

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur –Fraternité-Justice



Ministère de l'Economie et de l'Industrie
Cellule de Coordination du Programme National Intégré d'Appui à la Décentralisation, au
Développement Local et à l'Emploi des jeunes (PNIDDLE)

**ELABORATION DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)
du PROJET MOUDOUN d'APPUI A LA DECENTRALISATION ET AU
DEVELOPPEMENT DES VILLES INTERMEDIAIRES**

Rapport définitif

**Baba Ould SOUFI,
Ingénieur Consultant**

Novembre 2019

SOMMAIRE

Résumé exécutif en français	6
1. Introduction	11
1.1. Présentation du Projet	11
1.2. Utilisation du personnel au sein du Projet	12
1.3. Objectifs du PGMO	12
1.4. Résultats attendus.....	12
1.5. Méthodologie adoptée.....	13
• Collecte de la documentation	13
• Contact structures et personnes ressources	14
• Visite de terrain.....	14
2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet..	15
2.1. Effectif des travailleurs du Projet.....	15
2.2. Estimation du coût des travailleurs du Projet.....	15
2.3. Caractéristiques des travailleurs	16
2.4. Timing de couverture des besoins en main-d'œuvre.....	16
2.5. Organisation Contractuelle envisagée	17
2.6. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	Erreur !
Signet non défini.	
2.6.1. Conditions de travail et d'emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
2.6.2. Organisation des travailleurs.....	Erreur ! Signet non défini.
3. Evaluation des principaux risques qui pourraient peser sur la main d'œuvre du Projet.....	18
3.1. Activités du Projet	18
3.1.1. Activités prévues dans la composante 1 : Infrastructures urbaines. ...	18
3.1.2. Activités prévues dans la composante 2 : Appui technique à la planification et gestion communale.....	19

3.1.3. Activités prévues dans la composante 3 : Volet d'Intervention d'Urgence	19
3.2. Différents types de travailleurs prévus au sein du Projet	19
3.3. Santé et sécurité au travail (SST)	20
3.4. Travail forcé	28
4. Législation du Travail en Mauritanie - conditions générales	29
4.1. Dispositions générales	29
4.2. Conditions de rémunération	30
5. Législation du Travail en Mauritanie - santé et sécurité au travail	30
5.1. Santé et sécurité au travail	30
5.2. Travail des femmes et des enfants	30
6. Autorité responsable de la gestion du personnel du Projet	32
7. Age à l'admission à l'emploi	33
8. Conditions générales	33
8.1. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	33
8.1.1. Conditions de travail et d'emploi.....	34
8.1.2. Organisation des travailleurs.....	38
9. Mécanismes de gestion des plaintes	38
10. Gestion des fournisseurs et prestataires de services	40
10.1. Travailleurs contractuels	40
11. Travailleurs communautaires	40
12. Employés des fournisseurs principaux	40
ANNEXE I : Modèle de contrat de travail à durée déterminé.....	42
ANNEXE II : Modèle de contrat de travail à durée in déterminé	45
ANNEXE III : Modèle de bulletin de paie.....	48
ANNEXE IV : modèle de résiliation de contrat.....	49
ANNEXE V : Modèle de lettre de licenciement.....	50
ANNEXE VI : Annexe PV de réunion de travail dans les villes visitées	51
ANNEXE VII : Listes de présence aux réunions de travail	51
ANNEXE VIII : Album photo des réunions dans les villes visitées	51
ANNEXE IX : Liste des personnes rencontrées	51
ANNEXE X : Bibliographie	51
ANNEXE XI : Termes de références.....	51

Liste des tableaux

- Tableau 1 : Répartition de l'effectif des travailleurs directs
- Tableau 2 : Estimation du coût de la main d'œuvre directe du projet
- Tableau 3 : Timing de couverture des besoins en main-d'œuvre
- Tableau 4 : Organisation contractuelle envisagée
- Tableau 5 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 en matière de SST.
- Tableau 6 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 en matière de travail des femmes et des enfants.
- Tableau 7 : Responsabilités de gestion
- Tableau 8 : Description détaillée du processus de règlement des différends

Acronymes

BM	Banque Mondiale
CCGT	Convention Collective Générale du Travail
CES	Cadre Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
FRD	Fonds Régional de développement
ITS	Impôt
NES	Norme Environnementale et Sociale
OHS	Occupational Health and Safety
OIT	Organisation Internationale de Travail
ONU	Organisation des Nations Unis
PDC	Plan de Développement Communal
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PNIDDLE	Programme National Intégré d'appui à la Décentralisation, au Développement Local et à l'Emploi des jeunes
Projet MOUDOUN	Le Projet MOUDOUN d'Appui à la Décentralisation et au Développement des Villes Intermédiaires
PV	Procès-Verbal
RAF	Responsable Administratif et Financier
SST	Santé et Sécurité au Travail.
UCP	Unité de Coordination du Projet

Résumé exécutif en français

Introduction. Le Projet d'Appui à la Décentralisation et au Développement des Villes Intermédiaires (Projet MOUDOUN) aura, à travers le financement d'infrastructures, à améliorer l'accès aux services urbains, à améliorer les finances locales et renforcer les capacités dans 7 villes intermédiaires du pays, à améliorer la productivité de ces villes, et appuyer d'autre part la politique de décentralisation et de renforcement des institutions locales afin que ces villes jouent pleinement leur rôle dans la gouvernance locale pour un développement économique et territorial des 7 villes ciblées .

Le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale (CES) fait état de : a) une vision du développement durable, qui décrit les aspirations de la Banque en matière de viabilité environnementale et sociale ; b) la Politique environnementale et sociale de la Banque mondiale relative au financement de projets d'investissement, qui énonce les exigences de la Banque ; et c) les Normes environnementales et sociales qui énoncent les dispositions qui s'appliquent à l'Emprunteur et aux projets financés par la Banque.

Parmi ces normes, la NES N°2 porte sur l'emploi et les conditions de travail. Le présent PGMO décrit donc la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES N°2. Le Plan précise de quelle façon la NES N°2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33 de la NES N°2.

L'élaboration du présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre permettra ainsi de mieux gérer les risques environnementaux et sociaux, notamment ceux liés à la main d'œuvre. A travers ce plan, le Projet MOUDOUN aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements.

Activités du Projet¹. Les priorités identifiées portent sur l'emploi, les jeunes et la salubrité; la gestion des déchets étant une priorité affichée par l'ensemble des communes. Une première série d'investissements sera préparée dès la première année de mise en œuvre du projet et portera sur : i) les projets de gestion des déchets solides dans les communes, ii) une évaluation des besoins de renforcement de capacité pour concevoir un programme de formation adaptée visant à renforcer la bonne gouvernance locale ; iii) Approfondissement de l'étude du FRD conduite dans le cadre du PNIDDLE afin d'amener à des recommandations claires et durables et matière de financement des collectivités locales. Les autres investissements entreront dans un processus de consultation et de planification urbaine et leur réalisation pourra être étalée de la 2e année de mise en œuvre du projet jusqu'à la clôture. En 2^{ème} phase, le Projet apportera également un appui aux Régions à la préparation des Plans de Développement Régionaux, et à la définition des outils institutionnels et opérationnel de coordination des acteurs locaux visant à renforcer l'efficacité de la gouvernance locale. Les domaines de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire et de la gestion foncière seront aussi renforcés dans leurs liens avec l'urbanisation.

Législation mauritanienne :

¹ Mission de la Banque mondiale du 25 février au 6 mars 2019 pour l'identification du nouveau projet d'appui à la décentralisation et au développement des villes intermédiaires. Aide-mémoire (paragraphe 13, 14, 24, 26,).

- **Conditions Générales** Les relations entre les travailleurs et les employeurs sont régies par la loi N° 2004-017 portant code du travail².

Les dispositions du code du travail mauritanien s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail à l'exception des fonctionnaires nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des Etablissements publics à caractère administratif.³

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

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

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application des dispositions du code du travail, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail. En cas d'accident de travail survenu ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail

- **Travail des femmes et des enfants.** Le Projet doit veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants.

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail.⁴

Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans, des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité⁵.

Utilisation du personnel au sein du Projet. Une étude institutionnelle est en cours de réalisation. On peut considérer à ce stade que trois types de travailleurs sont prévus : des travailleurs directs du Projet qui seront recrutés ou affectés au démarrage du Projet et constitueront le staff de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) ; les travailleurs contractuels seront employés par des tiers et des employés de fournisseurs principaux. L'UCP comprendra au moins : 16 travailleurs directs, 03 travailleurs contractuels (des fournisseurs de service) et 03 agents de sécurité qui veille à assurer le gardiennage des locaux de la coordination.

Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur. Le PGMO décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Loi N° 2004-017 portant code du travail) et de la NES 2. Il indique de quelle

² Article 1^{er} du Code du Travail (Livre I, Titre I, Chapitre1) du Code du Travail mauritanien.

³ Article 1^{er} du Code du Travail (Livre I, Titre I, Chapitre1) du Code du Travail mauritanien.

⁴ Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre1, Section I) du Code du Travail mauritanien.

⁵ Article 247 (Livre III, Titre V, Chapitre II, section III) du code du travail mauritanien.

façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés. Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Les travailleurs seront informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage, des conditions de salaires qui leur sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions. Les employés du Projet sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations. Tout travailleur du Projet aura droit aux congés payés au terme d'une durée de douze mois de services effectifs. Toutefois, la jouissance effective des congés peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans

Engagement des employés : Chaque employé s'engage pendant toute la durée de son contrat à consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur et ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.

Licenciement En cas de licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

Non-discrimination et égalité des chances. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler).

Organisations de travailleurs. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée (article 266 du Code du Travail)

Travail des enfants et âge minimum. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Travail forcé. La loi N° 2004-017 portant code du travail (article 5) interdit le travail forcé ou obligatoire. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Santé et sécurité au travail (SST). Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec le Cod de travail mauritanien⁶, seront appliquées au projet. Ces mesures seront

⁶ Les articles 238, 239 et 240 (livre III, titre V, chapitre I) portant sur la réglementation et les procédures relatifs aux mesures de sécurité et d'hygiène ; les articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) règlementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs ; les articles 255 à 258 (livre III, titre VI) portant sur la prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail

conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

Le Projet doit se préoccuper d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

« Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations ». « Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. »

Identification des risques professionnels liés au travail au sein du Projet. Le travail dans le projet est considéré, à priori, comme un travail sans risque professionnel mais il se peut que certaines activités comporteraient des risques liés aux : i) nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques, ii) déplacements lors des missions sur terrain, iii) allergies respiratoires dues à l'air conditionné, iv) contraintes sensorielles, gestuelles et mentales liées au travail sur écran, Etc.

Sécurité incendie. Les conditions de dégagements doivent être respectées au sein du Projet qui doit disposer du dispositif sécuritaire nécessaire.

Mécanisme de gestion des plaintes⁷. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Il concernera tous les travailleurs directs et contractuels. Le mécanisme de gestion des plaintes proposé ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif. Le Projet mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail. Le mécanisme proposé fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux

⁷ Source : NES N°2 paragraphes 21, 22, 23

préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Travailleurs contractuels. Le Projet prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que les tiers (fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires) qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2. En outre, le Projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Employés des fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec la réglementation nationale et les dispositions de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. La capacité du Projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

1. Introduction

1.1. Présentation du Projet

Dans le cadre de la préparation du nouveau Projet d'Appui à la Décentralisation et au Développement des Villes Intermédiaires (Projet MOUDOUN), la Cellule de Coordination du Programme National Intégré d'appui à la Décentralisation, au Développement Local et à l'Emploi des jeunes (PNIDDLE), envisage, par la présente consultation, l'élaboration d'un plan de Gestion de la main d'œuvre du ce Projet.

Le Projet MOUDOUN aura, à travers le financement d'infrastructures, à améliorer l'accès aux services urbains, à améliorer les finances locales et le renforcer les capacités dans quelques villes intermédiaires du pays, à améliorer la productivité de ces villes et soutenir le développement des regroupements volontaires de localités d'une part et, d'autre part, appuyer la politique de décentralisation et de renforcement des institutions locales afin que ces villes jouent pleinement leur rôle dans la gouvernance locale pour un développement économique des territoires de la Mauritanie.

L'élaboration du présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre, qui intervient dans le sillage de la préparation du Projet MOUDOUN, permet à celui-ci et à la Banque mondiale de mieux gérer les risques environnementaux et sociaux, notamment ceux liés à la main d'œuvre, et d'obtenir de meilleurs résultats au plan du développement.

Comme tout projet, le Projet MOUDOUN convient qu'il est primordial d'encourager le respect de normes environnementales et sociales reconnues par la communauté internationale parmi lesquelles figurent les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁸ et les conventions internationales pour la protection de l'environnement.

Le nouveau Cadre Environnemental et Sociale (CES) entré en vigueur, depuis le 1er octobre 2018, s'applique à tous les nouveaux financements de projets d'investissement de la Banque mondiale.

A travers le PGMO, le Projet MOUDOUN aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Pour se faire, il doit créer, maintenir et renforcer les bonnes relations entre travailleurs et employeurs afin d'améliorer les retombées des projets sur le développement économique national.

⁸ Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

1.2. Utilisation du personnel au sein du Projet

Le montage institutionnel du Projet n'est pas encore élaboré. En principe, il ne doit pas beaucoup s'écarter de celui du PNIDDLE. Une étude institutionnelle est en cours de réalisation. Elle devra établir une cartographie institutionnelle des acteurs centraux et locaux et proposer des recommandations pour la gestion du projet en lien avec la politique de décentralisation du gouvernement et en cohérence avec d'autres projets de développement local

1.3. Objectifs du PGMO

Le Plan de gestion de de la Main d'œuvre du PROJET MOUDOUN lui permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines
- Interdire tout recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par le code de travail mauritanien et la NES N°2 de la CES de la Banque mondiale),
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées,
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

1.4. Résultats attendus

- Un état des lieux des textes et règlement est dressé suivant les sources : sont prises en compte les documents (la loi 017/2004 portant sur le code de 2004, la Convention collective de 1974, les dispositions de la Norme Environnementale et Sociale numéro N°2)
- Un Plan de gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du Projet MOUDOUN de façon structuré est établie ;
- Un PGMO inscrit dans une politique de l'environnement assurant le respect et la mise en œuvre des ressources humaines et favorisant un déploiement convenant des ressources humaines du projet ;
- Une politique d'Innovation, Formation/Employabilité/Emploi des jeunes dans les différents secteurs en relation avec le Projet qui privilégie l'innovation et le développement humain

1.5. Méthodologie adoptée

La méthodologie proposée par le consultant a été révisée en tenant compte des remarques et observations du PNIDDLE. Ainsi, un certain nombre d'éléments méthodologiques qui ont été déterminant pour la conduite du travail demandé sont pris en considération dans cette étude. L'objectif est de répondre, à travers le PGMO, aux préoccupations du Projet et de l'emprunteur en termes d'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du nouveau projet MOUDOUN.

L'approche méthodologique suivie était axée sur principales étapes qui été sanctionnée par un rapport d'étude du PGMO.

- **Collecte de la documentation**

Elle a porté sur la collecte et l'exploitation des documents suivant :

- Le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale (CES) qui fait état de : a) une vision du développement durable, qui décrit les aspirations de la Banque en matière de viabilité environnementale et sociale ; b) la Politique environnementale et sociale de la Banque mondiale relative au financement de projets d'investissement, qui énonce les exigences de la Banque ; et c) les Normes environnementales et sociales qui énoncent les dispositions qui s'appliquent à l'Emprunteur et aux projets financés par la Banque.
- La Norme Environnementale et Sociale N°2 (NES N°2) portant sur l'emploi est les conditions de travail. Le présent PGMO décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES N°2 (Dans la mesure où les prescriptions du droit national s'appliquent aux activités du projet et satisfont aux exigences de la NES N°2, elles ne seront pas reprises dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre). Le Plan précise de quelle façon la NES N°2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés, conformément aux paragraphes 31 à 33 de la NES N°2.
- La Loi N° 2004-017 portant code du travail : Le présent PGMO met en relief les dispositions du code de travail mauritanien qui s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail et qui ne s'opposent pas à l'application de dispositions plus favorables⁹ qui peuvent être accordées aux travailleurs par des conventions collectives, des contrats individuels ou des usages.
- La Convention collective de 1974. Il s'agit d'un accord relatif aux conditions de travail, à l'emploi et à la sécurité sociale conclu entre des syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et des syndicats ou groupements professionnels d'employeurs. La convention collective peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements antérieur.
- Un recueil d'acte administratif : Ce recueil permettra de mettre à la disposition du Projet

⁹ Article 1^{er} du Code du Travail (Livre I, Titre I, Chapitre1) du Code du Travail mauritanien.

un ensemble de modèles d'actes juridiques qui seraient censés être utilisés dans la gestion de sa main d'œuvre ou celles des tiers.

- des notes conceptuelles et/ou aide-mémoires du Projet qui ont été exploitées pour s'informer sur : a) la nature et le volume des activités du projet ; b) l'organisation du travail et partant ; c) l'effectif approximatif du personnel du Projet et des tiers qui auront à exécuter des tâches ou activités à son profit.

- **Contact structures et personnes ressources**

A Nouakchott et dans les villes visitées, des réunions et contacts ont eu lieu au début et au cours de la préparation de l'étude.

A Nouakchott des réunions de travail ont eu lieu principalement avec

- Les personnes ressources du PNIDDLE notamment le Responsable Renforcement des Capacités du Projet :
- Le Directeur du Contrôle Environnemental (DCE) du MEDD.
- Le SG de l'Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)
- Le SG de la Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie (CNTM)
- D'autres personnes ressources en matière de droit du travail.

- **Visite de terrain**

Au cours des visites effectuées dans les villes de Rosso, Sélibaby, Kiffa et Aioune, le consultant a tenu des réunions avec les autorités régionales et communales mais aussi avec les représentants de :

- Les autorités administratives de la Wilaya.
- Le Président du Conseil Régional
- L'Inspection régionale de travail
- Le représentant du ministère de l'Environnement
- Les représentants des Services Techniques Régionaux
- Les principales organisations syndicales présentes dans les villes visitées (l'Union des Travailleurs de Mauritanie (UTM), la Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie (CNTM), la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM).

Il a identifié, au cours des réunions, les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet en terme de : i) réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués à l'aide d'équipements lourds ou impliquant la manipulation de matières dangereuses, ii) travail des enfants, iii) présence de migrants ou de travailleurs saisonniers, iv) accidents ou des situations d'urgence, v) compréhension et de mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Le consultant s'est une idée plus ou moins précise de la nature et l'emplacement des infrastructures du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre dans les villes visées par le Projet.

2. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet

2.1. Effectif des travailleurs du Projet

L'effectif donné ci-dessous est très approximatif, il sera corrigé au moment du démarrage du projet. L'estimation de cet effectif est faite par comparaison à d'autre Projet de même envergure notamment le projet PNIDDLE.

- Seize (16) **travailleurs directs** :

Le tableau 1 donne une répartition de l'effectif des travailleurs directs du Projet par type d'activité.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif des travailleurs directs

Entité	Nombre
Coordination du Projet	3
Coordination technique, SE	2
Equipe fiduciaire	8
Amélioration des capacités	3
Total	16

- Trois (03) **travailleurs contractuels (des fournisseurs de service)** : 03 agents de sécurité qu'assurent le gardiennage des locaux de la coordination.
- Et, au besoin, des **travailleurs migrants**. Dans les villes concernées par le Projet, plusieurs responsables ont émis le souhait de voir recruter les ressortissants de leurs villes notamment pour les postes qui ne nécessitent pas des compétences particulièrement élevées.

2.2. Estimation du coût des travailleurs du Projet

Cette estimation est donnée à titre indicatif. Elle est faite par comparaison à la rémunération du personnel travaillant dans d'autres projets similaires. Elle tient compte du niveau académique, de l'expérience acquise et de la responsabilité dans le Projet. Le tableau N°2 présenté ci-après donne une estimation sur la base d'une liste exhaustive du personnel classé par poste de travail.

Tableau 2 : Estimation du coût de la main d'œuvre directe du projet

Poste	Nbre	Estimation coût unitaire mensuel	Estimation coût total annuel (MRU)
Coordination du Projet			
- Coordinateur	1	160.000	1.920.000

Poste	Nbre	Estimation coût unitaire mensuel	Estimation coût total annuel (MRU)
- Assistants	2	30.000	720.000
Coordination technique			
- Directeur technique	1	90.000	1.080.000
- Assistants	1	30.000	360.000
Suivi Evaluation			
- Responsable suivi-évaluation	1	70.000	840.000
Equipe fiduciaire			
- RAF	1	80.000	960.000
- RPM	2	70.000	1.680.000
- Comptable	1	40.000	480.000
- assistants	4	30.000	1.440.000
Amélioration des Capacités et suivi des mesures environnementales et sociales			
- RAP	1	80.000	960.000
- RSMES	1	70.000	840.000
- Assistants	2	30.000	720.000
Travailleurs de prestation de service			
- Agents de sécurité	3	25.000	900.000
TOTAL			12.900.000

2.3. Caractéristiques des travailleurs

Les caractéristiques des travailleurs seront faites après recrutement et mise en place de l'équipe du projet. Elles porteront sur :

- Le nombre de travailleurs locaux,
- Le nombre de travailleurs migrants nationaux ou étrangers,
- La répartition par sexe :
- La répartition par tranche d'âge avec précision des travailleurs de la frange 14-18 ans.

2.4. Timing de couverture des besoins en main-d'œuvre

Le timing de couverture des besoins en main-d'œuvre, donné dans le tableau 3 suivant, est

fait sur la base estimative de l'opérationnalisation des objectifs stratégiques du Projet¹⁰.

Tableau 3 : Timing de couverture des besoins en main-d'œuvre

ACTIVITE	BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE				DELAI	STRUCTURES
	Type de main d'œuvre	Effectif	Compétences requises	Lieu d'affectation		
Etudes techniques	Contractuel	7	Ingénieurs	NKC et Villes Intermédiaires	Préparation : 8 mois	CCP PNIDDLE pour l'exécution des activités de préparation technique et la gestion fiduciaire en collaboration avec les autorités régionales et municipales et avec le recours aux consultants (individuels ou Bureaux d'études)
Etudes environnementales et sociales	Contractuel	4	Environnementalistes	NKC et Villes Inter		
Evaluation économique et financière du projet	Contractuel	1	Financiers	Nouakchott		
Accompagnement des villes dans l'élaboration de leur PDC	Direct	3	Ingénieurs	Villes Intermédiaires		
Etude montage institutionnel	Contractuel	1	Institutionnaliste	Nouakchott		
Autres études (secteur de la construction, cadre d'évaluation des performances des communes)	Contractuel	4	Ingénieurs	Villes Intermédiaires		
Elaboration de document de planification urbaine pour Rosso et Kiffa	Contractuel	4	Ingénieurs	Villes Intermédiaires	Année 1	CCP MOUDOUN pour l'exécution des activités du Projet et la poursuite de la préparation technique et la gestion fiduciaire en collaboration avec les autorités régionales et municipales et avec le recours aux consultants (individuels ou Bureaux d'études)
Etude d'impact de la politique des centres de regroupements volontaires	Contractuel	1	Environnementalistes	NKC et Villes Intermédiaires		
Traitement de la problématique des déchets à Rosso et Kiffa	Contractuel	5	Ingénieurs et environnementalistes	Villes Intermédiaires		
Accompagnement des Conseils Régionaux dans l'élaboration de leur Plans de développement régional	Direct	2	Ingénieurs	NKC et Villes Intermédiaires		
Renforcement des capacités des acteurs locaux	Contractuel	4	Ingénieurs	NKC et Villes Intermédiaires		
Elaboration de document de planification urbaine pour Sélibabi et Aioun	Contractuel	4	Ingénieurs	NKC et Villes Intermédiaires		
Poursuite du traitement de la problématique des déchets à Rosso et Kiffa + Sélibabi et Aioun	Contractuel	5	Ingénieurs et environnementalistes	Villes Intermédiaires	Année 2	

2.5. Organisation Contractuelle envisagée

Dans le cas où le schéma institutionnel de MOUDOUN ne s'écarterait pas beaucoup de celui du PNIDDLE, une proposition d'organisation des travailleurs contractuels qui tient compte des activités prévues pendant la première phase du projet, est présentée dans le tableau 4 donné ci-après. Cette organisation sera confirmée ou corrigée par l'étude institutionnelle en cours de préparation.

Tableau 4 : Organisation contractuelle envisagée

¹⁰ MISSION DU 25 FEVRIER AU 6 MARS 2019 - Annexe 2 : Calendrier de phasage du projet.

ACTIVITE	ORGANISATION CONTRACTUELLE			DELAI	STRUCTURES
	Prestataires	Nbre de personnes contractuels	Compétences requises		
Etudes techniques	Bureaux d'études	7	Ingénieurs	Préparation : 8 mois	CCP PNIDDLE pour l'exécution des activités de préparation technique et la gestion fiduciaire en collaboration avec les autorités régionales et municipales et avec le recours aux consultants (individuels ou Bureaux d'études)
Etudes environnementales et sociales	Consultant individuel	4	Environnementalistes		
Evaluation économique et financière du projet	Consultant individuel	1	Financiers		
Etude montage institutionnel	Consultant individuel	1	Institutionnaliste		
Autres études (secteur de la construction, cadre d'évaluation des performances des communes)	Bureaux d'études	4	Ingénieurs		
Elaboration de document de planification urbaine pour Rosso et Kiffa	Bureaux d'études	4	Ingénieurs	Année 1	CCP MOUDOUN pour l'exécution des activités du Projet et la poursuite de la préparation technique et la gestion fiduciaire en collaboration avec les autorités régionales et municipales et avec le recours aux consultants (individuels ou Bureaux d'études)
Etude d'impact de la politique des centres de regroupements volontaires	Consultant individuel	1	Environnementalistes		
Traitement de la problématique des déchets à Rosso et Kiffa	Entreprises de travaux	5	Ingénieurs, techniciens et environnementalistes		
Renforcement des capacités des acteurs locaux	Bureaux d'études	4	Ingénieurs	Année 2	
Elaboration de document de planification urbaine pour Sélibabi et Aïoun	Bureaux d'études	4	Ingénieurs		
Poursuite du traitement de la problématique des déchets à Rosso et Kiffa + Sélibabi et Aïoun	Entreprises de travaux	5	Ingénieurs, techniciens et environnementalistes		

3. Evaluation des principaux risques qui pourraient peser sur la main d'œuvre du Projet

3.1. Activités du Projet

3.1.1. Activités prévues dans la composante 1 : Infrastructures urbaines.

De manière générale, les priorités identifiées portent sur l'emploi, les jeunes et la salubrité ; la gestion des déchets étant une priorité affichée par l'ensemble des communes. Les activités du projet concerneront les villes intermédiaires de Rosso, Sélibaby, Kiffa, Aioune, Néma, Bassiknou et Adel Bagrou

Une approche en deux temps est adoptée compte tenu du calendrier de préparation du projet et des contraintes de temps:

- une première série d'investissements (les projets de gestion des déchets solides dans les communes) sera préparée dès la première année de mise en œuvre du projet. Pour ce faire, les **études de faisabilité**, les **études techniques** et les **études de sauvegardes** devront être réalisées durant la phase de préparation du projet
- les autres investissements entreront dans un processus de consultation et de planification urbaine et leur réalisation pourra être étalée de la 2e année de mise en œuvre du projet jusqu'à la clôture. Pour ceux-ci, l'identification des investissements prioritaires doit découler d'études préalables sur les dynamiques urbaines, économiques et environnementales qui pourront être réalisées dans le cadre de la préparation des PDC des communes et en cas de besoin sur la base d'un plan d'urbanisme

3.1.2. Activités prévues dans la composante 2 : Appui technique à la planification et gestion communale

Des activités d'assistance technique et de renforcement de capacités sont prévues pour accompagner la politique de décentralisation et mettre sur pied les outils essentiels en matière d'urbanisme, de développement local et de gestion foncière. Ces activités profiteront à tous les acteurs de la gouvernance locale : les collectivités locales et les démembrements de l'Etat. Les Régions et les communes pourront renforcer leurs rôles en matière de programmation des investissements et de fourniture de services.

- une évaluation des besoins de renforcement de capacités sera conduite pendant la phase préparatoire pour concevoir un programme de formation adaptée visant à renforcer la bonne gouvernance locale.

L'étude du FRD conduite dans le cadre du PNIDDLE sera approfondie pendant la phase préparatoire du projet afin d'amener à des recommandations claires et durables et matière de financement des collectivités locales. La mise en œuvre de ces recommandations pourra alors être intégrée dans le projet.

- En 2^{ème} phase, le Projet apportera un appui aux Régions à la préparation des Plans de Développement Régionaux, et à la définition des outils institutionnels et opérationnels de coordination des acteurs locaux visant à renforcer l'efficacité de la gouvernance locale.

Les domaines de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire et de la gestion foncière seront aussi renforcés dans leurs liens avec l'urbanisation.

Certains outils seront notamment préparés, tels que des plans d'urbanisme, le Schéma Directeur d'Aménagement du Territoire et la révision du Code de l'Urbanisme

3.1.3. Activités prévues dans la composante 3 : Volet d'Intervention d'Urgence

Cette composante offre la possibilité de financer, en cas de catastrophe, des moyens de subsistance aux personnes vivant dans la zone du projet par la réaffectation de fonds du projet afin de couvrir certains coûts des interventions d'urgence.

3.2. Différents types de travailleurs prévus au sein du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, on peut considérer à ce stade que trois types de travailleurs sont prévus :

- des travailleurs directs du Projet qui seront recrutés ou affectés au démarrage du Projet et constitueront le staff de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) ;
- les travailleurs contractuels seront employés par des tiers (des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires), et
- des employés de fournisseurs principaux.

Compte tenu de la nature et du lieu de ses activités (villes intermédiaires et travaux à l'entreprise), le Projet n'aura pas, en principe, à recourir aux travailleurs communautaires.

3.3. Santé et sécurité au travail (SST)

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en conformité avec les articles¹¹ prévus dans les Titres V et VI du Livre III du Code de travail mauritanien, seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section.

Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques¹².

Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Le Projet doit se préoccuper d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations¹³.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables.

¹¹ Les articles 238, 239 et 240 (livre III, titre V, chapitre I) portant sur la réglementation et les procédures relatifs aux mesures de sécurité et d'hygiène ; les articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs ; les articles 255 à 258 (livre III, titre VI) portant sur la prise en charge des services médicaux d'entreprise par l'office national de la médecine du travail

¹² Conformément aux articles 243, 244, 245 (livre III, titre V, chapitre II, section II) réglementant les conditions de vente et d'utilisation des produits nocifs

¹³ En conformité avec la NES N°2

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs du projet qui travaillent ensemble sur un site, collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Et, ce, en conformité avec les dispositions énoncées dans les articles 255 à 258 du Code de travail et de la NES N°2.

A cet effet, le Projet aura à signer une convention avec le CNAM et/ou la médecine de travail, à travers laquelle, le groupement effectuera au bénéfice des salariés du Projet les examens médicaux suivants:

- la visite médicale d'embauche,
- la visite médicale périodique,
- la visite médicale de reprise du travail suite à: un accident du travail - une maladie professionnelle – des absences de plus de 21 jours ou des absences répétées, pour raison de santé,

et éventuellement :

- des visites spontanées en cas d'urgence.
- des visites des lieux du travail en vue d'évaluer les différents risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail, y effectuer des études de poste de travail.
- de l'éducation sanitaire, l'information et la sensibilisation du personnel.

Une Fiche d'Aptitude Professionnelle doit être établie par Le Médecin du Travail pour chaque salarié ayant bénéficié de la visite médicale périodique, et ce conformément aux articles 255 à 258 énoncés dans les Titres V du Livre III du Code de travail mauritanien.

Un exemplaire de ces fiches est remis à l'intéressé, l'autre au service du personnel du Projet.

Le tableau N°5 donné ci-après présente une analyse comparative des prescriptions de la NES 2 et du Code du travail.

Le tableau 5 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant la SST en matière de santé, de sécurité et d'hygiène de Travail et les procédures retenues pour le Projet.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
• Objet des mesures de santé et de sécurité		<ul style="list-style-type: none"> - les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs - manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques 	<ul style="list-style-type: none"> - les lieux de travail, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs
• Mise en œuvre des mesures de santé, de sécurité et d'hygiène	<ul style="list-style-type: none"> - Le ministre du travail pourra déterminer la nature des produits nocifs à usage industriel et la proportion au-dessus de laquelle la présence de ces corps dans un produit complexe donnera lieu à l'application des mesures prévues par la loi¹⁴ - Il est institué dans tout établissement occupant cinquante travailleurs au moins, un comité d'hygiène et de sécurité ayant pour mission de veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. - Le ministre du travail peut interdire la vente, l'exposition aux fins de vente ou de location et l'utilisation de machines dont les éléments 	<ul style="list-style-type: none"> - identification de dangers potentiels, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; - mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; - formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; - consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin - solutions pour remédier à des 	<ul style="list-style-type: none"> - identification de dangers potentiels, particulièrement ceux liés aux travaux ; - mise en place de mesures de prévention et de protection adaptées pour chaque type d'activité - formation des travailleurs du projet et ceux des tiers et conservation des registres correspondants ; - consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel, et mise en œuvre de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. -

¹⁴ Articles 241 et 242 (Livre III, Titre V, Chapitre II, section II) du code du travail mauritanien.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>dangereux sont dépourvus de dispositif de protections appropriées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces appareils machines ou éléments de machine dangereux seront déterminés par arrêté du ministre du travail. - Il est créé auprès du ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail. - Cet office est chargé de : i) créer et de faire fonctionner les services médicaux interentreprises pour les entreprises ou établissements comptant moins 750 travailleurs à titre permanent ; ii) veiller à l'exécution des contrats conclus par l'office national de médecine du travail avec l'Etat ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de service d'entreprise ou d'interentreprises. 	<p>impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle</p>	
	<p>Les médecins de services médicaux d'entreprises ou d'interentreprises ont pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a) faire subir à tout travailleur, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant 		<p>Les mesures suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire subir à tout travailleur, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. - procéder, chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leur donner ou de leur faire donner les soins et traitements nécessaires. - procéder, chaque jour, à l'examen des femmes et des enfants des travailleurs vivant avec lesdits travailleurs qui se présentent à la visite et de leur donner ou faire donner les soins nécessaires. - évacuer ou de faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose l'office. Si l'office ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription 		<p>travail envisagé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. - Procéder à une visite des travailleurs se déclarant malades et leur faire donner les soins et traitements nécessaires. - conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans le Projet. - Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés à cet effet devant être remboursés par l'office national de médecine du travail au tarif officiel des transports.</p> <p>- conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de cadre de travail adapté 		<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs du projet auront accès à des installations telles que cantines, installations sanitaires et aires de repos convenables. - En cas d'hébergement, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs du projet auront accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables. -
<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration 	<ul style="list-style-type: none"> - La caisse nationale de sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - les parties qui emploient ou engagent 	<ul style="list-style-type: none"> - les parties qui emploient ou engagent

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
des différentes parties	<p>fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur du travail et au directeur de la santé publique, le service d'interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale chargée d'y assurer la médecine du travail.</p> <p>-</p>	<p>des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie</p> <p>- Toutes les parties qui emploient des travailleurs collaboreront avec ceux-ci en vue de la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé,</p> <p>- Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail</p> <p>-</p>	<p>des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie</p> <p>-</p>
<ul style="list-style-type: none"> • examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise. - L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail - identification des dangers et risques de sécurité et santé, - mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> - identification des dangers et risques de sécurité et santé, - mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2	Procédures retenues pour le Projet
	<p>constatée dans l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. - En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident. 		<ul style="list-style-type: none"> - L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. -

➤ **Identification des risques professionnels liés au travail au sein du Projet**

Le travail dans le projet est considéré, à priori, comme un travail sans risque professionnel mais il se peut que certaines activités comporteraient des risques liés aux :

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Déplacements lors des missions sur terrain,
- Allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- Eblouissement ou fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Etc.

➤ **Sécurité incendie**

Les conditions de dégagements doivent être respectées au sein du Projet qui mettra en place des équipements de protection collective ou de lutte. Le Projet doit disposer du dispositif sécuritaire à l'égard des éléments suivants :

- Postes RIA fixe avec orienteur,
- Extincteur à poudre ;
- Extincteur CO2.

3.4. Travail forcé

Le travail forcé est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

La loi N° 2004-017 portant code du travail (article 5) interdit le travail forcé ou obligatoire (voir encadré ci-contre).

Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Aussi, la Mauritanie a ratifié, en juin 1961, la

Article 5 du code de travail mauritanien : Principe de la liberté du travail. Interdiction du travail forcé

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

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

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

Convention N°29 de l'Organisation Internationale du travail sur le travail forcé.

4. Législation du Travail en Mauritanie - conditions générales

4.1. Dispositions générales

Les relations entre les travailleurs et les employeurs sont régies par la loi N° 2004-017 portant code du travail.

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

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

Les dispositions du code du travail mauritanien s'appliquent aux relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail à l'exception des fonctionnaires nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ainsi que les agents contractuels de l'Etat et des Etablissements publics à caractère administratif.

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

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

- Du contrat à durée déterminée :

Il s'agit de contrat : i) dont la durée est définie avec précision par les parties ; ii) qui est assorti d'un terme constitué par une date calendrier ; iii) dont le terme est subordonné à un événement futur et certain dont la date n'est pas exactement connue ou iv) qui est conclu pour l'exécution d'un ouvrage déterminé où la réalisation d'une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision. Un modèle de contrat à durée déterminée est donné en annexe 1.

Aucun contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée supérieure à deux ans, renouvellement compris. Toutefois, pour les travailleurs étrangers n'ayant pas leur résidence habituelle en Mauritanie, la durée ne peut, sauf dérogation accordée dans des conditions prévues par décret, excéder trente mois pour le premier séjour et vingt mois pour les séjours suivants.

- Du contrat à durée indéterminée :

Tout contrat de travail qui ne répond pas à la définition du contrat à durée déterminée est considéré comme contrat à durée indéterminée. Un modèle de contrat à durée déterminée est donné en annexe 2

4.2. Conditions de rémunération

Le Code de travail mauritanien prévoit que la rémunération du travailleur est déterminée, soit par convention collective, soit par arrêté, soit par accord des parties dans le respect du minimum prévu par la réglementation ou la convention collective en vigueur.

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

Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de l'allocation de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération, à ce titre, est la moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois d'activité, des éléments visés au précédent alinéa ou sur la période d'activité si celle-ci est inférieure à douze mois.

5. Législation du Travail en Mauritanie - santé et sécurité au travail

5.1. Santé et sécurité au travail

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application des dispositions du code du travail, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail. La mise en demeure, faite par écrit, doit préciser les infractions ou dangers constatés et fixer les délais dans lesquels ils devront avoir disparu.

En cas d'accident de travail survenu ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures.

Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

5.2. Travail des femmes et des enfants

L'employeur doit veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique, en particulier à l'égard des femmes et des enfants.

Selon le Code mauritanien de travail¹⁵, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire. Aucun enfant âgé de douze ans révolus et de moins de quatorze ans ne peut être employé sans l'autorisation expresse du ministre chargé du travail.

Il est interdit d'employer des enfants de moins de dix-huit ans, des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces ou qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou de blesser leur moralité.

Des arrêtés du ministre du travail déterminent : i) les travaux interdits aux enfants et aux femmes ou des travaux interdits seulement aux enfants ou seulement aux femmes ; ii) les établissements dans lesquels l'emploi des femmes et des enfants est, soit interdit, soit autorisé sous certaines conditions.

Ces dispositions ne sont pas en contradiction avec celles de la NES N°2 (voir tableau comparatif donné ci-après). Cette dernière¹⁶ soumet le travail de l'enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans), mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans aux conditions : i) de non risque de présenter un danger¹⁷ pour lui, ii) de non compromission de son éducation ou nuisance à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, iii) d'évaluation appropriée des risques, laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, et iv) que le Projet veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

Le Projet Moudoun qui, en principe, n'aura pas à recourir au travail des enfants, observera, le cas échéant, les conditions qui doivent prévaloir en cas de travail des enfants que ce soit directement ou par des tiers.

Le tableau 6 : Matrice comparative des dispositions réglementaires mauritaniennes et celles de la NES N°2 portant sur travail des femmes et des enfants.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2
1. Travail des enfants		
• Travail des enfants de 12 à 14 ans	Admis avec les conditions suivantes : - Si non soumis à l'obligation scolaire	Admis avec les conditions suivantes : - non compromission de leur éducation

¹⁵ Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre1, Section I) du Code du Travail mauritanien.

¹⁶ Paragraphe 17 de la NES N°2

¹⁷ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

	Législation mauritanienne	Disposition de la NES N°2
	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux n'excédant pas leurs forces - Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	<ul style="list-style-type: none"> - non risque de présenter un danger pour eux, - sans nuisance à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social, - évaluation appropriée des risques, laquelle évaluation est effectuée avant que son travail ne commence, - que l'employeur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Travail des enfants de 14 à 18 ans 	Admis avec la condition d'autorisation expresse du Ministre chargé du Travail	Non admis.
2. Travail des femmes		
<ul style="list-style-type: none"> • Femmes et femmes enceintes 	Admises avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Travaux n'excédant pas leurs forces. - Travaux ne portant pas atteinte à leur santé ou à leur intégrité physique ou blessant leur moralité. 	Admises avec les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - En tant que personnes vulnérables qui ne doivent pas être soumises à des travaux dépassant leurs capacités.

6. Autorité responsable de la gestion du personnel du Projet

Le Projet MOUDOUN sera dirigé par une unité de coordination dirigée par un Coordinateur basé à Nouakchott. Le Coordinateur est assisté essentiellement par deux équipes : une équipe technique et une équipe fiduciaire. Le Coordinateur du Projet appuyé par l'équipe fiduciaire sera responsable de la gestion du personnel de l'UCP.

Une partie du personnel travaille pour le compte de tiers (des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) sont gérés par celui-ci. Le tableau 7 donné ci-après détermine à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités dans le cadre du projet.

Le tableau 7 : Responsabilités de gestion

Responsabilités	Fonction	Structure
Recrutement et gestion des travailleurs du projet	Coord./équipe fiduciaire	UCP
Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	Equipe tech./équipe fiduciaire	UCP
Recrutement et gestion des travailleurs fournisseurs/prestataires	Gérant	Tiers
Gestion des plaintes des travailleurs UCP	Coord./équipe fiduciaire	UCP
Santé et sécurité au travail UCP	Coord./équipe fiduciaire	UCP
Formation des travailleurs UCP	Coordinateur	UCP

7. Age à l'admission à l'emploi

L'article 153 du code du travail mauritanien indique que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code : « Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis avant l'âge de 14 ans ou si, ayant dépassé cet âge, ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.»

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Compte tenu de la nature du Projet Moudoun, il serait bien indiqué de fixer l'âge minimum pour travailler au projet à 18 ans. Les vérifications seront faites systématiquement par le biais de la Carte d'Identité Nationale qui est fournie à tout citoyen mauritanien dès sa naissance.

8. Conditions générales

8.1. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

Le présent PGMO permet au projet de mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national (Loi N° 2004-017 portant code du travail)¹⁸ et de la NES 2. Elles indiqueront de quelle façon la NES 2

¹⁸ Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre 1, Section I) du Code du Travail mauritanien.
Article 247 (Livre III, Titre V, Chapitre II, section III) du code du travail mauritanien.
Article 153 et 154 (Livre III, Titre I, Chapitre 1, Section I) du Code du Travail mauritanien.
Paragraphe 17 à 28 de la NES N°2

s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés

La Projet élabore un plan de recrutement et de Rémunération qui est approuvé par le bailleur de fonds.

8.1.1. Conditions de travail et d'emploi

La loi est explicite sur le système de rémunération¹⁹, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Les travailleurs du projet seront donc rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le Projet informera le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

Les employés du Projet sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur.

➤ Termes et conditions

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignées au niveau du contrat du travail,
- Le contrat du travail prévoit :
 - ✓ La rémunération, la révision de la rémunération,

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

Les travailleurs seront informés individuellement ou collectivement, par écrit ou par affichage, des conditions de salaires qui leurs sont applicables avant de commencer le travail ou à l'occasion de tout changement de ces conditions. Un modèle de bulletin de paie est donné en annexe 3.

¹⁹ Voir paragraphe 5.2 ci-dessus.

✓ Les conditions des congés,

Tout travailleur du Projet aura droit aux congés payés au terme d'une durée de douze mois de services effectifs. Le travailleur aura le droit d'exiger de prendre ses congés au terme de cette durée. Toutefois, la jouissance effective des congés peut être reportée par accord entre les parties sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.

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

✓ Les conditions de résiliation.

– Dans le cas d'un contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant son terme prévu que : i) par suite d'un cas de force majeure rendant définitivement impossible la continuation de l'exécution du contrat ; ii) par consentement mutuel des parties ; iii) par suite d'une faute lourde de l'une des parties laissée à l'appréciation de la juridiction compétente ou iv) par suite au décès du travailleur.

Un modèle de lettre de résiliation de contrat à durée déterminée est donné en annexe 4.

– Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée

Suivant la réglementation en vigueur, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Avant toute décision de licenciement, le Projet en informera le travailleur par écrit indiquant le motif allégué et l'invitant à fournir des explications par écrit dans un délai de quarante-huit heures.

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

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

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

Un modèle de lettre de résiliation de contrat à durée indéterminée est donné en annexe 5.

➤ **Engagement des employés :**

Chaque employé s'engage pendant toute la durée de son contrat à :

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail.
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte

ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.

- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales intéressant le Projet et s'engage en outre, à n'utiliser sous aucun prétexte, pour son compte personnel ou pour le compte de tiers, les connaissances acquises à son sujet. Le salarié est tenu par une obligation de réserve générale et de secret professionnel sur tous les faits qui seront portés à sa connaissance en raison de ses fonctions et de son appartenance au Projet.
- Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié du Projet (cas de résiliation ou de fin du présent contrat, ...)
- Consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi par la Direction du Projet.
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement.
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation du chef hiérarchique.
- Respecter les procédures internes et l'organisation du Projet.

➤ **Sanctions applicables aux employés :**

Les sanctions disciplinaires applicables au personnel sont celles prévues par la réglementation. (article 20 de la CCGT)

Les sanctions doivent être motivées et adaptées à la gravité de la faute. Elles doivent également tenir compte de :

- ✓ **L'appréciation** : faute intentionnelle ou pas, responsabilité individuelle ou collective etc...
- ✓ **Les antécédents de l'agent** : notation, sanctions ou récompenses antérieures

Trois étapes doivent être considérées pour la prise de décision de sanction :

- La hiérarchie du Travailleur déclenche l'action disciplinaire dès qu'un fait la motivant est constaté. Elle établit également :
- Les demandes d'explications et reçoit les réponses à ces demandes
- La demande de sanction qui doit être étayée par des explications, le cas échéant.
- Le département des Ressources Humaines a à la fois un rôle consultatif et de contrôle de la régularité de la sanction. Son avis est donc nécessaire pour la mise en œuvre et l'enregistrement de la sanction.

- La Direction ou son responsable autorisé étudie le dossier, décide et ordonne éventuellement la notification de la sanction

➤ **Préavis**

En cas de licenciement, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

La résiliation du contrat de travail suppose le préavis sauf pour les cas de :

- fin du contrat à durée déterminée
- licenciement pour faute lourde
- ruptures du contrat faisant suite à un événement de force majeure.

La durée de préavis est de :

- 15 jours pour les Ouvriers et Employés de la 1ère catégorie et 2ème catégorie
- 1 mois pour les Ouvriers et Employés de la 3ème catégories et plus et les Maîtrises
- 3 mois pour les cadres.

Le modèle de lettre de résiliation du contrat donné en annexe 5 doit être chaque fois modifié pour tenir compte du préavis correspondant au cas de figure.

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci

Le Responsable Administratif et Financier assure le règlement du solde de tout compte.

➤ **Non-discrimination et égalité des chances**

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés au sein du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

8.1.2. Organisation des travailleurs

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par le Code du Travail mauritanien. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée (article 266 du Code du Travail)

9. Mécanismes de gestion des plaintes

Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Les mécanismes de gestion des plaintes existants éventuellement peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Le Projet mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.

En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre les contrats établis avec les fournisseurs du Projet et les contrats de travail des employés du Projet,

Les employés du Projet sont informés de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche. Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Tableau 8 : Description détaillée du processus de règlement des différends

N°	Description de l'activité	Responsable /acteur	Données ou documents supports	
			Entrée	Sortie
1	Etablir une demande de règlement des différends et la communiquer au RAF ou Juriste du Projet (s'il existe).	La partie concernée : RAF ou Juriste du Projet (s'il existe).		Demande de règlement des différends Dossier de litige
2	Etudier la demande de règlement des différends et préparer le dossier de litige.	Responsable juridique ou RAF	Demande de règlement des différends	
3	- Demander à la Coordination du Projet de convoquer les membres de la Commission du Règlement des différends. - transmettre une copie de la demande du Règlement des différends ainsi que le dossier de litige aux membres de la commission	Responsable juridique ou RAF		
4	Etudier le dossier et choisir le mode de règlement	Membres de la commission du Règlement des différends		PV de décision
5	Valider la décision de la Commission du règlement des différends.	Coordination du Projet	PV de décision	PV de décision validé
6	Recevoir la décision validée informer les parties concernées et initié le mode de règlement convenu.	Responsable juridique ou RAF	PV de décision validé	

10. Gestion des fournisseurs et prestataires de services

10.1. Travailleurs contractuels

Le Projet prendra les dispositions nécessaires pour s'assurer que les tiers (fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires) qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2. Toutefois, les tiers ne doivent pas, recourir aux travailleurs communautaires. Cette possibilité est offerte, aux termes de la NES N°2, dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale²⁰ ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Le Projet devra s'assurer que cette main-d'œuvre sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire²¹.

Le projet assurera la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES N°2. En outre, le Projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le Projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

11. Travailleurs communautaires

Les projets font appel aux travailleurs communautaires dans le cas de travaux réalisés totalement ou partiellement en régie. Dans pareil cas des contrats particuliers sont passés avec les travailleurs qui sont plutôt des volontaires qui reçoivent des indemnités en espèce ou en nature.

Compte tenu du fait que les infrastructures projetées seront exécutées à l'entreprise, il n'y aura pas recours à ce type de main d'œuvre.

12. Employés des fournisseurs principaux

²⁰ Par exemple, les programmes de « vivres contre travail » et les travaux publics exécutés dans le cadre de programmes de protection sociale.

²¹ Voir la note 14.

Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux sera identifié, la présente section décrit la procédure à suivre pour surveiller et signaler les travailleurs des fournisseurs de fournitures primaires.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, le Projet déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec la réglementation nationale et les dispositions de la NES N°2 (voir encadrés ci-contre). Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le Projet exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier. De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité du Projet à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'elle exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2.

ANNEXE I : Modèle de contrat de travail à durée déterminé

République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ENTRE :

La () dont le siège social est à Nouakchott (RIM), représentée par

Monsieur,

Agissant en qualité de :

D'une part

Et :

Monsieur :

Né (e) le : à :

Fils ou Fille de : et de :

Profession

Lieu de recrutement

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie et notamment par le Code du Travail institué par la Loi n° 17-2004 du 06 juillet 2004, par la Convention Collective Générale du Travail du 13 Février 1974 et par le Règlement Intérieur de

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

Mr. ... S'engage à se conformer aux règlements et usages pris ou à prendre par la ... , ainsi qu'à toute nouvelle disposition qui pourrait intervenir du fait de la réglementation légale ou conventionnelle.

Mr ... déclare avoir pris connaissance de la réglementation et notamment du Règlement Intérieur de la ... en vigueur.

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Mr ... est engagé par la ... à compter du ... pour exercer les fonctions de ... à la ... ème catégorie des ...
Sa rémunération est fixée comme suit :

- **Salaire mensuel** ... **d'UM pour 173,33 heures de présence par mois**

Sa résidence d'emploi est prévue à ... lieu de son recrutement. Toutefois il pourra être appelé à résider suivant les nécessités de service en tout point des structures de la ... en Mauritanie.

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... mois, il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai d'une durée de ... mois, renouvelable, pendant laquelle il pourra être rompu à tout moment et du fait de la ... ou du fait de Mr. ... sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE V : CONGE PAYE

Mr. ... acquiert droit au congé, conformément aux dispositions de l'**article 49** de la Convention Collective Générale du Travail, à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif pendant la période de référence.

ARTICLE VI : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Mr ... déclare formellement n'être lié actuellement à aucune entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement.

Il s'engage formellement à n'exercer, pendant la durée de son contrat, même en dehors des heures de travail, sauf autorisation écrite du Coordinateur du Projet, aucune activité et à

n'accepter d'aucun autre employeur aucune rémunération, rétribution ou avantage en nature de quelque forme que ce soit .La violation de cette clause peut entraîner la rupture du présent contrat pour faute lourde.

ARTICLE VII : AUTRES ENGAGEMENTS

Lors de son engagement, **Mr** doit présenter les pièces légales et réglementaires justifiant de son identité et de sa situation de famille ainsi que les certificats de ses éventuels anciens employeurs.

Mr. s'engage à faire connaître au Service du Personnel, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation actuelle (adresse, situation de famille,...)

Mr. communiquera à la , l'identité Bancaire de son compte, dans une Banque au lieu et son emploi, pour recevoir le paiement de ses appointements mensuels,

ARTICLE VIII : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

M s'engage à ne divulguer aucune information concernant les activités de , dont il pourrait avoir connaissance dans l'accomplissement de ses fonctions et qui serait de nature à porter préjudice au Projet.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés du Projet.

Elle gardera tous ses effets pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit

ARTICLE IX : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le

POUR Le PROJET

(*) LE TRAVAILLEUR

Le Coordinateur

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

(*) Faire précéder la signature de la mention manuscrite
« Lu et Approuvé »

ANNEXE II : Modèle de contrat de travail à durée in déterminé

République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

ENTRE :

La () dont le siège social est à Nouakchott – (RIM), représentée par
Monsieur

Agissant en qualité de

D'une part

ET :

Monsieur :

Né (e) le : à :

Fils ou fille de : et de :

Profession :

Lieu de recrutement :

Situation de famille :

Nombre d'enfants à charge :

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE I : TEXTES APPLICABLES

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le territoire de la République Islamique de Mauritanie et notamment par le Code du Travail institué par la Loi n° 17-2004 du 06 juillet 2004, par la Convention Collective Générale du Travail du 13 Février 1974 et par le Règlement Intérieur de

ARTICLE II : RESPECT DES REGLEMENTS

Mr. S'engage à se conformer aux règlements et usages pris ou à prendre par la , ainsi qu'à toute nouvelle disposition qui pourrait intervenir du fait de la réglementation légale ou conventionnelle.

Mr déclare avoir pris connaissance de la réglementation et notamment du Règlement Intérieur de la en vigueur.

ARTICLE III : CONDITIONS D'EMBAUCHE

Mr est engagé par la à compter du pour exercer les fonctions de à la ème catégorie des
Sa rémunération est fixée comme suit :

- **Salaire mensuel d'UM pour 173,33 heures de présence par mois**

Sa résidence d'emploi est prévue à lieu de son recrutement. Toutefois il pourra être appelé à résider suivant les nécessités de service en tout point des structures de la en Mauritanie.

ARTICLE IV : DUREE DU CONTRAT – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai d'une durée de mois renouvelable pendant laquelle il pourra être rompu à tout moment du fait de la ou du fait de M. sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE V : RETRAITE

La et M conviennent que le présent contrat sera rompu de plein droit lorsque M aura atteint l'âge d'entrer en jouissance d'une pension de vieillesse.

ARTICLE VI : CONGE PAYE

Mr acquiert droit au congé, conformément aux dispositions de l'article 49 de la Convention Collective Générale du Travail, à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif pendant la période de référence.

ARTICLE VII : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Mr déclare formellement n'être lié actuellement à aucune entreprise et avoir quitté son précédent emploi libre de tout engagement.

Il s'engage formellement à n'exercer, pendant la durée de son contrat, même en dehors des heures de travail, sauf autorisation écrite du Coordinateur du Projet, aucune activité et à n'accepter d'aucun autre employeur aucune rémunération, rétribution ou avantage en nature de quelque forme que ce soit .La violation de cette clause peut entraîner la rupture du présent contrat pour faute lourde.

ARTICLE VIII : AUTRES ENGAGEMENTS

Lors de son engagement, **Mr** doit présenter les pièces légales et réglementaires justifiant de son identité et de sa situation de famille ainsi que les certificats de ses éventuels anciens employeurs.

Mr. s'engage à faire connaître au Service du Personnel, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation actuelle (adresse, situation de famille,....)

Mr. communiquera à la , l'identité Bancaire de son compte, dans une Banque au lieu et son emploi, pour recevoir le paiement de ses appointements mensuels,

ARTICLE IX : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

M s'engage à ne divulguer aucune information concernant les activités du Projet, dont il pourrait avoir connaissance dans l'accomplissement de ses fonctions et qui serait de nature à porter préjudice au Projet.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés du Projet.

Elle tous ses effets pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit

ARTICLE X : CONDITIONS PARTICULIERES

Fait à Nouakchott, le

POUR LE PROJET
Le Coordinateur

(*) LE TRAVAILLEUR

VISA DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

(*) Faire précéder la signature de la mention manuscrite « Lu et Approuvé »

ANNEXE III : Modèle de bulletin de paie

BULLETIN DE PAIE (A Titre indicatif)

Mois de :
 Congé du :
 Décompte définitif :

NOM.....MARICULE..... N° CNSS :

PRENOM : SERVICE :

Libellé	Code	Base Ou Heures	Nombres ou taux	A payer	A retenir
Salaire de base					
Heures normales					
Ind. Logement					
Ind. Transport					
Prime ancienneté					
Prime de					
Brut fiscal					
CNSS					
Net fiscal					
I T S					
Remboursement I					
Acomptes					

Avances					
Appoint					
			Totaux		
			Net à payer		

Le RAF

Le Comptable

L'intéressé

ANNEXE IV : modèle de résiliation de contrat

Réf.

Nouakchott, le

Monsieur :
Matricule :
Service :
Catégorie :

Objet : Fin de contrat à durée déterminée

Monsieur,

Votre contrat à durée déterminée expire le

Nous avons le regret de vous informer de notre décision de ne pas le renouveler.

Vous voudrez bien considérer qu'à compter tout lien de droit aura cessé d'exister entre vous-même et le Projet .

Notre Responsable Administratif et Financier tiendra à votre disposition le solde de votre décompte définitif qui vous sera réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour la bonne règle, nous vous demandons de nous retourner un double de la présente lettre revêtu de votre signature précédée de la mention manuscrite « **Lu et pris connaissance** ».

Copie de cette lettre sera transmise pour, information, à Monsieur l'Inspecteur Régional du Travail à Nouakchott.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LE COORDINATEUR

ANNEXE V : Modèle de lettre de licenciement

Réf.

Nouakchott, le

Monsieur :
Matricule :
Service :

Objet : Licenciement

Monsieur,

La situation du nous amène à restructurer notre organisation.

De ce fait, nous nous trouvons dans l'obligation de prononcer votre licenciement pour compter du en application de l'article 30 de la Convention Collective Générale du Travail.

Conformément à l'article 27 de la Convention Collective Générale du Travail, vous avez droit au total à 52 heures de recherche pour votre futur emploi.

Nous vous demandons de bien vouloir effectuer intégralement votre préavis qui prend effet à compter du , et se termine le ce qui nous conduira à vous verser une indemnité correspondant a nombre d'heures de recherche non utilisées.

Vous voudrez bien considérer qu'à compter du _____, tout lien de droit aura cessé d'exister entre vous-même et la _____.

Notre Responsable Administratif et Financier tiendra à votre disposition le solde de votre décompte définitif qui vous sera réglé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Copie de cette lettre sera transmise pour information à Monsieur l'Inspecteur Régional du Travail à Nouakchott.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le COORDINATEUR

ANNEXE VI : Annexe PV de réunion de travail dans les villes visitées

ANNEXE VII : Listes de présence aux réunions de travail

ANNEXE VIII : Album photo des réunions dans les villes visitées

ANNEXE IX : Liste des personnes rencontrées

ANNEXE X : Bibliographie

ANNEXE XI : Termes de références