

LE SMIG MAURITANIEN À L'ÉPREUVE DU DÉCRET N°2026-064 : ENTRE PROGRÈS SOCIAL ET DÉFIS D'EFFECTIVITÉ.

Le 23 avril 2026, le gouvernement mauritanien a pris le décret n°2026-064, qui fixe les nouveaux taux du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Ce texte, qui trouve son fondement à l'article 195 de la Loi n°2004-017 du 06 juillet 2004 portant Code du Travail, intervient après une période marquée par des tensions inflationnistes. Il abroge le précédent Décret n°2022-187 du 20 décembre 2022 et prend effet rétroactivement au 1er avril 2026, imposant ainsi aux employeurs une régularisation immédiate des salaires versés depuis cette date.

Cette mesure, saluée comme un progrès tangible par les organisations syndicales, mérite cependant d'être examinée à la lumière des engagements internationaux de la Mauritanie, des standards élaborés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de la réalité des pratiques sur le terrain. La présente note se propose d'analyser la portée et les limites de ce décret, en s'interrogeant sur sa capacité à répondre aux exigences d'un salaire minimum véritablement protecteur et effectif.

I – Une conformité formelle aux conventions internationales, mais des réserves persistantes de l'OIT

La Mauritanie a ratifié la Convention n°26 de l'OIT sur les méthodes de fixation des salaires minima (1928), qui l'oblige à mettre en place un système de salaire minimum. En adoptant régulièrement des décrets de revalorisation, le législateur mauritanien remplit cette obligation formelle. Le Décret de 2026 s'inscrit donc

dans ce cadre conventionnel et confirme, par sa simple existence, la volonté des autorités de maintenir un mécanisme de protection du revenu des travailleurs les plus vulnérables.

Toutefois, les réserves émises à plusieurs reprises par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT invitent à une lecture plus nuancée. Dans ses observations, la CEACR n'a cessé de souligner que le processus de révision du SMIG était demeuré largement insuffisant pendant de longues années, le taux restant inchangé entre 2011 et les dernières revalorisations, en dépit d'une hausse continue des prix à la consommation. Au-delà de la revalorisation elle-même, c'est la régularité des ajustements qui est en cause. La commission a également rappelé l'importance de s'appuyer sur des études périodiques intégrant l'évolution du coût de la vie, le produit intérieur brut, la productivité et les taux d'emploi, recommandant à cet égard la ratification de la Convention n°131 (1970), qui offre un cadre plus complet et exige un système de salaire minimum couvrant l'ensemble des travailleurs.

En l'état, le Décret de 2026, s'il constitue un progrès certain, ne fournit aucune indication sur la méthode ayant présidé à la fixation des nouveaux taux. Il demeure muet sur les critères objectifs qui ont guidé le choix des montants de 28,846 MRU pour le secteur général et de 25 MRU pour le secteur agricole. Cette absence de motivation, fragilise la légitimité même du texte et pourrait être interprétée comme une occasion manquée de se conformer

pleinement aux recommandations des instances internationales de contrôle.

II – La question cruciale de l’effectivité du SMIG face aux réalités économiques et sociales

Au-delà de la conformité formelle, la doctrine s’accorde à considérer que la simple existence d’un salaire minimum légal ne suffit pas à garantir la protection effective des travailleurs. L’enjeu réside dans l’effectivité de son application, et c’est précisément sur ce terrain que le Décret de 2026 suscite les interrogations les plus vives.

La CEACR a en effet relevé, dans ses rapports, les dénonciations récurrentes des principales centrales syndicales mauritaniennes, telles que la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM) et la Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie (CLTM), qui déplorent le non-respect du SMIG dans de nombreuses entreprises, notamment dans le secteur de la sous-traitance, des retards de paiement des salaires et l’absence de bulletins de paie. Ces manquements, qui privent les travailleurs de la possibilité de vérifier le respect de leurs droits, révèlent un décalage préoccupant entre la norme et la réalité.

L’article 3 du Décret, en renvoyant aux sanctions pénales prévues aux articles 449 (nouveau) et 450 du Code du Travail, ne crée pas en soi un mécanisme de contrôle renforcé. L’efficacité de ces dispositions dépend entièrement de la capacité de l’inspection du travail à exercer ses missions et de la volonté des employeurs à s’y conformer. Or, les moyens alloués à l’inspection du travail sont structurellement limités, et les partenaires sociaux, comme le Conseil National du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité Sociale (CNTESS), ne sont pas toujours associés à un suivi effectif de

l’application du SMIG. Le décret, en ce sens, ne crée aucun outil de transparence ni de reporting, ce qui pourrait constituer une faiblesse rédhibitoire pour sa mise en œuvre pratique.

Par ailleurs, la distinction maintenue entre le secteur général (28,846 MRU de l’heure) et le secteur agricole (25 MRU de l’heure), bien que consacrée par l’arrêté de 1965, peut interroger au regard des besoins fondamentaux des travailleurs agricoles. Si cette différenciation est justifiée par des considérations de viabilité économique, elle n’en soulève pas moins la question de l’équité et de la capacité de ces travailleurs à faire face à la hausse des prix, notamment ceux du carburant et du gaz, qui affectent directement le coût de la vie des ménages les plus modestes.

III – Une revalorisation nécessaire mais perfectible

Le Décret n°2026-064 constitue indéniablement une avancée dans la voie de la protection du pouvoir d’achat des travailleurs mauritaniens. En revalorisant le SMIG et en lui donnant un effet rétroactif, le gouvernement envoie un signal politique fort, qui répond en partie aux revendications sociales portées par les syndicats. Il s’agit d’une mesure d’autant plus significative qu’elle intervient dans un contexte de tensions inflationnistes et de fragilité économique.

Toutefois, plusieurs réserves d’importance s’imposent et appellent à des recommandations précises pour renforcer l’efficacité du dispositif.

En premier lieu, l’absence de justification méthodologique dans le décret fragilise sa crédibilité. Il serait souhaitable que les futurs textes de revalorisation soient accompagnés d’un rapport explicatif, rendu public, détaillant les indicateurs retenus (indice des prix à la consommation, productivité du travail, taux de pauvreté) et

les modalités de consultation des partenaires sociaux. Une telle transparence serait de nature à désamorcer les critiques et à asseoir la légitimité des décisions gouvernementales.

En deuxième lieu, la question de l'effectivité du SMIG ne saurait être résolue par la seule publication d'un décret. Il est impératif de renforcer les moyens de l'inspection du travail, d'améliorer la coordination entre les ministères chargés de l'exécution – comme le prévoit d'ailleurs l'article 6 du décret – et d'instaurer des mécanismes de suivi associant les partenaires sociaux. La création d'un observatoire national du SMIG, chargé de publier des rapports annuels sur son application, serait une mesure concrète susceptible d'améliorer la transparence et de responsabiliser les acteurs économiques.

Enfin, il pourrait être opportun de s'engager dans la ratification de la Convention n°131 de l'OIT, qui offre un cadre plus protecteur et exige un système de salaire minimum couvrant l'ensemble des travailleurs, y compris ceux du secteur agricole. Cette ratification, recommandée à plusieurs reprises par la CEACR, permettrait à la Mauritanie de consolider son dispositif juridique et de se doter d'un outil de révision régulière et objective du SMIG.

Conclusion

Le Décret n°2026-064 du 23 avril 2026 marque une étape importante dans l'évolution du droit du travail mauritanien et constitue une réponse tangible aux préoccupations des travailleurs confrontés à la hausse du coût de la vie. Il témoigne d'une volonté politique de renforcer la protection des salariés les plus fragiles et de s'inscrire, du moins formellement, dans le cadre des obligations internationales souscrites par le pays.

Pour autant, la doctrine ne peut que souligner les limites inhérentes à un texte

qui, s'il proclame un droit, n'en garantit pas pleinement l'effectivité. L'absence de méthodologie, le déficit de transparence et l'insuffisance des moyens de contrôle risquent de réduire la portée de cette revalorisation. Le décret ne saurait donc être considéré comme une fin en soi ; il doit être compris comme une étape dans un processus continu, appelé à être consolidé par des mesures complémentaires de suivi, de contrôle et de dialogue social.

Ainsi, la véritable mesure de la réussite de ce décret ne résidera pas seulement dans la publication des nouveaux taux au Journal Officiel, mais dans la capacité effective des travailleurs à percevoir, sans délai ni entrave, le salaire minimum auquel ils ont désormais droit. C'est à ce prix que le SMIG mauritanien pourra devenir un instrument pleinement opérant de justice sociale et de lutte contre la pauvreté