

مرسوم رقم 2014 - 156 بتاريخ 21 أكتوبر 2014 يتعلق بتحديد تمثيلية المركزيات النقابية

المادة الأولى: يهدف القانون الحالي إلى تحديد بعض الإجراءات المتعلقة بممارسة حق الإضراب في المرافق العمومية.

المادة 2: إذا لجأ إلى الإضراب موظفون أو وكلاء عقديون لا يخضعون لنظام أساسي يمنعهم من حق الإضراب. فإن توقيف العمل المتفق بشأنه يجب أن يسبقه إشعار.

المادة 3: يصدر الإشعار المسبق عن المنظمة النقابية من بين الأكثر تمثيلاً لسلك الموظف المعني.

ويمكن إلى غاية تنظيم ونشر نتائج الانتخابات المهنية للعمال، أن يصدر هذا الإشعار عن المنظمات النقابية المعترف بها.

ويحدد الإشعار دوافع اللجوء إلى الإضراب ومكان وساعة بدايته وكذلك إن كان الإضراب المرتقب محدوداً أو غير محدود المدة.

يجب إبلاغ الإشعار قبل ثلاثين (30) يوماً من بدء الإضراب إلى الوزير المكلف بتسيير القطاع المعني حيث يبلغ به الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والعمل.

المادة 4: يمنع أي توقيف للعمل غير مبني على دوافع مهنية أو يؤثر تدريجياً أو بالتناوب المقصود على مختلف القطاعات أو مختلف الفئات المهنية في نفس المؤسسة أو المرفق.

المادة 5: يجب على العمال المضربين أن ينسحبوا من المباني وأن لا يلحقوا الضرر بحرية العمل.

و لا يجوز بحال من الأحوال أن تتزامن ممارسة حق الإضراب مع احتلال أماكن المرفق أو جوارها المباشر تحت طائلة العقوبات الجنائية التي تنص عليها المادة 5 من القانون رقم 70-029 الصادر بتاريخ 23 يناير 1970 المتعلق بالحجز الشرعي و دون مساس بالعقوبات التأديبية التي يمكن النطق بها حبس المسطرة المشار إليها في المادة 6 أدناه.

المادة 6: في حال توقف عن العمل متفق بشأنه، يتم عبر إقرار حد أدنى من الخدمة، الحفاظ على النظام العام وسلامة الأشخاص والأملاك والاتصالات والمواصلات الضرورية للعمل الحكومي وفي الدوائر الإدارية ولاستمرار المرفق العام لما فيه خدمة المصالح الأساسية للبلاد في الميادين الصحية والاقتصادية والاجتماعية.

المادة 7: يحدد مرسوم يتخذه مجلس الوزراء قائمة المصالح والمناصب وفئات العمال الذين يمثلون ضرورة ملحة لتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، وكما يعين السلطات الإدارية المسؤولة عن تنفيذ المادة 6 أعلاه.

المادة 8: يتعرض أي شخص لا ينقاد لأمر بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة أو يترك العمل المسند إليه أو يتخلص أو يحاول التخلص عمداً من تنفيذ هذا العمل، للعقوبات فضلاً عن الضمانات التأديبية.

المادة 9: يؤدي عدم أداء الخدمة نتيجة التوقف المتفق بشأنه عن العمل، إلى استقطاع الأجر أو الراتب و ملحقاتهما باستثناء العلاوات العائلية و ذلك وفقا للشروط المبينة في المادة 21 من القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي العام للموظفين و الوكلاء العقوديين للدولة. تتم الاستقطاعات تبعا لفترات الغياب الملاحظة.

ومع ذلك، وبغض النظر عن طبيعة الأجر، فإن التوقف عن العمل لمدة تقل عن يوم عمل تؤدي إلى استقطاع يساوي أجر هذا اليوم.

المادة 10: يعتبر أي شخص يشجع أو ينظم توقفا عن العمل بما يتنافى مع أحكام هذا القانون، مسؤولا عن الأضرار التي تلحق بالمستفيدين من المرافق العامة المعنية.

تتفرد المحكمة المدنية للقانون العام بالبت في أي دعوى بالمسؤولية عن هذه الوقائع.

تتقدم الدعوى بعد مضي ثلاث سنوات على الاستئناف المنتظم للخدمة.

المادة 11: إذا كان الإضراب يلحق ضررا بالغا بالنظام العام فإن العمال المشار إليهم في المادة الأولى من هذا القانون يمكن تسخيرهم وفقا للشروط المبينة بموجب القانون.

المادة 12: تعرض مخالفة أحكام هذا القانون غير المشار إليها في المادتين 5 و 8 للعقوبات التأديبية من الدرجة الثانية التي يمكن أن تتخذ ضد الموظفين بموجب أحكام المادة 75 من القانون رقم 93-09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي العام للموظفين و الوكلاء العقوديين للدولة، أو عند الاقتضاء للعقوبات المتخذة ضد الوكلاء العقوديين بموجب أحكام المادة 123 من نفس القانون.

المادة 13: تلغى جميع الأحكام السابقة و المخالفة و خاصة أحكام القانون 71-207 الصادر بتاريخ 5 أغسطس 1971 المتعلق بممارسة حق الموظفين في الإضراب.

المادة 14: ينفذ هذا القانون باعتباره قانونا للدولة و ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.