

Timides réaménageants

Dix ans après le début de son élaboration, le nouveau projet du code de travail vient d'être soumis au conseil des ministres, qui devra le transmettre à l'assemblée nationale pour son approbation. Le projet (que les parlementaires entérineront sans doute) sera par la suite promulgué par le président de la république et entrera en vigueur en début du mois de mai prochain.

Initié en 1994, le projet, qui est financé et supervisé techniquement par le BIT (bureau international du travail), avait été soumis en 1995 au Conseil National du Travail (CNT).

Avant même la promulgation du nouveau texte, certains responsables syndicaux soulignent leur réserves et parlent d'insuffisances énormes

dans plusieurs points, qui constituent, à leurs yeux, une priorité pour l'amélioration des conditions du travailleur mauritanien.

Il aura fallu 41 ans pour que l'État mauritanien se décide, enfin, à réviser le code de travail. Depuis 1963 (date de promulgation de l'ancien code), malgré l'archaïsme de celui-ci en plus des conventions internationales qui lient le pays (l'incitant à s'adapter à l'évolution internationale du droit des travailleurs), l'administration du travail a toujours su éviter d'apporter la moindre modification au code du travail national. Les pressions syndicales (devenues de plus en plus importantes au cours de ces dernières années) ne serviront pas à faire fléchir ni le patronnat, encore moins le pouvoir.

A l'époque de l'élaboration de l'avant projet, en 1994, seulement deux centrales syndicales existaient dans le pays: l'Union des travailleurs de Mauritanie (UTM) et la

Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM). Seule cette dernière avait alors émis un avis écrit sur le projet qui sera transmis avec le document au BIT. En mai 2003, le Conseil National du Travail (CNT) fut de nouveau convoqué en vue d'apporter ses amendements et appréciations sur le texte. En dehors d'une disposition qui va dans le sens d'explicitation du travail forcé (son interdiction), les autres dispositions ont l'air du déjà vu. Sur le plan de la forme, le texte nouveau se présente en un seul document numéroté du début à la fin, tandis que l'ancien code était subdivisé en cinq livres composés chacun d'un ensemble de dispositions. Pour ce qui est du fond: le texte nouveau présente quelques modifications fort timides dans le cadre par exemple de la "liberté d'organisation syndicale", qui se trouve très en deçà de la Convention 87 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.). Le code continue toujours à soumettre la reconnaissance à

Timides réaménageants

Suite de Une

l'octroi d'un récépissé de l'administration du travail et les suspensions ou/et interdictions relèvent des sautes d'humeur de l'administration publique. Pour les responsables de la CGTM, le code nouveau n'apporte pas de "changements substantiels par rapport à la situation antérieure du travailleur". C'est pourquoi ils prévoient de faire un travail de lobbying pour l'amélioration de celui-ci et en appellent à la sagesse des deux chambres du parlement pour apporter les modifications nécessaires avant l'adoption du texte.

Toujours dans le cadre des modifications, le nouveau texte soumet les litiges non plus au parquet mais aux tribunaux de travail. Une disposition appréciée par les uns et les autres, mais qui tout de même, soulève quelques réserves chez le secrétaire général de la Confédération des Travailleurs Libres de Mauritanie (CLTM). Pour lui, "le problème ne se situe pas tant au niveau des textes, mais plutôt dans l'application de ceux-ci". Tant, dira-t-il, "que les responsables du pouvoir et du patronnat auront une approche n'ont pas technique mais politique des textes en vigueur, le problème restera entier". Cette vision n'est pas loin de celle du secrétaire général de la CGTM qui souligne que le seul transfert des conflits du parquet aux tribunaux "ne suffit pas". Il faut, dit-il, "que les magistrats soient bien imbibés du droit social pour éviter les amalgames". Sur ce point, l'on notera également la lenteur des procédures de règlements des conflits qui peuvent durer 6 à 7 mois.

Recul

Pour les autres questions, le texte demeure silencieux et pêche dans biens d'aspects de la vie du travailleur. Ainsi au lieu des 160 heures de travail mensuelles préconisées pour les ouvriers agricoles par la convention internationale, le nouveau code soumet le travailleur mauritanien à 200 heures pour la même période. Les mêmes lacunes se posent pour la grève générale, tout comme le droit d'aller en grève qui demeure soumis au procès verbal de carence délivré par un inspecteur de travail. Ces deux questions n'ont connu aucune évolution.

Par rapport aux organes consultatifs, là également il n'y a pas eu d'avancée significative. L'initiative dans ce cadre relève toujours du Ministère de la Fonction Publique. Si dans les textes, ces organes doivent se réunir tous les 6 mois pour statuer sur les différends problèmes, dans la pratique ceux-ci peuvent rester pendant 7 ans sans siéger.

Les responsables syndicaux dénoncent également l'absence de dispositions protégeant les délégués du personnel, qui sont le plus souvent victimes de représailles en cas de grève. Mais le problème qui se pose avec plus d'acuité est celui de la sous-traitance. Les travailleurs sont dans ce cas de figure soumis à des conditions inhumaines de travail et ne bénéficient pas des droits qui sont pourtant reconnus aux autres. En outre les syndicalistes dénoncent l'absence de mécanismes de révision des textes permettant au pays d'évoluer à l'instar des réalités socio-économiques. Tout comme ils regrettent que les auteurs du nouveau code aient passé sous silence la mise sur pied d'un Comité d'Entreprise en charge de suivre et de gérer la vie sociale d'une entreprise.

Pour ce qui est de la concertation entre partenaire sociaux, les syndicats souhaitent l'élargissement des prérogatives de la Caisse Nationale du Travail et de la Sécurité Sociale (CNSS) lui permettant de pouvoir engager une véritable consultation entre les différents partenaires et l'existence de textes réglementaires.

Reste que ces insuffisances ne doivent en aucun cas occulter une réalité incontestable: il s'agit avec le nouveau code d'une véritable étape dans l'amélioration des conditions des travailleurs. La promulgation de ce texte permettra d'envisager la mise sur pied de textes beaucoup plus importants et surtout l'abrogation de l'ancien code devenu désuet. Et peut être qu'un jour aurons nous un recueil disponible sur le marché à l'instar des autres nations civilisées.

BÂ ADAMA MOUSSA