

مرسوم رقم 050-2019 بتاريخ 21 مارس 2019 يحدد شروط توظيف وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري

الفصل الأول: ترتيبات عامة

المادة الأولى: تطبيقاً للمادة 97 (جديدة) والمادة 122 من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة يحدد هذا المرسوم شروط توظيف وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري. يشار فيما يلي إلى هؤلاء العمال بعبارة "الوكلاء العقديين".

المادة 2: واجبات و ضمانات الوكلاء العقديين هي المحددة بأحكام الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة.

الفصل الثاني: الاكتاب

المادة 3: يمكن للدولة ولمؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري اللجوء إلى تشغيل عقديين إذا لم يوجد موظفون قادرين على القيام بالوظائف المناسبة للأعمال العمومية المطلوبة.

المادة 4: لأجل تلبية الحاجة إلى عمال عقديين، يبلغ الوزير المستخدم أو الوصي على المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، بعد موافقة الوزير المكلف بالمالية، الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، بغية تنظيم عملية انتقاء المترشحين المؤهلين لشغل الوظائف المطلوبة.

المادة 5: يكتب هؤلاء العقديون لشغل وظائف محددة ولمزاولة مهام معينة ويمكن أن تؤدي الخدمة في دائرة ترابية محددة في عقد اكتاب المعني.

يجب على الوكلاء العقديين قبول التحويلات التي يحددها لهم رؤساءهم في العمل.

المادة 6: تشمل الوظائف التي يمكن أن يشغلها الوكلاء العقديون للدولة أو لإحدى مؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري، ثمانية مستويات تأهيل موزعة على النحو التالي:

- المستوى 1: يفتح الولوج إليه للمستوى الأدنى من شهادة ختم الدروس الإعدادية؛
- المستوى 2: يلزم لولوجه شهادة ختم الدروس الإعدادية؛
- المستوى 3: يلزم لولوجه البكالوريا؛
- المستوى 4: يلزم لولوجه البكالوريا زائداً ثلاث سنوات من التكوين على الأقل؛
- المستوى 5: يلزم لولوجه البكالوريا زائداً خمس سنوات من التكوين على الأقل؛
- المستوى 6: يلزم لولوجه البكالوريا زائداً ست سنوات من التكوين على الأقل؛
- المستوى 7: يلزم لولوجه البكالوريا زائداً سبع سنوات من التكوين على الأقل؛
- المستوى 8: يلزم لولوجه البكالوريا زائداً ثمان سنوات من التكوين على الأقل.

يفضل أن تكون المؤهلات والشهادات المقررة لشغل وظائف الوكلاء العقديين مؤهلات ذات صبغة مهنية. وفي حالة قبول شهادات التعليم العام فإنه يمكن اشتراط تجربة في المجال لولوج الوظيفة المطلوبة.

المادة 7: يتم اكتاب الوكلاء العقديين وفقاً لأحكام المادة 111 من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة بموجب عقود غير محددة المدة (النشاطات الدائمة) أو لمدة محددة (النشاطات الموقته).

تعتبر مؤقتة النشاطات التي وإن كانت تسهم في إنجاز خدمة عمومية، تحافظ على طابعها كأعمال فصلية أو ظرفية، لا تستوجب اكتتاب عاملين دائمين.

ويمكن للعقد المقام بشأن نشاطات مؤقتة مقابلة لحاجيات فصلية، أن يكون لوقت متقطع، وتكون مدته في هذه الحالة، عبارة عن مجموعة فترات محددة سلفاً، نشطة معوضة، وغير نشطة غير معوضة، ويكون الوكيل في الصنف الأخير من هذه الفترات في حل من كل التزام.

وفي حالة عقد الاكتتاب لتوقيت جزئي أو متناوب فإن الفترات الفعلية للخدمة هي وحدها التي تعتبر لأجل احتساب الأقدمية، عند الفصل عن العمل.

المادة 8: يخضع المترشح لوظيفة وكيل عقدي للدولة أو لإحدى مؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري، لمدة تجريبية قبل الاكتتاب النهائي، بغية التأكد من قدراته ومن ملاءمة سلوكه، لطبيعة الوظيفة المكتتب فيها. مدة هذه الفترة التجريبية هي:

- ستة أشهر بالنسبة للمستويات 4 و5 و6 و7 و8؛
- ثلاثة أشهر بالنسبة للمستوى 3؛
- شهران بالنسبة للمستوى 2؛
- شهر واحد بالنسبة للمستوى 1.

المادة 9: يجب أن تكون العقود مطابقة للعقود النموذجية المرفقة بهذا المرسوم والتي تشكل جزءاً لا يتجزأ منه وأن تتضمن البيانات المذكورة في المادة 112 من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة.

تعتبر هذه العقود من مجال القانون العام، وفي غياب تفاهم ودي بين الأطراف، تكون النزاعات التي تنشأ حول تطبيق هذه العقود من اختصاص المحاكم الإدارية. ستقرر إجراءات المصالحة من قبل الوزير المكلف بالوظيفة العمومية.

المادة 10: يمكن للوكيل العقدي أن يتقدم، بعد إذن إدارته المستخدمة، إلى انتقاء منظم من طرف الإدارة من أجل ولوج سلك دائم من أسلاك الوظيفة العمومية إذا توفرت فيه الشروط المطلوبة لهذا الانتقاء.

الفصل الثالث: شروط الأجر

المادة 11: يحصل الوكلاء العقديون الخاضعون لترتيبات هذا المرسوم بعد خدمة مؤداة على:

- أجر أساسي أو راتب قاعدي مناسب لمستوى الوظيفة المزاول من قبل الوكيل أو لمستوى مؤهله؛
- تعويضات وعلاوات ممنوحة وفقاً لشروط الإذعان وظروف عمل الوظيفة؛
- تكملة الراتب؛
- مخصصات النفقات العائلية.

يحتفظ الوكيل العقدي المعين في وظيفة سامية أو وظيفة تأطيرية بأجره الأساسي في إدارته الأصلية ويستفيد من العلاوات المرتبطة بوظيفته الجديدة.

إلا أنه إذا كانت العلامة القياسية لوظيفته الجديدة تخوله أجراً أساسياً أعلى فإنه تمنح له علاوة تعويضية بالفارق.

المادة 12: مبلغ الراتب الأساسي للوكيل العقدي هو حاصل ضرب قيمة نقطة القياس في العلامة القياسية المقابلة لوظيفة أو مستوى مؤهل الوكيل العقدي كما هو محدد في التصنيف الوارد في الجدول أدناه. النقطة القياسية هي نفسها الجاري بها العمل بالنسبة للموظفين.

تصنيف الوظائف التعاقدية

العلامة القياسية	السلم	المجموعة	الوظيفة	الفة
716	س.8ع	مستوى 8	إطار سام عقدي	A1MC
577	س.7ع	مستوى 7	إطار سام عقدي	A2MC
422	س.6ع	مستوى 6	إطار سام عقدي	A3MC

322	س.5ع	مستوى 5	إطار عقدي مستوى 1	A1D
263	س.4ع	مستوى 4	إطار عقدي مستوى 2	A2D
207	س.3ع	مستوى 3	إطار متوسط عقدي مستوى 1	BD
183	س.2ع	مستوى 2	إطار متوسط عقدي مستوى 2	CD
116	س.1ع	مستوى 1	وكيل دعم عقدي	DD

المادة 13: المعيار المحدد لتكملة أجر الوكيل العقدي هو المحدد طبقاً لبيانات الجدول التالي:

تكملة رواتب الوظائف التعاقدية					
المجموعة	العلامة القياسية	تكملة الراتب 1 خاضعة للتأمين الصحي بالأوقية الجديدة	تكملة الراتب 2 غير خاضعة لضريبة الأجر لكن خاضعة للتأمين الصحي بالأوقية الجديدة	تكملة الراتب 3 غير خاضعة لضريبة الأجر وغير خاضعة للتأمين الصحي بالأوقية الجديدة	تكملة الراتب 4 غير خاضعة لضريبة الأجر وغير خاضعة للتأمين الصحي بالأوقية الجديدة
مستوى 8ع	716	5880,3	1017,7	454,0	2148
مستوى 7ع	577	1905,3	1017,7	566,0	1731
مستوى 6ع	422	1325,5	1017,7	690,8	1266
مستوى 5ع	322	251,5	1017,7	770,8	1610
مستوى 4ع	263	448,5	1017,7	818,8	1315
مستوى 3ع	207	633,7	1017,7	863,6	1035
مستوى 2ع	183	684,5	1017,7	882,8	915
مستوى 1ع	116	949,1	1017,7	937,2	580

المادة 14: تحدد مستويات الوظيفة والعلامات القياسية للأجور وتكملات الراتب للوكلاء العقديين الأجانب طبقاً لبيانات الجدولين التاليين. إلا أن هؤلاء الوكلاء يبقون خاضعين للنظم المطبقة عليهم.

تصنيف الوظائف التعاقدية الأجنبية					
الدرجة	الوظيفة	المجموعة	المؤهل	السلم	العلامة القياسية
وع أ	عقدي أجنبي	مستوى 6 أ	دكتوراه دولة التبريز في الطب أو الصيدلة التبريز في العلوم القانونية أو الاقتصادية	س ع أ	850
وع أ	عقدي أجنبي	مستوى 5 أ	الدكتوراه الموحدة PHD تبريز التعليم الثانوي دكتوراه الطب البشري أو الحيواني شهادة مهندس رئيسي	س ع أ	740
و ع أ	عقدي أجنبي	مستوى 4 أ	دكتوراه السلك الثالث	س ع أ	660
وع أ	عقدي أجنبي	مستوى 3 أ	دبلوم الدراسات المتخصصة شهادة مهندس ماستر	س ع أ	540
وع أ	عقدي أجنبي	مستوى 2 أ	أستاذ مجاز متريز أو ليسانس 4 سنوات	س ع أ	470
وع أ	عقدي أجنبي	مستوى 1 أ	ليسانس	س ع أ	380

تكملة رواتب الوظائف التعاقدية الأجنبية

المستوى	العلامة القياسية	تكملة الراتب
مستوى 6 أ	850	62 000
مستوى 5 أ	740	65 500
مستوى 4 أ	660	63 000

60 000	540	مستوى 3 أ
50 500	470	مستوى 2 أ
47 500	380	مستوى 1 أ

المادة 15: يترتب توقف الحق في الأجر على فقدان صفة وكيل عقدي.

المادة 16: الاقتطاعات الممكنة من أجر الوكيل العقدي هي التالية:

1. الاقتطاعات المنصوص عليها في القوانين والنظم الجاري بها العمل؛
2. الاقتطاعات المترتبة على أحكام قضائية؛
3. الاقتطاعات المترتبة عن تعويض شرعي للدولة.

المادة 17: يمكن أن تمنح سلفات مسبقة على الأجر بقرار من الوزير الأمر بصرف ميزانية الدولة في الحالات التالية:

1. بمناسبة الأعياد الدينية المحددة قانوناً؛
 2. في حالة الضياع الجزئي أو الكلي للممتلكات الشخصية؛
 3. عند تعيين المعني في وظيفته الأولى.
- في جميع هذه الحالات لا يمكن أن يتجاوز مبلغ السلفة المسبقة على الأجر المبلغ المقابل لشهرين من أجر الوكيل العقدي.

المادة 18: يتم استرجاع السلفة المسبقة على الأجر الشهري للوكيل العقدي من أي مبلغ يمكن أن يستحقه على الدولة حسب الشروط التي تتحدد في القرارات التي تمنح السلفة المسبقة.

المادة 19: في حالة وفاة الوكيل العقدي لا يقام بأي نوع من مطالبه ورثته بخصوص المبالغ التي قد يكون مديناً بها للدولة برسم سلفات مسبقة على الأجر.

المادة 20: يمكن أن تكون رواتب الوكلاء العقديين موجب زيادة قدرها 2% من الأجر الأساسي، كل سنتين، شرط أن تكون هذه الفترة قد استكملت دون انقطاع.

هذه الزيادة خاضعة لتقويم مرضي وناجح تتم ملاحظته بقرار.

المادة 21: من أجل تطبيق ترتيبات المادة 20 أعلاه تنشأ لجنة إدارية متساوية التمثيل خاصة داخل كل قطاع وزاري وعلى مستوى كل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري.

إجراءات وآليات سير عمل هذه اللجان هي نفسها كما هو الحال لموظفي الدولة. إلا أنها يمكن أن تنعقد كتشكيلة تأديبية تقترح على السلطات المختصة اتخاذ عقوبات وفقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل.

الفصل الرابع: الضمان الاجتماعي

المادة 22: يستفيد الوكيل العقدي من النظام العام للضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. ولهذا الغرض فإنه منتسب لنظامي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمين الصحي.

الفصل الخامس: الإجازات ورخص التغيب

المادة 23: يخضع النظام العام للإجازات ورخص التغيب الممنوحة للوكلاء العقديين للترتيبات النظامية الجاري بها العمل.

الفصل السادس: النظام التأديبي

المادة 24: يطبق نظام التأديب المطبق على الوكيل العقدي وفق الأحكام المشار إليها في الباب الثاني من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة ونصوصه التطبيقية.

إلا أن الوكيل العقدي موضع متابعة جزائية، يمكن تعليقه من الخدمة إلى حين أن يصبح قرار الهيئة القضائية المعروف عليها قضيته نهائياً.

هذا التعليق يحرمه من الأجر باستثناء مخصصات النفقات العائلية.

الفصل السابع: الإنهاء التام للتوظيف

المادة 25: ينجم الإنهاء التام لتوظيف الوكيل العقدي، الذي يترتب عليه فقدان صفة وكيل عقدي، عن:

- الاستقالة؛
- انقضاء الأجل المحدد في العقد؛
- القبول في سلك من أسلاك الموظفين؛

- التسريح.

المادة 26: تحصل الاستقالة بناء على طلب مكتوب مقدم من طرف الوكيل يعبر فيه عن إرادته الصريحة ترك الوظيفة. ويلزم الوكيل العقودي المستقيل من وظيفته بأداء شهر من العمل. إلا أنه يمكن لسلطة الاككتاب حسب ضرورة المصلحة أن تعفيه من ذلك أو أن تؤخر تاريخ سريان الاستقالة وفقاً للترتيبات التشريعية الجاري بها العمل.

المادة 27: انقضاء الأجل المحدد في العقد لا ينشئ للوكيل العقودي أي حق مكتسب في تجديد العقد وعدم التجديد هذا لا يعتبر تسريحاً.

المادة 28: ينتج قبول وكيل عقودي في سلك من أسلاك الموظفين المذكور في المادة 118 من القانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة عن تغيير النظام القانوني لهذا الوكيل. تتم تلقائياً إجازة المدة التي قضاها في صفة عقودي من قبل مصالح الإدارة المختصة بغية اعتبارها في احتساب حقوقه في المعاش.

المادة 29: يستفيد الوكيل العقودي المفصول عن العمل بسبب العجز المهني، من تعويض الفصل عن العمل، إذا كان قد أمضى في الخدمة سنة على الأقل، خارجاً عن فترات التجريب. ويتمثل هذا التعويض، بالنسبة لكل سنة حضور في الخدمة، في نسبة محددة من متوسط الأجر الكلي الشهري للأشهر الاثني عشر الأخيرة في الخدمة السابقة على تاريخ التسريح من العمل. ويشمل الأجر الكلي جميع المستحقات مقابل العمل، باستثناء جميع تلك التي لها طابع تعويض نفقات. وتحدد هذه النسبة على النحو التالي:

- 25% مقابل السنوات الخمس الأولى؛
- 30% مقابل الفترة ما بين السنة السادسة والسنة العاشرة؛
- 35% مقابل الفترة الممتدة بعد السنة العاشرة.

ويتعين اعتبار أجزاء السنة.

المادة 30: للوكيل العقودي المسرح بسبب إلغاء الوظيفة وعدم إمكان إعادة تصنيفه في وظيفة شاغرة من نفس طبيعة الوظيفة الملغاة أو لسبب تأديبي مع فترة إخطار الحق في علاوة تسريح عن كل سنة خدمة منجزة بالنسب المثوية ولفترات المحددة في المادة 29 أعلاه.

وفي جميع حالات التسريح المذكورة في المواد 29 و30 و31 من هذا المرسوم للوكيل العقودي الحق إضافة إلى علاوة التسريح في علاوة تعويضية عن فترة الإخطار مساوية للأجر العام الممنوح مقابل شهر من العمل.

المادة 31: يستحق الوكيل العقودي المسرح لبلوغه حد السن تطبيق الأحكام المادة 120 من القانون 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المذكور أعلاه المستوفي الشروط اللازمة للحصول على حقوقه في معاش الشيخوخة من لدن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وله الحق في علاوة الإحالة إلى المعاش محتسبة على ذات الأساس، وحسب ذات القواعد المتبعة لاحتساب علاوة التسريح من العمل.

ويتمثل مبلغ هذه العلاوة في نسبة من تعويض الفصل عن العمل يحتسب حسب المقياس التالي:

- أقدمية أكثر من سنة إلى خمس سنوات فعلية 30%؛
- أقدمية أكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات فعلية 50%؛
- أقدمية أكثر من عشر سنوات إلى عشرين سنة فعلية 75%؛
- أقدمية أكثر من عشرين سنة. 100%؛

الفصل الثامن: عن التعيين

المادة 32: يمنح التعيين في وظائف سامية أو في وظائف تأطيرية، لوكيل غير عقودي للدولة أو لإحدى مؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري، حقوق وواجبات الوكيل العقودي مدة الفترة المقضية في الخدمة. يحدد عقد التعيين شروط الأجر وفقاً للجدول أدناه. هذا التعيين لا يعطي الحق في تكملة الأجر المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه. يجب على الوكيل المعين أن يقدم ملفاً تاماً إلى الوظيفة العمومية بغية التكفل به. إذا استبدل الوكيل المعين من وظيفته فإنه يحتفظ براتبه الأساسي مدة ثلاثة أشهر. إذا انقضت هذه المدة دون أي تعيين جديد فإن الوكيل يعتبر مسرحاً ويمكنه الاستفادة من الحقوق المترتبة على التسريح.

تصنيف الوظائف السامية والوظائف التأطيرية

العلامة	السلم	المستوى	الوظيفة	الفترة
---------	-------	---------	---------	--------

القياسية	الفئة			
875	س خ	مستوى خاص	وزير مماثل وزير مستشاراً أو مكلف بمهمة لدى رئاسة الجمهورية مستشاراً أو مكلف بمهمة لدى الوزارة الأولى سفير مماثل سفير	خارج التصنيف
322	س 5 ع	مستوى 5 ع	أمين عام وزارة مكلف بمهمة أو مستشار وزير	A1D
263	س 4 ع	مستوى 4 ع	مدير عام مفتش عام	A2D
207	س 3 ع	مستوى 3 ع	مدير مفتش	BD
183	س 2 ع	مستوى 2 ع	رئيس مصلحة ملحق في وزارة	CD
116	س 1 ع	مستوى 1 ع	رئيس قسم	DD
561	س ج 1	مستوى 13 ج	قنصل عام درجة أولى	AED1
533	س ج 10	مستوى 12 ج	قنصل عام درجة ثانية	AED10
533	س ج 11	مستوى 11 ج	قنصل درجة أولى	AED11
501	س ج 10	مستوى 10 ج	قنصل درجة ثانية	AED12
466	س ج 13	مستوى 9 ج	قنصل مساعد	AED13
446	س ج 2	مستوى 8 ج	قنصل خلف	AED2
446	س ج 3	مستوى 7 ج	نائب قنصل	AED3
418	س ج 4	مستوى 6 ج	مستشار درجة أولى	AED4
394	س ج 5	مستوى 5 ج	مستشار درجة ثانية	AED5
366	س ج 6	مستوى 4 ج	كاتب سفارة درجة أولى	BED6
334	س ج 7	مستوى 3 ج	كاتب سفارة درجة ثانية	BED7
299	س ج 8	مستوى 2 ج	كاتب سفارة درجة ثالثة	BED8
267	س ج 9	مستوى 1 ج	ملحق سفارة	BED9

الفصل التاسع: ترتيبات انتقالية ونهاية

المادة 33: يستفيد الوكلاء الموجودون في الخدمة داخل الإدارات العمومية للدولة المعروفون بـ "العمال غير الدائمين" الذين يتلقون رواتب من لجنة العمال غير الدائمين بالوزارة المنتدبة لدى وزير الاقتصاد والمالية المكلف بالميزانية والعقديين المحليين المدعويين "وكلاء الخدمة المسداة" الذين يتلقون أجورهم من لدن المديرية العامة للميزانية والموجودين فعلياً في الخدمة داخل الإدارات بتاريخ نشر هذا المرسوم، من النظام القانوني التعاقدى المنصوص عليه في ترتيبات هذا المرسوم.

تحدد لائحة بأسماء هذه الأصناف من العمال من قبل الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية. يمكن أن يعاد توزيع هؤلاء العمال على مختلف إدارات الدولة بناء على حاجات وضرورة العمل.

يستفيد كذلك الأشخاص المعينون الذين يشغلون وظائف سامية أو وظائف تأطيرية في الدولة بتاريخ نشر هذا المرسوم من نظام التعاقد القانوني المنصوص عليه في ترتيبات هذا المرسوم ويلزمهم أن يقدموا ملفاتهم إلى وزارة الوظيفة العمومية بغية التكفل بهم.

تتم عمليات التسوية هذه مع احترام الحقوق المكتسبة.

تشكل لجنة فنية لهذا الغرض بموجب مقرر مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية.

تتم تسوية الوضعية الإدارية للعمال المكتتبين نظامياً داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري طبقاً لترتيبات هذا المرسوم وترتيبات نظمها الخاصة.

المادة 34: يلغى هذا المرسوم كافة الترتيبات السابقة المخالفة له خاصة المرسوم رقم 2007-020 الصادر بتاريخ 15 يناير 2007 المحدد للنظام الخاص بالوكلاء العقديين للدولة و تلك الترتيبات الواردة في المرسوم رقم 082.2016 المعدل الصادر بتاريخ 19 إبريل 2016 المتضمن ملاءمة وتبسيط نظام أجور الموظفين والوكلاء العقديين للدولة وللمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

المادة 35: يكلف الوزراء، كل فيما يعنيه، بتطبيق هذا المرسوم الذي سينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.

الملحقات

الملحق 1

عقد أكتتاب لمدة غير محددة

بموجب هذا العقد المبرم بين الدولة الموريتانية ممثلة في السيد وزير..... من جهة،
ومن جهة أخرى،

السيد (ة) الرقم الوطني للتعريف.....
وتطبيقا للقانون رقم 09.93 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقديين للدولة،
وللمرسوم رقم بتاريخ..... المحدد لشروط اكتتاب وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات
الطابع الإداري:
فقد تقررا ما يلي:

1. تم اكتتاب السيد (ة)
لتوقيت كامل لتوقيت جزئي لتوقيت وب
للمعمل في المصالح التابعة ل..... في الوظيفة الدائمة..... في الدائرة الترابية
ل..... المستوى..... السلم..... القياسي..... مكملات أجر
...../...../.....
2. تحدد الفترة التجريبية ب..... شهرا
في حالة عدم نجاح التجربة، أو ظهور ضرورة إنهاؤها قبل الموعد، فإنه يتعين على الطرف المبادر بالفسخ أن يشعر كتابيا، الطرف الآخر،
ويقع فسخ العقد بدون إشعار ولا تعويض.
3. فترات وأوقات العمل هي نفسها المطبقة في المصالح العمومية.
4. يتعين على السيد (ة) أن يظل ملتزما (ة) ولمدة العقد، بالمتطلبات الخاصة للمصلحة
العمومية. وأن يجعل نشاطه في خدمة مستخدمه، حيث تبقى ممارسة كل نشاط مكسب مرتبطة بترخيص مسبق ممنوح وفقا
لنفس إجراءات هذا العقد.
5. في حالة وجود خلاف أثناء فترة هذا العقد وبعد فشل الحل التوافقي فإن المحكمة الإدارية هي صاحبة الاختصاص.

حرر في

قرئ وأقر

عن الدولة الموريتانية
الوزير

الوكيل العقدي

الملحق 2

عقد اكتتاب لمدة محددة

- بموجب هذا العقد المبرم بين الدولة الموريتانية ممثلة في السيد وزير..... من جهة،
ومن جهة أخرى،
السيد (ة)..... الرقم الوطني للتعريف.....
وتطبيقا للقانون رقم 93.09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل المتضمن النظام الأساسي لموظفين والوكلاء العقديين للدولة،
وللمرسوم رقم..... بتاريخ..... المحدد لشروط اكتتاب وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات
الطابع الإداري؛
فقد تقررا يلي:
1. تم اكتتاب السيد (ة).....
لتوقيت كامل لتوقيت جزئي لتوقيت وب
للمعمل في المصالح التابعة ل.....، في الوظيفة الدائمة..... في الدائرة الترابية
ل..... المستوى..... السلم القياسي.....
مكملات أجزر...../...../.....
2. مدة العقد.....
3. تحدد الفترة التجريبية ب..... شهرا
في حالة عدم نجاح التجربة، أو ظهور ضرورة إنهاؤها قبل الموعد، فإنه يتعين على الطرف المبادر بالفسخ أن يشعر كتابيا، الطرف الآخر،
ويقع فسخ العقد بدون إشعار ولا تعويض.
4. فترات وأوقات العمل هي نفسها المطبقة في المصالح العمومية.
5. يتعين على السيد (ة)..... أن يظل ملتزما (ة) ولمدة العقد، بالمتطلبات الخاصة للمصلحة
العمومية. وأن يجعل نشاطه في خدمة مستخدمه، حيث تبقى ممارسة كل نشاط مكسب مرتبطة بترخيص مسبق ممنوح وفقا
لنفس إجراءات هذا العقد.
6. في حالة وجود خلاف أثناء فترة هذا العقد وبعد فشل الحل التوافقي فإن المحكمة الإدارية هي ذات الاختصاص.
حرر في.....

قرئ وأقر

عن الدولة الموريتانية
الوزير

الوكيل العقدي

الملحق 3

عقد اكتتاب لمدة غير محددة

بموجب هذا العقد المبرم بين مؤسسة..... ممثلة في السيد المدير..... من جهة،
ومن جهة أخرى،

السيد (ة)..... الرقم الوطني للتعريف.....
وتطبيقا للقانون رقم 93.09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل المتضمن النظام الأساسي لموظفين والوكلاء العقديين للدولة،
وللمرسوم رقم..... بتاريخ..... المحدد لشروط اكتتاب وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات
الطابع الإداري:
فقد تقرر ما يلي:

1. تم اكتتاب السيد (ة).....
لتوقيت جزئي لتوقيت وب
للمعمل في المصالح التابعة ل..... في الوظيفة الدائمة..... في الدائرة الترابية
ل..... المستوى..... السلم..... القياسي..... مكملات أجر
...../...../.....
2. تحدد الفترة التجريبية ب..... شهرا
في حالة عدم نجاح التجربة، أظهار ضرورة إنهاؤها قبل الموعد، فإنه يتعين على الطرف المبادر بالفسخ أن يشعر كتابيا، الطرف
الأخر، ويقع فسخ العقد بدون إشعار ولا تعويض.
3. فترات وأوقات العمل هي نفسها المطبقة في المصالح العمومية.
4. يتعين على السيد (ة)..... أن يظل ملتزما (ة) ولمدة العقد، بالمتطلبات الخاصة للمصلحة
العمومية. وأن يجعل نشاطه في خدمة مستخدمه، حيث تبقى ممارسة كل نشاط مكسب مرتبطة بترخيص مسبق ممنوح وفقا
لنفس إجراءات هذا العقد.
5. في حالة وجود خلاف أثناء فترة هذا العقد وبعد فشل الحل التوافقي فإن المحكمة الإدارية هي ذات الاختصاص.

حرر في.....

قرئ وأقر

عن المؤسسة
المدير

الوكيل العقدي

الملحق 4 عقد أكتتاب لمدة محددة

- بموجب هذا العقد المبرم بين مؤسسة..... ممثلة في السيد المدير..... من جهة،
والسيد (ة)..... الرقم الوطني للتعريف.....
وتطبيقا للقانون رقم 93.09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993، المعدل المتضمن النظام الأساسي لموظفين والوكلاء العقديين للدولة،
وللمرسوم رقم..... بتاريخ..... المحدد لشروط أكتتاب وأجور الوكلاء العقديين للدولة ومؤسساتها العمومية ذات الطابع الإداري:
فقد تقرر ما يلي:
7. تم أكتتاب السيد (ة).....
لتوقيت كامل لتوقيت جزئي لتوقيت وب
للمعمل في المصالح التابعة ل.....، في الوظيفة الدائمة..... في الدائرة الترابية
ل..... المستوى..... السلم القياسي.....
مكملات أجر...../
8. مدة العقد.....
9. تحدد الفترة التجريبية ب..... شهرا
في حالة عدم نجاح التجربة، أو ظهور ضرورة إنهاؤها قبل الموعد، فإنه يتعين على الطرف المبادر بالفسخ أن يشعر كتابيا، الطرف الآخر،
ويقع فسخ العقد بدون إشعار ولا تعويض.
10. فترات وأوقات العمل هي نفسها المطبقة في المصالح العمومية.
11. يتعين على السيد (ة)..... أن يظل ملتزما (ة) ولمدة العقد، بالمتطلبات الخاصة للمصلحة العمومية. وأن يجعل نشاطه في خدمة مستخدمه، حيث تبقى ممارسة كل نشاط مكسب مرتبطة بترخيص مسبق ممنوح وفقا
لنفس إجراءات هذا العقد.
12. في حالة وجود خلاف أثناء فترة هذا العقد وبعد فشل الحل التوافقي فإن المحكمة الإدارية هي ذات الاختصاص.

حرر في.....

قرئ وأقر

الوكيل العقدي

عن المؤسسة

المدير