والمعترف بتمثيلها.

$K\ddot{u}FY$

**المادة 32.** - لكل عامل الحق في أن يطلب من رب عمله أن يحقق في ما إذا كانت طبيعة العمل الذي يقوم به يتناسب مع طبيعة الشغل المحدد كأساس للتصنيف. ويتم تقديم هذا الطلب إما مباشرة من العامل أو بواسطة مندوب عن العمال ويدرس من طرف رئيس المؤسسة الذي يتعين عليه أن يرد على هذا الطلب في أجل أقصاه سبعة (7) أيام كاملة.

وعند حدوث خلاف يرفع الأمر إلى اللجنة المهنية للتصنيف.  
تتألف لجنة التصنيف التي يرأسها مفتش الشغل من ممثلين اثنين عن أرباب العمل وممثلين اثنين عن العمال، وهي تبت في كل النزاعات التي تعرض عليها والمتعلقة بتصنيف العمال ضمن عملهم. وتقوم اللجنة بتقدير وتحديد الفئة التي يصنف فيها العمل الذي يشغله العامل وتتخذ قرارا بهذا الشأن في حالة ما إذا أعطت تصنيفا جديدا للعامل.

ويجب أن يبين القرار التاريخ الذي يبدأ فيه العمل به.  
ويقع تعيين الممثلين من طرف منظمات أرباب العمل والمنظمات النقابية الممثلة للعمال. ويمكن أن ينضاف إليهم زميل أو زميلان قادران بصفة خاصة على إبداء رأيهما في النزاع. تجتمع اللجنة وجوبا خلال الأيام الثمانية الموالية لطلب أحد الطرفين وتبت في الأيام العشرة الموالية لتاريخ اجتماعها الأول.



ويمنح هذا التعويض كذلك للعمال الذين بعد أن يعملوا تسع ساعات أو أكثر يمددون بساعة على الأقل عملهم بعد بداية الفترة القانونية لعمل الليل.

وتمنح كذلك للعمال الذين يقومون بفترة متواصلة من العمل تستغرق تسع ساعات في النهار. ويمكن تقديم علاوات مختلفة أخذاً بعين الاعتبار ظروف العمل الخاصة إذا لم يقع اعتبار تلك الظروف عند تحديد أجور العمال الذين يخضعون لها.

وترتب هذه الظروف الخاصة تحت العناوين التالية:

- أعمال شديدة الوسخ؛
- أعمال خطيرة ومضرة وأعمال تشتمل على مخاطر المرض وتلف الجسم؛
- أعمال ينجر عنها تلف غير عادي للملابس إذا لم تكن بذلات العمل مقدمة من طرف رب العمل؛
- أعمال قام بها العامل باستعمال أدواته الخاصة (علاوة الأدوات)؛
- أعمال شاقة؛
- ظروف غير مريحة لتعويضها بظروف منها أكثر راحة؛
- إنتاج.

واعتباراً للحالات التي ستمنح فيها هذه العلاوات فإن مبلغها وشروط منحها ستحدد في ملحقات بهذه الاتفاقية.

وفي جميع المنشآت التي تخضع لهذه الاتفاقية فإنه سيقع إنشاء علاوة للمواظبة وعلاوة الذهاب في العطلة.

تحدد قيمة وشروط تقديم هذه العلاوات في ملحقات هذه الاتفاقية الجماعية.

#### *F Θ üFQ*

المادة 41. - يستفيد كل عامل من علاوة الأقدمية عندما تتوفر فيه الشروط الضرورية كما هي مبينة

فيما يلي:

يقصد بكلمة أقدمية المدة التي قضاها العامل بصفة متواصلة في خدمة المنشأة مهما كان مكان عمله. غير أنه يتعين عند حساب العلاوة الأقدمية الإجمالية للعامل خصم مدة العمل التي اعتبرت لحساب تعويض الممنوح للعامل.

واستثناء من مقتضيات الفقرة السابقة فإن العمال يستفيدون من علاوة الأقدمية عندما يقضون في عملهم المدة الضرورية لمنحها، إثر اكتتابات مختلفة في نفس المنشأة إذا كانت مغادرات العمل السابقة نتيجة للتخفيض في عدد العمال، أو إلغاء بعض الوظائف.

وفي حالة غياب العامل باتفاق بين الطرفين تحسب الأقدمية بجمع الفترات التي قضاها العامل في المنشأة قبل وبعد الغياب.

غير أن فترة الغياب هذه تحسب في الأقدمية وفقاً للشروط التالية:

- غيابات لأسباب شخصية في حدود شهر واحد؛
- غيابات بمناسبة عطل معوضة أو رخص استثنائية المقررة في المادة 56 من هذه الاتفاقية؛
- غيابات بمناسبة مرض في حدود ستة أشهر؛
- غيابات من جراء حوادث الشغل أو أمراض مهنية مهما كانت المدة؛
- الغيابات المذكورة في الفقرات 1 و 2 من المادة 30 من الكتاب الأول من قانون العمل؛
- غيابات بمناسبة تدريبات مهنية ينظمها رب العمل أو بمناسبة تدريبات لتكوين نقابي صادق عليها وزير العمل.

تحسب علاوة الأقدمية بنسبة مئوية من الأجر الأدنى من فئة تصنيف العامل ويحدد الأجر بالنظر لساعات العمل بالمنشأة.

وتحدد النسبة المئوية كما يلي:

- 2% بعد سنتين من الأقدمية؛
- 2% لكل سنة عمل من السنة الثالثة إلى السنة 15؛
- 1% من الأجر لكل سنة ابتداء من السنة 16 على أن لا تتجاوز النسبة المئوية 30%.

аṪ ũ ḵ Ḷ ũ ḵ

المادة 42. - 1 - يكتسب العمال تعويض الهجرة المنصوص عليه في قانون العمل وفقا للشروط القانونية والتنظيمية المعمول بها .

2- ويستفيد كذلك من التعويض المشار إليه في البند الأول من هذه المادة كل عامل يوجد مقر إقامته المعتاد بعيدا عن مكان العمل وفقا لما هو محدد في البند الثالث التالي بالشروط مجتمعة:

(أ) أن يكون العامل قد أتى مباشرة من مقر إقامته العادي إلى مكان العمل اعتمادا على عقد عمل؛  
(ب) أن يكون مرتبطا مع رب عمله بنفس عقد العمل؛

(ج) أن يكون مقر إقامته المعتاد على بعد 400 كيلومتر على الأقل من مكان العمل.  
يشتمل مبلغ التعويض على عدد من نسبة 5% من الأجر الأساسي للعامل يساوي عدد المسافات المباشرة بين مقر إقامته المعتاد وبين محل عمله واشتملت على عدد من مسافة 400 كيلومتر.

غير أن هذه النسبة المئوية يجب أن لا تتجاوز 30% من الأجر الأدنى.  
ولتطبيق ما جاء في هذه المادة فإن الأجر الأدنى هو الذي يمنح بنسبته العادية بعد القيام بعمل.

### الباب الخامس: مدة العقد

F Ū ũḶ ŪŪ ũḶḶ Ū KḶ

المادة 43. - تحدد أيام وساعات العمل والتعويضات والساعات الإضافية في إطار المقتضيات القانونية والتنظيمية المعمول بها.

ũ ŪŶ ũ KḶ

المادة 44. - في حالة التوقف الجماعي عن العمل الناتج إما عن أسباب طارئة أو بسبب قوة قاهرة أو التقلبات الجوية فإن التعويض عن ساعات العمل الضائعة يتم طبقا للتنظيم المعمول به.  
إن العامل الذي يبقى تحت تصرف المنشأة بطلب من رب عمله، يجب أن يتقاضى أجره محسوبا بالتعريف العادية حتى ولو لم يعمل بالفعل.

аṪ ũ Ū

المادة 45. - إن أيام الأعياد هي نفس الأيام التي أقرها التشريع المعمول به.

المادة 46. - تعتبر الأعياد المذكورة أدناه عطلة معوضة ما لم تصادف يوم الأحد: 28 نوفمبر، المولد النبوي، عيد الأضحى، عيد الفطر، فاتح يناير، فاتح محرم فاتح مايو، 25 مايو (يوم إفريقيا)، 25 ديسمبر.

وبصورة استثنائية فإن أيام فاتح يناير، وفاتح محرم و28 نوفمبر تعوض حتى ولو صادفت يوم الأحد.  
إذا وقع تعويض يوم عطلة فإن المبالغ الممنوحة للعمال حسب الشروط المنصوص عليها في القانون ليوم فاتح مايو تساوي يوم عمل كامل في المنشأة أو 8 مرات قيمة أجر الساعة للمعني ، بدون زيادة الساعات الإضافية في الحالات التالية:

1. إذا كان تنظيم العمل في ذلك اليوم بالتناوب؛
2. إذا كان العمل في ذلك اليوم غير موجود.

تطبق هذه المقتضيات حتى ولو صادفت أيام الأعياد المذكورة أعلاه أيام توقف عن العمل بسبب تقلب الأحوال الجوية.

ويستثنى من هذه الحالات بعدم دفع التعويضات للعمال الذين لم يعملوا خلال اليوم الأخير قبل العيد واليوم الأول الموالي له مباشرة دون أن يكون مأذونا بذلك.

Ŷ ũ ḵ

المادة 47. - تنظم الشروط الخاصة بعمل المرأة طبقا للقانون.

يتعين على رؤساء المؤسسات أن يأخذوا كل الاحتياطات الضرورية لحماية النساء الحوامل من كل ازدحام سواء في غرفة اللباس أو عند خروج العمال.

Ū ũ

المادة 48. - تنظم الشروط الخاصة بعمل الأطفال والعمال الشبان طبقا للقانون.

## العطل المعوضة

$F \quad \ddot{u} \quad \text{نق} \quad \Theta$

المادة 49. - يستفيد العمال من العطل المعوضة حسب الشروط التالية:

يومان في الشهر من أيام العمل للعمال المكتتبين محليا؛  
يومان في الشهر من أيام العمل للعمال المشار إليهم بالمادة 42 من هذه الاتفاقية دون حساب مدة السفر ذهابا وإيابا التي تعوض في حدود 6 أيام من أيام العمل.  
إن الزيادات الممنوحة للعمال الشبان وربات البيوت وزيادات الأقدمية هي تلك المحددة بالمقرر العام رقم 10.297 بتاريخ 2 يونيو 1965.

يستفيد العمال الحائزون على وسام الشرف من يومين من العطلة إضافيين في السنة.  
أما العمال الذين يستفيدون من عطلة سنوية فإن مدة عطلتهم تحدد بمقتضى ملحقات هذه الاتفاقية الجماعية.

يقع تحديد تاريخ الذهاب إلى العطلة لكل عامل باتفاق بين الطرفين رب العمل والعمال. وإذا وقع تحديد هذا التاريخ فإنه لا يجوز تقديمه أو تأخيره لفترة تفوق ثلاثة شهور. وإذا تقدم العامل لأخذ عطلة في الوقت المناسب فإنه يجب إحاطته علما بتاريخ ذهابه للعطلة خمسة عشر يوما على الأقل قبل مواعدها.  
ويطلب من العامل فإن الاستفادة من العطلة المكتسبة يمكن تأجيله لمدة سنة على أقصى تقدير. ويجوز إضافة الحقوق المكتسبة بالحقوق الجديدة المكتسبة خلال فترة التأجيل.  
ولحساب مدة العطلة المستحقة لا تقتطع منها الغيابات إثر حوادث الشغل والأمراض المهنية والفترات القانونية لاستراحة المرأة عند وضعها والفترات العسكرية الإجبارية ولا الغيابات إثر أمراض وقع إثباتها بشهادة طبية بشرط ألا تتعدى ستة أشهر ولا الرخص الاستثنائية المقررة في المادة 56 الآتية.

$F \quad \ddot{u}$

المادة 50. - يقع حساب علاوة العطلة على النحو التالي: 12/1 من جملة المبالغ المقبوضة ابتداء من تاريخ آخر عطلة وفقا لما ورد في المادة 27 من الكتاب الثاني من قانون العمل.  
ويقع دفعها بعملة البلاد التي نفذ العقد بها.  
وتدفع للعمال عند ذهابه في العطلة.

$F \quad \ddot{U} \quad \ddot{u} \quad K\ddot{u}$

المادة 51. - في حالة قطع أو إنهاء العقد قبل أن يتمكن العامل من استحقاق العطلة فإنه يعوض عن العطلة بمنحة تحدد على أساس الحقوق المكتسبة وفقا لما نصت عليه المقتضيات القانونية والتنظيمية والاتفاقية.

$K\ddot{u} \quad \ddot{u}$

المادة 52. - ينظم قانون العمل المقتضيات المتعلقة بالأسفار والتنقلات.  
غير أن رب العمل عليه أن ينقل العامل في وسائل نقل تعترف السلطة الإدارية المختصة بصفة رسمية بأنها وسائل نقل الأشخاص.

المادة 53. - يقع نقل العامل وأفراد عائلته إذا كان على حساب رب العمل وفقا للشروط التالية:  
الباخرة والقطار: في الدرجة الثانية لجميع العمال ما عدى الأطر والمهندسين وما شابههم ففي الدرجة الأولى.

الطائرة: في الدرجة السياحية لجميع العمال.  
وزن الأمتعة: فيما يخص نقل أمتعة العامل وأفراد عائلته فلا يطلب رب العمل بتحمل نقل ما يستفيد منه العامل من إعفاء وهو ما يذكر على تذكرة شركة النقل.  
ولكن عند نقل العامل للمرة الأولى من مقر إقامته العادي إلى مكان العمل، وللمرة الأخير من مكان العمل إلى مقر إقامته وكذلك عند تحويله من مكان إلى مكان آخر، فإن رب العمل يتكفل بنقل أمتعته مجانا باستثناء السفر بالطريق البحري في الحدود التالية:

- 300 كيلو غرام من الأمتعة بالإضافة إلى الوزن المعفى للعامل ولزوجته؛
- 100 كيلو غرام من الأمتعة بالإضافة إلى الوزن المعفى لكل طفل من أطفاله حسبما هو محدد في المادة 57 من هذه الاتفاقية.

وفي حالة عدم تزويد العامل بالأثاث فإن رب العمل يتولى علاوة على ذلك نقل الأثاث الكبير الضروري مجاناً للعامل ولأفراد عائلته.  
إن حمل الأمتعة يقوم به رب العمل مجاناً علاوة على الوزن المعفى يتم بالطريقة والوسائل العادية حسب اختيار رب العمل.

المادة 54. - وبموجب مقتضيات قانون العمل فإن العامل بمجرد فسخ العقد يتمتع بحق السفر إلى مقر إقامته المعتاد على نفقة رب العمل الذي ينصرف عنه، وله أن يطلب ذلك في حدود سنتين ابتداء من يوم انقطاعه عن العمل. لكن العامل ملزم في طلبه الذي يحرره لهذا الغرض بذكر مختلف الأنشطة التي تعاطها منذ فسخ عقده وأرباب العمل الذين اشتغل معهم ومدة تلك الأعمال.

*Üü Ü*

المادة 55. - عندما يدفع العامل إلى الخزينة العامة مبلغ الضمان القانوني للرجوع إلى الوطن فإن رب العمل الذي يستخدم العامل يتعين عليه أن يمدّه مع أفراد عائلته عند الاقتضاء بضمان الرجوع إلى وطنه أو إعفاء من الضمان يمكنه من استرجاع ضمانه الذي دفعه من الخزينة العامة.  
وفي كل حالات فسخ العقد فإن رب العمل في حل من دفع الضمان:

- بإبدال التزامه لفائدة رب عمل آخر؛
- بتسليم واستعمال تذكرة السفر؛
- بدفع مبلغ الضمان للخزينة باسم وفائدة العامل.

وبمقتضى الاحتمال الثالث فعلى العامل أن يدفع مقدماً لرب العمل قيمة المبلغ المدفوع للخزينة باستثناء الحالة التي يكتسب فيها حق اكتساب سفر العودة على نفقة رب العمل المذكور.

*FüÜü h*

المادة 56. - تمنح رخص استثنائية للغياب في حدود اثني عشر يوماً سنوياً لا تخصم من العطلة القانونية ولا يقطع مقابلها من الأجر بمناسبة الأحداث العائلية التالية، على أن يقع إثباتها بمستندات الحالة المدنية أو بإفادة صادرة عن السلطة الإدارية المختصة.

- زواج العامل: 3 أيام؛
- زواج أحد أولاده أو أخيه أو أخته: يوم واحد؛
- وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد من أبناء صلبه مباشرة: 3 أيام؛
- وفاة أحد أبويه مباشرة، أو أخ أو أخت: يومان؛
- وفاة أبو الزوج أو الزوجة: يوم واحد؛
- ولادة طفل: يوم واحد؛
- العقيقة: يوم واحد.

يجب أن تكون كل رخصة من هذا النوع موضوع لإذن كتابي مسبق من رب العمل إلا في حالة القوة القاهرة.

وفي هذه الحالة فإن العامل يتعين عليه أن يشعر رب عمله بتاريخ رجوعه إلى العمل.  
يجب تقديم المستندات المثبتة للحدث في أقر الأجل لرب العمل وعلى أية حال يجب أن لا يتجاوز هذا الأجل 15 يوماً.

وفي حالة كون الحادث خارج مكان العمل ويتطلب ذهاب العامل فإنه يجوز التمديد في هذه المدة باتفاق بين الطرفين لكن هذا التمديد غير معوض.

*Küü ü*

المادة 57. - إذا دعي العامل مرة إلى القيام بعمل خارج المكان العادي لعمله ولكن في الحدود الجغرافية المنصوص عليها في عقده وإلا حسب أعراف المهنة وتسبب هذا التنقل في مصاريف إضافية فإنه يمكن أن يقاضى تعويضات وفقاً للشروط التالية:

- 4 مرات الأجر الأدنى من صنف العامل إذا ترتب على التنقل تناول وجبة رئيسية خارج مكان العمل؛
- 8 مرات الأجر الأدنى من صنف العامل إذا ترتب على التنقل تناول وجبتين رئيسيتين خارج مكان العمل؛

• 12 مرة الأجر الأدنى من صنف العامل إذا ترتب عن التنقل تناول وجبتين رئيسيتين ومبيت وفتور خارج مكان العمل.

ولا يستحق هذا التعويض إذا قدم رب العمل هذه الحاجيات عينا.  
وإذا تجاوز التنقل 6 شهور فإن المعني يصبح ذا حق في الحصول على الامتيازات التالية إلا إذا نص على خلاف ذلك في العقد:

1. إما أن يرفق بعائلته أو تلتحق به على نفقة رب العمل. وفي هذه الحالة فإن العامل لا يتقاضى تعويض التنقل ولكن يصبح له الحق في مسكن مجانا له ولأفراد عائلته. ويقصد بعائلة العامل الزوجة أو الزوجات التي تثبت شرعية زواجها مستندات الحالة المدنية وكذلك الأطفال الصغار الذين هم في كفالة العامل ويعيشون معه عادة.

2. وإما أن يستفيد من عطلة استجمام تعطى له بعد شهرين أو ثلاثة حسب المسافة التي تفصل مكان العمل العادي من المكان العمل الطارئ أقل أو أكثر من 300 كلم:

- يومان في الحالة الأولى؛
- ثلاثة أيام في الحالة الثانية.

ولا تمنح للعامل عطلة الاستجمام إلا إذا جرت قبل أسبوعين على الأقل من نهاية التنقل المؤقت. وخلال التنقلات الناجمة عن تنقل وقتي فرضته المصلحة أو عن عطلة استجمام أو عن تغيير مكان العمل فإن العامل يتقاضى علاوة على تعويض التنقل الذي يستحقه نفس الأجر كما لو عمل في المنشأة وقته العادي.

ũ ù ù

المادة 58. - عندما ينتقل العامل من مقر إقامته العادي إلى مكان عمله، أو من مكان عمله إلى آخر بفعل رب العمل، فإن هذا الأخير ملزم بوضع مسكن تحت تصرف العامل وعائلته.

وإذا كان المسكن غير مؤثث فإن على رب العمل أن يساهم في تأثيثه.  
المادة 59. - يجب أن يكون حجم المسكن المقدم من طرف رب العمل مستجيبا لحاجة العامل وعائلته. ولرب العمل الذي يوفر مسكنا الحق في إجراء اقتطاع للسكن من أجر العامل. ويساوي مبلغ الاقتطاع الحد الأقصى المحدد في الميدان بالطرق التنظيمية إذا كان المسكن المقدم تتوفر فيه الشروط الدنيا المنصوص عليها في نفس الطرق التنظيمية.

المادة 60. - عندما يمنح مسكن وظيفة لعمل معين، فإن العامل الذي يقوم بهذا العمل لا حق له في أن يرفض هذا المسكن، إلا إذا كان المسكن المذكور لا يستجيب للشروط العامة المبينة في المادة أعلاه.

ũ ù ù ù

المادة 61. - عند فسخ عقد العمل فإن العامل الذي يقيم في مسكن ممنوح من رب العمل يتعين عليه أن يغادر المسكن في الأجل التالية:

(أ) إذا وقع إشعار أحد الطرفين بواسطة الإشعار المسبق في الأجل القانونية فإن مغادرة المسكن تكون في نهاية فترة الإشعار المسبق، دون أن تقل هذه الفترة عن شهر؛

(ب) وإذا وقع فسخ العقد من طرف العامل دون أن تقع مراعاة الإشعار المسبق فإن مغادرة المسكن تتم فوراً؛

(ج) وعند فصل عامل من طرف رب العمل دون إشعار مسبق باستثناء قيام العامل بخطأ فادح، فنقع تأجيل مغادرة المسكن إلى أجل أقصاه شهر؛

(د) وفي حالة فصل عامل إثر خطأ فادح يسكن مع عائلته فإن مغادرة المسكن يجب أن تتم خلال ثمانية أيام. ويجوز تمديد هذه الفترة إلى مدة أقصاها شهر، إثر تقديم شهادة طبية.

وفي جميع الحالات فإنه يجوز لرب العمل أن يخصص له مسكنا آخر عوضا عن المسكن الذي يوجد فيه.

وخلال فترة بقاء العامل مدة إضافية في المسكن فإنه يمكن القيام بطرح مبلغ قانوني أو رمزي للسكن من جرابته بصورة مسبقة.

## الباب السادس: الصحة والأمن

المادة 62. - تلتزم الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية بالنظم المعمول بها.



## ¶ ü ~ ü Kî

المادة 63. - يتعين على المؤسسات المصنفة بموجب المقرر رقم 397 الصادر بتاريخ 18 يناير 1955 في الفئة الثالثة والفئة الرابعة والفئة الخامسة أن تحصل على مشاركة طبيب مكلف بمراقبة الصحة في المؤسسة ليقوم بالمعاينات والإسعافات الاستعجالية التي لا يمكن لممرض أن يقوم بها. إن المنشآت غير المصنفة في الفئة الخامسة يجب أن تتوفر على وسائل من حيث الأشخاص والتجهيزات الصحية المنصوص عليها في النظم المقررة للمنشآت المصنفة في الفئة الرابعة. ويمكن لها أن تنتظم في تجمع يمكنها من الاستجابة لهذا الواجب. وفي جميع الحالات فإنه يجب إرسال نظير من العقد الذي يربط الأعدان الصحيين بالمنشآت إلى إدارة الشغل ومفتشية الشغل المختصة.

## K ü ü ÜŦÜ

المادة 64. - بالإضافة إلى الإعانات التي يمكنهم المطالبة بها طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالخدمات الطبية والصحية للمنشأة يستفيد العمال المعالجون في المستشفيات بأمر من الطبيب المعتمد للمنشأة أو تحت إشرافه من المزايا التالية:

أ - ضمانات من طرف رب العمل للمؤسسة المعالجة بدفع مصروفات علاج العامل في حدود المبالغ المستحقة له أو التي يمكن أن يستحقها (الأجور النقدية وتوابعها التعويضات المقررة في حالة المرض والعلاج وعند الاقتضاء علاوة الإشعار المسبق والفصل وبدل الإجازة). إذا قدم رب العمل بوصفه ضامناً مصروفات العلاج فإن استردادها يتم بواسطة اقتطاعات دورية يتفق عليها الطرفان بعد استئذان العامل لعمله.

ب - تعويض تكميلي للعلاج يؤدي للعامل المريض في حدود مدة الاستحقاق الكامل أو الجزئي للعامل. يحدد مبلغ هذا التعويض كما يلي: أربعة أضعاف مبلغ الحد الأدنى لأجر الساعة لفئة العامل عن كل يوم

علاج.

لا تستحق المزايا المنصوص عليها في هذه المادة للعامل المعالج على إثر حادث غير مهني ترتب نشأً إما بسبب خطئه أو بمناسبة ألعاب أو تمارين رياضية غير منظمة من طرف رب العمل. لا ينطبق الشرط المذكور أعلاه على حادث العمل المعرف في الفقرة الأخيرة من المادة 24 من هذه الاتفاقية.

المادة 65. - تختفي كافة مقتضيات هذه الاتفاقية وملحقاتها المتعلقة بتعويض العامل المريض أو المعالج في مستشفى عندما يغطي الجهاز المكلف بالضمان الاجتماعي في موريتانيا خطر المرض بنسبة تعادل على الأقل مقدار الأجر في هذه النواحي الثلاثة (العلاجات، تعويض العامل المريض عن أجره المفقود، تسديد المصاريف الصيدلانية).

كما تختفي هذه النصوص عندما يقوم رب العمل بتأمين ضد المرض لصالح العامل يغطي مستوى يعادل على الأقل مقدار الأجر في حالتي المرض والعلاج في مستشفى.

## Ü ü ~ Ø

المادة 66. - يجب أن ينتخب مندوبون للعمال في كل مؤسسة وفقاً للشروط التي يحددها القانون والنظم المعمول بها. وتحدد النصوص نفسها صلاحياتهم.

ومع ذلك فإذا كانت المنشأة تشتمل على عدة مؤسسات تقع في مكان واحد وعلى شعاع حده الأقصى 20 كيلومتراً ولا تحتوي كل مؤسسة على حدة من العمال ما يتطلب انتخاب مندوبين عن العمال، يجتمع مجموع عمال هذه المؤسسات بهدف إقامة تجمع انتخابي لينتخب مندوبه أو مندوبيه.

المادة 67. - يعتبر باطلاً وبدون أثر كل فصل لمندوب العمال يتم خرقاً لأحكام المادة 18 من الكتاب الخامس من قانون العمل وحتى في حالة غلق المؤسسة أو حالة الفصل الجماعي.

وتستمر علاقة العامل الذي يتعرض لمثل هذه الإجراءات بالمؤسسة ويستمررون في مباشرة وظائف انتدابهم إلى أن يصدر القرار المحتمل عن المحكمة المختصة.

ومع ذلك يجوز لرب العمل إذا ارتكب العامل المعني خطأ جسيماً، أن يوقفه مؤقتاً عن العمل في انتظار أن يصدر قرار نهائي من مفتشية الشغل أو حكم من المحكمة المختصة.

وأثناء انتخاب مندوبي وفي الفترة الواقعة بين تاريخ إيداع اللوائح الخاصة بالمرشحين والفترة التي يتم فيها الانتخاب يستفيد العمال المسجلون على اللوائح المعلنة من إجراءات الحماية التي تنص عليها المادة 18 من الكتاب الخامس من قانون العمل.

ويحتفظ بهذه الإجراءات لصالح المندوبين المنتخبين الذين انتهت مدة انتدابهم خلال الفترة الواقعة بين انتهاء مدة الانتداب وإنهاء السنة أشهر التالية للاقتراع الجديد.

المادة 68. - ليس للمندوب الحق في التمتع بمعاملة ممتازة.

ولا يجوز أن يطالب بتغيير عمله محتجا بصفته مندوبا.

ولا يجوز نقله خلال مدة انتدابه خلافا لرغبة إلا بعد موافقة مفتش الشغل المختص.

وأوقات عمله هي الأوقات العادية للمؤسسة وتقتطع أوقات راحته العادية من أوقات العمل هذه.

ولا يجوز أن تكون ممارسة العامل لوظائفه الانتدابية عائقا دون حصوله على التقدم المهني المنتظم ولا دون الرفع من أجره.

المادة 69. - تشمل صلاحيات المندوب المجموعة التي انتخبته، بالنسبة للقضايا ذات الصبغة العامة التي تعني كافة العمال، فإن هذه الصلاحيات تشمل المؤسسة كلها.

ولكل مندوب إذا طلب ذلك أن يستعين بممثل من منظمته النقابية سواء بمناسبة زيارته لإدارة مؤسسته أو بمناسبة زيارات مفتشيات الشغل والقوانين الاجتماعية.

وفي حالة الاختلاف الناتج عن نزاعات فردية أو جماعية في إطار المنشأة فإن مندوب العمال أو ممثلا

عن نقابة موقعة على هذه الاتفاقية يحاول دون تأخير تسوية هذه الخلافات مع رب العمل أو ممثله.

ويرخص للعمال في أن يقدموا هم أنفسهم مطالبهم إلى رؤسائهم المباشرين.

*Ü üü ð ü*

المادة 70. - في كل مؤسسة أو منشأة تضم أربعمئة عامل على الأقل يعين المكتب الوطني لاتحاد

العمال الموريتانيين كل سنة بواسطة رسالة موجهة إلى الإدارة مندوبا نقابيا يختار بين عمال المؤسسة أو المنشأة.

ويتمتع هذا المندوب بنفس الحماية التي يتمتع بها مندوب العمال.

وله الحق في الحصول على ساعات للانتداب حددتها الأقصى على النحو التالي:

15 ساعة في الشهر بالنسبة للمؤسسات أو المنشآت التي يوجد فيها أقل من 1000 عامل أو يساويها؛

5 ساعات إضافية في الشهر لكل مجموعة من 1000 عامل أو جزء منها.

وظيفة المندوب النقابي هي مساعدة مندوب العمال في جميع الحالات المحددة في هذه الاتفاقية.

ويمكن تعيين مندوب نقابي إضافي بنفس الشروط التي يتطلبها تعيين المندوب النقابي الأصلي.

*FqÜ ü KifY*

المادة 71. - أنشئت لجنة متساوية التمثيل للتفسير والمصالحة والبحث عن الحلول الودية للنزاعات التي

يمكن أن تنجم عن تفسير وتطبيق هذه الاتفاقية وملحقاتها.

وليس لهذه اللجنة أن تنظر في النزاعات الفردية التي لا تستهدف معنى ومضمون هذه الاتفاقية.

وتتشكل اللجنة على النحو التالي:

• عضوان رسميان وعضوان خلفان من كل منظمة نقابية موقعة؛

• نفس العدد من الأعضاء والأعضاء الخلفاء عن أرباب العمل.

وتبلغ المنظمات النقابية المعنية السلطة الإدارية المختصة بأسماء الأعضاء والأعضاء الخلفاء.

وعلى الطرف الموقع الذي يرغب في تقديم نزاع إلى اللجنة أن يبلغه مكتوبا إلى الأطراف الموقعة

الأخرى وكذلك إلى السلطات الإدارية المختصة.

ويجب على هذه السلطات أن تدعو إلى اجتماع اللجنة في أقرب وقت.

وعندما تبدي اللجنة رأيها بإجماع المنظمات الممثلة في الاجتماع فإن نص هذا الرأي، عند توقيعه من

قبل أعضاء اللجنة، يحوز نفس الآثار القانونية التي تتمتع بها بنود هذه الاتفاقية.

ويودع هذا الرأي لدى كتابة محكمة الشغل بناء على مبادرة المدعي.

حرر في نواكشوط بتاريخ 13 فبراير 1974.

ا.و.ص.ت.م.  
عبد الله ولد سيديا  
عبد الله ولد سيديا ولد ابن  
قادر كمارا  
باشوت  
كوين

ا.ع.م.  
الشيخ ماء العينين روبيير  
كان سليمان  
ابراهيم ولد حيمود  
محفوظ بن اطويب  
حم بن دناه  
عبد الوهاب بن محمد

مديرية الشغل واليد العاملة والضمان الاجتماعي  
عمر أفا سي

ن.م.م  
بمب ولد سيدي بادي

## بروتوكول اتفاق

- بمناسبة ارتفاع الأجر الأدنى المضمون الذي ينص عليه المرسوم رقم 74-228 الصادر في 19 ديسمبر 1974، اتفق ممثلو اتحاد أرباب العمل الموريتانيين المجتمعون برئاسة مدير الشغل واليد العاملة والضمان الاجتماعي على تطبيق ما يلي: وفقا للمادة 25 من الفقرة الثالثة من الاتفاقية الجماعية العامة الصادرة بتاريخ 1 فبراير 1974:
- تطبيق مبلغ الأجر الأدنى على سائر أجور العمال المعنيين بقانون العمل وهو ألف وخمسمائة أوقية (1500).
  - تنفيذ هذا الاتفاق ابتداء من فاتح نوفمبر سنة 1974.
  - حرر في نواكشوط بتاريخ 21 ديسمبر 1974.

### عن اتحاد أرباب العمل

كادير كمر  
عبد الله بن أرييه  
با ممدو صنبولي  
عبد الرحمن بن شعيب

### عن اتحاد العمال الموريتاني

صو موسى  
كان سليمان  
محمد بن تاج الدين  
افال مالك

مدير الشغل واليد العاملة والضمان الاجتماعي بالنيابة

با آمادو تانجا

الاتفاقية الجماعية العامة الصادرة بتاريخ 13 فبراير 1974  
السلم المحدد للأجور الجديدة للعمال الموريتانيين

## الملحق 1

### البنوك - المعدل الشهري (173 س 33)

الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.805	2.076	1
1.928	2.217	2
2.288	2.631	3
2.657	3.056	4
3.229	3.713	5
4.644	5.341	6
6.644	7.641	7
8.044	9.251	الصف 1
8.944	10.286	الصف 2
9.844	11.321	الصف 3
10.944	12.586	الصف 4
12.344	14.196	الصف 5
13.844	15.921	الصف 6

## الصناعات المعدنية

معدل الساعات      المعدل الشهري (173 س

(33

الراتب القديم	الراتب الجديد	الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.812	1.576	,4510	,099	1
2.076	1.805	,9711	10,41	2
2.217	1.928	12,79	11,12	3
2.631	2.288	15,18	,2013	4
3.056	2.657	17,63	,3315	5
3713	3.229	21,42	,6318	6
4.870	4.235	28,09	,4324	7 أو HC
رؤساء الأجهزة				
5.916	5.144			1 رج
7.526	6.544			2 رج
8.906	7.744			3 رج
9.849	8.564			4 رج
10.516	9.144			5 رج
11.890	10.344			6 رج

## أعوان النقل

معدل الساعات المعدل الشهري (173) س

(33)

الراتب القديم	الراتب الجديد	الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.812	1.576	,4510	,099	1
2.076	1.805	,9711	10,41	2
2.217	1.928	12,79	11,12	3
2.631	2.288	15,18	,2013	4
3.056	2.657	17,63	,3315	5
3.713	3.229	21,42	,6318	6
4.870	4.235	28,09	,4324	A 7
5.341	4.644	,8230	,8026	B 7
رؤساء الأجهزة				
5.916	5.144			1ج
7.526	6.544			2ج
8.906	7.744			3ج
9.849	8.564			4ج
10.516	9.144			5ج

التجارة - المعدل الشهري (173) س

(33)

الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.576	1.812	1 أ
1.602	1.842	1 ب
1.805	2.076	2
1.928	2.217	3
2.288	2.631	4
2.657	3.056	5
3.229	3.713	6
4.235	4.870	7 أ
4.644	5.341	7 ب
6.074	6.985	8 أ
6.644	7.641	8 ب
6.944	7.986	8 ج
8.044	9.251	9 أ
8.944	10.286	9 ب
9.844	11.321	10 أ
10.944	12.586	10 ب
12.344	14.196	10 ج
13.844	15.921	11



## الميكانيكا العامة

معدل الساعات      المعدل الشهري (173 س

(33

الراتب القديم	الراتب الجديد	الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.812	1.576	,4510	,099	1
2.076	1.805	,9711	10,41	2
2.217	1.928	12,79	11,12	3
2.631	2.288	15,18	,2013	4
3.056	2.657	17,63	,3315	5
3713	3.229	21,42	,6318	6
4.870	4.235	28,09	,4324	7
رؤساء الأجهزة				
5.456	4.744			0 رج
5.916	5.144			1 رج
7.526	6.544			2 رج
8.906	7.744			3 رج
9.849	8.564			4 رج
10.516	9.144			5 رج

## البناء والأشغال العامة

معدل الساعات      المعدل الشهري (173 س)

(33)

الراتب القديم	الراتب الجديد	الراتب القديم	الراتب الجديد	الفئة
1.812	1.576	,4510	,099	1 أ
1.842	1.602	,6310	,249	1 ب
2.076	1.805	,9711	10,41	2
2.217	1.928	12,79	11,12	3 أ
2.316	2.014	,3613	,6211	3 ب
2.631	2.288	15,18	,2013	4 أ
2.791	2.427	,1016	,0014	4 ب
3.056	2.657	17,63	,3315	5 أ
3.474	3.021	,0420	,4317	5 ب
3.713	3.229	21,42	,6318	6 أ
4.578	3.981	,3325	,0322	6 ب
4.870	4.235	28,09	,4324	HC
رؤساء الأجهزة				
5.916	5.144			1 رج
7.526	6.544			2 رج
8.906	7.744			3 رج
9.849	8.564			4 رج
10.516	9.144			5 رج

## النقل البري

### الأشخاص المتنقلون

الراتب الجديد	الراتب القديم	الفئة
11,97	,4110	العمال اليدويون على السيارات
1,02	0,89	تعويض الساعة للعمال اليدويين على الشاحنات والنقل على نصف المقطورات والمقطورات
15,18	,2013	1 ا
15,74	,6913	2 ا
16,58	,4214	ب 1
17,09	,8614	ب 2
18,30	15,91	ج 1
19,30	16,78	ج 2
21,42	18,63	د 1
22,45	19,52	د 2
24,49	21,30	هـ 1
28,09	24,43	هـ 2

## النقل البري

(العمال، المستخدمون، وعمال المشاريع باستثناء الأشخاص المتنقلين)

معدل الساعات المعدل الشهري (173) س

(33)

الراتب الجديد	الراتب القديم	الراتب الجديد	الراتب القديم	الفئة
1.812	1.576	,4510	,099	1
2.076	1.805	,9711	10,41	2
2.217	1.928	12,79	11,12	3
2.631	2.288	15,18	,2013	4
3.056	2.657	17,63	,3315	5
3.713	3.229	21,42	,6318	6

- 1..... الشروط العامة
- 1..... الباب الأول:
- 1..... مقتضيات عامة:  $\tilde{U} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{\theta} \quad F \quad \tilde{U} \tilde{\alpha} \tilde{\theta}$
- 1.....  $F \quad \tilde{U} \tilde{\alpha} \tilde{\theta} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{\theta} \quad \tilde{u}$
- 1.....  $F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad F \quad \tilde{U} \tilde{\alpha} \tilde{\theta} \quad H$
- 2.....  $F \quad K \quad \tilde{u} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u}$
- 2.....  $\tilde{U} \quad F \quad \tilde{U} \tilde{\alpha} \tilde{\theta}$
- 2.....  $x \quad \tilde{u} \quad \tilde{U} \quad K \quad \tilde{u}$
- 2..... الباب الثاني: ممارسة الحق النقاب
- 2.....  $F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad K \quad \tilde{u} \quad \tilde{u} \quad K \quad \tilde{u}$
- 3.....  $F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{U} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u}$
- 3.....  $K \tilde{u} \quad \tilde{U} \tilde{u}$
- 4.....  $F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u}$
- 4..... الباب الثالث: عقد العمل
- 4..... الفصل الأول: التكوين والتنفيذ
- 4..... صيغة العقد ومدته
- 4.....  $\tilde{u} \quad \tilde{U} \quad K \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{u} \quad \tilde{U} \quad K \quad \tilde{u}$
- 4.....  $\tilde{U} \quad K \quad \tilde{u} \quad K$
- 5.....  $\tilde{u} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad K \tilde{u}$
- 5.....  $\theta \quad \tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad K \tilde{u}$
- 5.....  $F \quad K \tilde{u}$
- 5.....  $\tilde{u} \quad \tilde{\alpha}$
- 5.....  $\tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u}$
- 6.....  $\tilde{u} \quad \tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad F$
- 6.....  $\tilde{\alpha} \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \tilde{U}$
- 6.....  $F \quad \tilde{U} \quad \tilde{u} \quad \theta$
- 6..... الفصل الثاني: تطبيق عقد العمل

6.....	<i>FíÜK ïz ÜÜ ï</i>
6.....	الغيابات الناجمة عن الأمراض والحوادث غير المهنية
6.....	<i>Θ ï ç</i>
6.....	<i>ÜöÜç̄ Y z ïü γü</i>
7.....	<i>ï Ü Fç ïz Ü Kï</i>
7.....	الفصل الثالث: فسخ العقد
7.....	<i>ï z ïü γ ï(ï</i>
7.....	<i>ï äÜüü</i>
7.....	<i>ï ï ï Θ</i>
8.....	<i>ï Ü ï Kï</i>
8.....	<i>ï ÜïΘ H</i>
8.....	<i>ÜYï ï</i>
8.....	<i>Θ ÜK ç ðï ï ïz Ü ç</i>
9.....	<i>Θ ÜK ç ðï ç</i>
9.....	<i>Üï Ü</i>
10.....	الفصل الرابع: التمرين
10.....	الباب الرابع: الأجرة والرواتب
10.....	أحكام عامة
10.....	<i>γ ï</i>
10.....	<i>Kï</i>
10.....	<i>KïFY</i>
11.....	<i>γ ï ÜK ï ÜMΘ :ï ï ï ç</i>
11.....	<i>ÜY Üï Ü ï γï</i>
11.....	<i>F Ü ïz ÜÜ ðÜ</i>
11.....	<i>F Y z ï F ï</i>
12.....	<i>F Θ ïFY</i>
13.....	<i>äÜ ï ç Y ï ç</i>
13.....	الباب الخامس: مدة العقد

- 13 .....  $F \dot{U} \ddot{u} \ddot{U} \ddot{U} \ddot{u} \ddot{U} \dot{K} \ddot{u}$
- 13 .....  $\ddot{u} \dot{U} \ddot{Y} \ddot{u} \dot{K} \ddot{u}$
- 13 .....  $\partial \dot{U} \ddot{u} \ddot{U}$
- 13 .....  $\dot{\ddot{u}} \ddot{u} \text{ ж}$
- 13 .....  $\dot{U} \ddot{u}$
- 14 ..... العطل المعوضة
- 14 .....  $F \ddot{u} \text{ ж} \dot{\Theta}$
- 14 .....  $F \ddot{u}$
- 14 .....  $F \dot{U} \ddot{u} \dot{K} \ddot{u}$
- 14 .....  $\dot{K} \ddot{u} \ddot{u}$
- 15 .....  $\dot{U} \ddot{u} \dot{U}$
- 15 .....  $F \dot{u} \dot{U} \dot{K} \ddot{u} \text{ н}$
- 15 .....  $\dot{K} \ddot{u} \text{ ж}$
- 16 .....  $\text{ж} \dot{u} \ddot{u} \ddot{u}$
- 16 .....  $\ddot{u} \dot{Y} \ddot{u} \ddot{u} \partial \dot{U}$
- 16 ..... الباب السادس: الصحة والأمن
- 17 .....  $\dot{Y} \ddot{u} \dot{\ddot{u}} \dot{K} \ddot{u}$
- 17 .....  $\dot{K} \ddot{u} \ddot{u} \dot{U} \ddot{u} F \dot{U} \ddot{u}$
- 17 .....  $\dot{U} \ddot{u} \dot{\Theta}$
- 18 .....  $\dot{U} \ddot{u} \dot{\Theta} \ddot{u}$
- 18 .....  $F \dot{Y} \dot{U} \ddot{u} \dot{K} \ddot{u} F \dot{Y}$