

قانون رقم 2015 - 009 يحدد بعض إجراءات حق ممارسة الإضراب في المرافق العمومية

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 عقوديون 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 حسب 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 و في الدوائر

الإدارية و لاستمرار المرفق العام لما فيه خدمة المصالح الأساسية للبلاد في الميادين الصحية و الاقتصادية و الاجتماعية.

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 ينفاد لأمر بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة أو يترك العمل المسند إليه أو يتخلص أو يحاول التخلص عمدا من تنفيذ هذا العمل، للعقوبات فضلا 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، و بغض 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.

تتقادم 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 العقديين للدولة، أو عند الاقتضاء للعقوبات المتخذة ضد الوكلاء العقديين 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 وينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.