www.tunisie-etudes.info

Ce document a été téléchargé depuis
www.tunisie-etudes.info

Des documents gratuits, devoirs, examens, cours, exercices, corrigés... Ainsi que toute une rubrique pour vous aider à trouver un emploi sans oublier les avis de concours en direct

Notre page Twitter :
http://www.twitter.com/TunisieEtudes
Notre page FaceBook :
http://www.facebook.com/TunisieEtudes



Merci d'avoir choisi www.tunisie-etudes.info
Bonne lecture et bon travail

الجمهورية التونسية

وزارة العدل وحقوق الإنسان

مجلة الشغل

قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرّخ في 30 أفريل 1966 يتعلّق بإصدار مجلة الشغل([1])

باسم الشعب،

نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،

بعد موافقة مجلس الأمة،

أصدرنا القانون الآتي نصه :

الفصل الأول

النصوص المنشورة فيما يلي والمتعلقة بقانون الشغل تؤلف مجلة الشغل وتدخل هذه المجلة حيز التنفيذ ابتداء من غرة ماي 1966.

الفصل 2

تبقى بصفة انتقالية جارية المفعول العقود المشتركة المبرمة عملا بالامر المؤرخ في 4 اوت 1936 المتعلق بالعقود المشتركة للشغل ما لم يقع نقضها او الرجوع فيها او حلها حسب الصيغ المنصوص عليها في هذا الامر.

الفصل 3

يعاقب عن دفع اجور دون المقدار الأدنى لكل منها – الواقع ضبطه بالاحكام التشريعية والترتيبية او العقود المشتركة او الاتفاقيات او المقررات التحكيمية التي صار العمل بها وجوبا – بالعقوبات المنصوص عليها بالفصل 234 من مجلة الشغل.

وكل دفع لاجر غير كاف ينجر عنه علاوة على ذلك بالنسبة للمؤجر دفع مبلغ يساوي ثلاثة أضعاف الجزء المنقوص من الاجر لميزانية الدولة ليتم قبضه بالعنوان الثاني ويصب في حساب صندوق حوادث الشغل، وذلك بصرف النظر – عند الاقتضاء – عن التعويض الذي يمكن ان يطالب به العامل.

ويقع هذا الدفع بعد الاطّلاع على قائمات تحررها كتابة الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني استنادا على العناصر التي يكون قد امدها بها رئيس الادارة صاحب النظر ويصبح مطالبا به بصرف النظر عن كل اعتراض.

والمبالغ المدفوعة عملا بالفقرة السابقة لا تدخل ضمن تكاليف المؤجر لحساب الضرائب والإقامات المطلوب بها حسب أرباحه.

وفي صورة العود فإن الخطية تضاعف بصرف النظر عن استخلاص الخطية الإدارية المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

الفصل 4

ألغيت جميع الأحكام السابقة المخالفة لأحكام هذه المجلة وخاصة النصوص التالية:

– الأمر المؤرخ في 15 جوان 1910 المتعلق بضبط الشروط الخاصة لاستخدام الأطفال الذكور الذين لا يتجاوزون 16 عاما في أشغال تقع تحت سطح الأرض في المناجم والمقاطع.

---

[1]) الأعمال التحضيرية : مداولة مجلس النواب وموافقته بجلساته المنعقدة في 27 و28 و29 أفريل 1966.

- الأمر المؤرخ في 27 مارس 1919 المتعلق بتنظيم المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.
- الأمر المؤرّخ في 20 أفريل 1921 المتعلق بتأسيس الراحة الأسبوعية في المؤسسات الصناعية والتجارية.
- الأمر المؤرخ في 20 فيفري 1930 المتعلق بتنظيم هجرة العملة إلى البلاد التونسية.
- الأمر المؤرّخ في 18 سبتمبر 1930 المتعلق بالمراقبة والشرطة الصحية بحضائر الشغل.
- الأمر المؤرّخ في 14 أوت 1936 المتعلق بإحداث أسبوع الأربعين ساعة بالمؤسسات الصناعية والتجارية.
- الأمر المؤرخ في 29 أفريل 1937 المتعلق بضبط الأجور وبحل نزاعات الشغل في الفلاحة.
- الأمر المؤرخ في 11 أوت 1937 المتعلق بجعل قانون أساسي للصحافيين المهنيين.
- الأمر المؤرخ في 28 جويلية 1938 المتعلق بجعل أحكام القانون الفرنسي الخاص بمهنة المسافرين التجار وممثلي التجارة منطبقة بالبلاد التونسية.
- الأمر المؤرخ في 7 فيفري 1940 المتعلق بتنظيم خلاص أجور العملة والمستخدمين.
- الأمر المؤرخ في 14 نوفمبر 1940 المتعلق بمراقبة الفصل عن العمل من المؤسسات الصناعية والتجارية.
- الأمر المؤرخ في 18 مارس 1943 المتعلق بأجر عملة التجارة والصناعة عند انتدابهم وبمسؤولية المستأجر الجديد في صورة إبطال العمل بعقدة الشغل إبطالا غير قانوني.
- الأمر المؤرخ في 4 سبتمبر 1943 المتعلق بمراجعة الأجور والمنقح بالأمر المؤرخ في 19 جوان 1947.
- الأمر المؤرخ في 8 سبتمبر 1943 المتعلق بإحداث لجنة للشغل.
- الأمر المؤرخ في 9 مارس 1944 المتعلق بإحداث الراحات الخالصة الأجر في الفلاحة.
- الأمر المؤرخ في 16 مارس 1944 المتعلق بإعادة انتداب الأجراء الواقع فصلهم عن العمل بسبب ظروف اقتصادية.
- الأمر المؤرخ في 25 جويلية 1946 المتعلق بخلاص الأجر عن ساعات العمل الزائدة.
- الأمر المؤرخ في 25 جويلية 1946 المتعلق بتحوير التشريع الخاص بالراحات الخالصة الأجر في التجارة والصناعة والمهن الحرة.
- الأمر المؤرّخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بعقود الشغل المشتركة.
- الأمر المؤرخ في 6 أفريل 1950 المتعلق بحفظ الصحة والأمن وباستخدام النساء والأطفال بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة.
- الأمر المؤرخ في 3 أوت 1950 المتعلق بشهادة الشغل وضمان حقوق الأجراء في صورة إحالة المعامل أو تحويرها من الوجهة القانونية.
- الأمر المؤرخ في 15 جانفي 1953 المتعلق بإيجار الخدمات في صورة ما إذا دعي أحد الطرفين للقيام ببعض الواجبات العسكرية.
- الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق باستخدام النساء والأطفال في الفلاحة.

– الأمر المؤرخ في 18 فيفري 1954 المتعلق بحماية العملة الذين يستخدمهم المقاولون الفرعيون لليد العاملة.

– الأمر المؤرخ في 25 فيفري 1954 المتعلق بتنظيم خلاص الأجور بالفلاحة.

– الأمر المؤرخ في 20 سبتمبر 1955 المتعلق بالطب في ميدان الشغل المنقح بالقانون عدد 3 لسنة 1959 المؤرخ في 9 جانفي 1959.

– الأمر المؤرخ في 12 جانفي 1956 المتعلق بالتكوين المهني.

– الأمر المؤرخ في 30 أفريل 1956 المتعلق بضبط الشروط العامة لخلاص واستخدام العملة الفلاحيين.

– الأمر المؤرخ في 6 سبتمبر 1956 المتعلق بإحداث بطاقة مهنية للمسافرين التجار وممثلي التجارة.

– الأمر المؤرخ في 25 أكتوبر 1956 المتعلق بإحداث مصالح طبية بمؤسسات التجارة والصناعة والمهن الحرة.

– الأمر المؤرخ في 25 أكتوبر 1956 المتعلق بإحداث بطاقة مهنية لعملة المخابز.

– القانون عدد 117 لسنة 1958 المؤرخ في 4 نوفمبر 1958 المتعلق بتحوير الأمر المؤرّخ في 19 جانفي 1950 المتعلق بإحداث مجالس العرف.

– القانون عدد 4 لسنة 1959 المؤرخ في 10 جانفي 1959 المتعلق بوضع قانون أساسي للنقابات المهنية بالبلاد التونسية.

– القانون عدد 6 لسنة 1959 المؤرخ في 13 جانفي 1959 المتعلق بوسام الشغل.

– القانون عدد 128 لسنة 1959 المؤرخ في 7 أكتوبر 1959 المتعلق بثياب العمل بالصناعة والتجارة والمهن الحرة.

– الفصل 2 من القانون عدد 18 لسنة 1960 المؤرخ في 27 جويلية 1960 المتعلق بعلاقات الشغل والمنقح للقانون عدد 117 لسنة 1958 المؤرخ في 4 نوفمبر 1958 المتعلق بإحداث مجالس العرف.

– القانون عدد 31 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم علاقات الشغل في حظيرة المعامل.

– القانون عدد 32 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بالإعلام بالمؤسسات.

– القانون عدد 55 لسنة 1963 المؤرخ في 30 ديسمبر 1963 المتعلق بأيام الأعياد المخولة للراحة الخالصة الأجر.

– القانون عدد 28 لسنة 1965 المؤرخ في 24 جويلية 1965 المتعلق باليد العاملة الأجنبية.

ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة.

وصدر بتونس في 30 أفريل 1966

رئيس الجمهورية التونسية

الحبيب بورقيبة

مجلـــة الشغـــل

أحكام عامة

الفصل الأول

تنطبق احكام هذا القانون على محلات الصناعة والتجارة والفلاحة وعلى توابعها، مهما كان نوعها العامة او الخاصة، الدينية او اللادينية ولو كانت لها صبغة مهنية أو خيرية.

وتنطبق ايضا على المهن الحرة ومحلات الصناعة التقليدية والتعاضـــديات والـــشركات المدنيـــة والنقابـــات والجمعيات والجماعات مهما كان نوعها.

الفصل 2

تعتبر بالخصوص محلات صناعية المحلات الاتية:

1- المناجم والمقاطع ومصانع استخراج المواد الاولوية مهما كان نوعها.

2- المؤسسات التي تباشر تكييف المصنوعات وتغييرها وتنظيفها واصلاحها وتزويقها واتمامها واعدادها، او التي تباشر تحويل المواد بما في ذلك صنع السفن ومؤسسات تفكيك الالات ومؤسسات الصناعات التقليدية وكـــذلك مؤسسات انتاج وتحويل وتوزيع التيار الكهربائي والقوة المحركة بصفة عامة.

3- المؤسسات المعدة لنقل الاشخاص والبضائع برا وبحرا وجوا بما في ذلك عمليات مباشرة البضاعة فـــي مختلف المستودعات البرية والبحرية والجوية.

الفصل 3

تعتبر ذات صبغة فلاحية المؤسسات العمومية أو الخاصة والتعاضديات والجمعيات التي تباشر خاصة نشاطها في الميادين الاتية: زراعة الحبوب والكتان والقطن والتبغ والارز والبطاطس واللفت السكري والنباتات الـــصالحة لاستخراج الادوية والعطورات والخضر والاعناب والبقول والازهار والقوارص والزيتـــون والاشـــجار المثمـــرة وأشجار الغابات وإنتاج الزرارع والمشاتل والاعشاب اليابسة وتربية الحيوان وانتاج اللبن وتربية الدواجن والنحل.

يعتبر عملة فلاحيين الماجورون المشتغلون:

1- بجميع الاعمال اللازمة اصالة لمباشرة نشاطهم في الميادين المذكورة.

2- بالاصلاحات الخفيفة اللازمة للبناءات والات العمل.

3- بجمع وحفظ منتوجات المؤسسة وحزمها.

ولا تعتبر مؤسسات فلاحية بل تعتبر محلات تجارية وصناعية جميع الانواع الاتية ولو كانـــت فـــي قالـــب تعاضديات فلاحية :

1) محلات الضمان والقرض.

2) مؤسسات الهندسة الريفية.

3) الملاحـــات

4) مؤسسات شق الارض والحصاد ودراس الصابة وجمعها ونقلها وحفظها ما عدا ما خصص منها لدواليب ضيعة فلاحية.

5) معاصر الزيت والمواجل ومعامل التقطير ومعامل الحليب والجبن ومعامل التصبير وبصفة عامة جميع المعامل واجزاء المعامل المعدة لتحويل المنتوجات الفلاحية ولو كانت مضافة لضيعة فلاحية ما عدا المعامل التي لا تشغل إلا بوسائل الصناعة التقليدية لتحويل المادة الأولية.

6) مؤسسات نتاج الغابة كقلع وقطع الأشجار وجمع الخفاف إلا إذا كانت تلك الأشغال خاصة بغابة على ملك صاحبها.

لا يعتبر عملة فلاحيين الأشخاص المكلفون بإدارة المؤسسات الفلاحية بل هم مشبهون بالأشخاص المكلفين بإدارة مؤسسات التجارة والصناعة.

الفصل 4

يعتبر عاملا ماجورا كل سائق لعربات النقل العمومي المخصصة للأشخاص او البضائع ولم يكن مالكا للعربة او حاملا لرخصة النقل.

الفصل 5

تنطبق احكام هذا القانون ايضا على انواع العملة الاتي ذكرهم:

1- الاشخاص الذين كلفوا في نطاق المؤسسة الصناعية او التجارية من طرف رئيس المؤسسة او بموافقته بان يكونوا على ذمة الحرفاء طيلة اقامة هؤلاء في محلات المؤسسة أو في توابعها ليحافظوا على ما لهم من الثياب والامتعة او ليقدموا لهم ما يحتاجون من الخدمات مهما كان نوعها.

2- الاشخاص الذين يحترفون بالخصوص اما ببيع البضائع او المواد – مهما كان نوعها – والسندات والكتب والنشريات والتذاكر على اختلاف انواعها التي تسلم لهم بصفة مستمرة او شبيهة بالمستمرة من طرف مؤسسة واحدة للصناعة او التجارة . وأمّا بقبول البضائع أو الأشياء المعدة للتحويل أو التكييف أو للنقل لفائدة مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة اذا باشر هؤلاء الاشخاص عملهم في محل تابع للمؤسسة او في محل احرز على موافقة صاحب المؤسسة وطبق الشروط والاسعار المعينة من طرفه.

رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية الذي يزود بالبضائع أو المواد أو السندات أو التذاكر أو الذي تقبل لفائدته البضائع او الاشياء المعدة للتحويل والتكييف او النقل يكون دائما مسؤولا نحو الاشخاص المذكورين بالفقرة السابقة عن تطبيق نظام الاجور.

ولا يكون مسؤولا بغير ذلك من الإجراءات إلا إذا عينت شروط العمل وشروط الوقاية الصحية والضمان من طرفه أو بموافقته وفي ماعدا ذلك يعتبر الأشخاص المذكورون كمديري المحلات ولا تنطبق عليهم تراتيب الشغل إلا إذا انطبقت على رؤساء المحلات أو مديريها أوا لمكلفين بها. أما بالنسبة للعملة المرؤوسين للأشخاص المذكورين أعلاه فإن هؤلاء لا يكونون مسؤولين نيابة عن رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية المتعاقد معه بتطبيق قوانين الشغل نحو العملة إلا إذا كانوا يتمتعون بحرية تشغيلهم وطردهم وضبط شروط عملهم.

الفصل 5 مكرر (أضيف بالقانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993)

لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذه المجلة والنصوص التطبيقية لها.

الكتاب الأوّل

تكوين علاقات الشغل

العنوان الأوّل
عقد الشغل

الباب الأوّل
تكوين العقد

الفصل 6 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996):

عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمّى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطـــرف الآخـــر ويسمى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر.

تثبت العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات.

الفصل 6-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يبرم عقد الشغل لمدة غير معيّنة أو لمدة معيّنة. ويمكن أن يتضمن عقد الشغل لمدة معيّنة تحديدا لفترة زمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بإنجازه.

الفصل 6-3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكـــام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

الفصل 6-4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب او توقف تنفيذ عقد شغله.
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة او لتنظيم عمليات انقاذ او لتصليح خلل بمعدات او تجهيزات او بناءات المؤسسة.
- القيام بأعمال موسمية او بأنشطة اخرى لا يمكن حسب العرف او بحكم طبيعتها اللجوء فيها الى عقود لمدة غير معينة.

2- كما يمكن ابرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على ان لا تتجاوز مدة هذا العقد اربع سنوات بما في ذلك تجديداته. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على اساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر الى العامل.

3- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة اجورا اساسية ومنحا لا تقل عن الاجور الاساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية او اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 7

تنطبق على استئجار العملة الاجانب التراتيب الضابطة لدخول واقامة وتشغيل الاجانب بالبلاد التونسية.

الفصل 8

للعامل الذي اضطر الى مغادرة عمله لوقوع تجنيده - باي وجه من الوجوه - الحق في طلب الرجوع الى عمله أو الى عمل من نفس الصنف المهني وعند نفس المؤجر.

على العامل الذي علم بتاريخ سراحه من الخدمة العسكرية واراد الرجوع الى العمل الذي كان يشغله عند التحاقه بالجيش ان يعرف بذلك المؤجر السابق بمكتوب مضمون الوصول في اجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ ذلك السراح.

يرجع العامل الذي اعرب عن نيته في الرجوع الى عمله حسبما اشير اليه بالفقرة السابقة الى مؤسسته الا اذا كان العمل السابق او العمل المماثل له قد حذف.

يكون الرجوع الى العمل - عند الامكان - في الشهر الموالي للاتصال بالمكتوب الذي اعرب فيه العامل عن رغبته في الالتحاق بعمله. ويتمتع العامل بجميع الامتيازات التي كان قد تحصل عليها قبل مغادرته له.

لكل عامل لم يقع تشغيله حق اولوية التشغيل وذلك طيلة عام من تاريخ السراح من الجندية.

وللعامل حق المطالبة بغرم الضرر في صورة خرق مقتضيات الفقرات السابقة من طرف المؤجر ويعتبر لا غيا قانونا كل شرط يخالف المقتضيات الآنفة الذكر.

الفصل 9 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب الثاني
التزامات العامل

الفصل 10

يعتبر العامل مسؤولا عن نتائج عدم انجاز التعليمات التي تلقاها اذا كانت قطعية ولم يكن له اي عذر جدي لمخالفتها.

وفي صورة وجود مثل هاته الاعذار عليه ان يعلم بها مؤجره وان يترقب تعليماته اذا لم يخش خطرا في ذلك.

الفصل 11

يطالب العامل بالسهر والمحافظة على الاشياء التي أعطيت له للقيام بالاعمال التي كلف بها. وعليه ان يرجعها بعد اتمام عمله وهو مسؤول عن فقدها او تعطيبها اذا كان ذلك نتيجة لغلط منه.

إلا انه يعتبر كمودع عنده – لا غير – اذا كانت الاشياء التي تسلمها غير ضرورية لقيامه بعمله.

الفصل 12

لا يعتبر العامل مسؤولا عن التعطيب او الضياع الناتج عن امر طارئ او قوة قاهرة الا في صورة وجوب ارجاع الاشياء التي تسلمها.

تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه او عن شدة رقة مادته كالتلف الناشيء عن الامر الطارئ ما لم يكن نتيجة خطأ العامل.

الفصل 13

يعتبر العامل مسؤولا عن سرقة او اتلاف الاشياء التي يتحتم عليه ارجاعها الى مؤجره الا اذا اثبت انه لم يرتكب اي قصور.

الباب الثالث

إنتهاء عقد الشغل

الفصل 14 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

ينتهي عقد الشغل المبرم لمدة معينة بانتهاء المدة المتفق عليها أو باتمام العمل موضوع العقد.

والعقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بانتهاء أجل الاعلام بانهاء العمل.

كما ينتهي عقد الشغل سواء كان مبرما لمدة معينة او لمدة غير معينة:

أ) باتفاق الطرفين.

ب) بارادة أحد الطرفين تبعا لارتكاب خطإ فادح من الطرف الآخر.

ج) عند تعذر الانجاز الناتج أما عن أمر طارئ أو قوة قاهرة حدثت قبل أو أثناء تنفيذ العقد أو عن وفاة العامل.

د) بالفسخ المصرح به من طرف القاضي في الصور التي يبينها القانون.

هـ) في الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون.

الفصل 14 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتم الاعلام بانهاء عقد الشغل المبرم لمدة غيرمعينة برسالة مضمونة الوصول توجه الى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجورأو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناتجة عن أحكام خاصة تضمنها اتفاق الطرفين أو الاتفاقية المشتركة أو العرف.

الفصل 14 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتعين على المؤجر الذي يعتزم طرد عامل أن يبين أسباب الطرد في رسالة الإعلام بإنهاء العمل.

ويعتبر تعسفيا، الطرد الواقع بدون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره أو دون احترام الاجراءات القانونية او الترتيبية او التعاقدية.

الفصل 14 رابعا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعتبر الخطأ الفادح من الأسباب الحقيقية والجدّية التي تبرر الطرد.

ويمكن ان تعتبر بالخوص الحالات التالية أخطاء فادحة وذلك حسب الظروف التي وقع فيها ارتكابها.

1 – العمل او التقصير المتعمد الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها.

2 – التخفيض في حجم الانتاج او نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر.

3 – عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

4 – الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه.

5 – الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها، وذلك بصفة غير شرعية.

6 – السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة ولو لمصلحة الغير للأموال او القيم او الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

7 – الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

8 – الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة ودون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه.

9 – قيام العامل اثناء عمله او بمكان العمل بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.

10 – افشاء سر مهني من اسرار المؤسسة في غير الحالات المسموح بها بالقانون.

11 – الامتناع بصورة ثابتة عن مد يد المساعدة في حالة خطر محدق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها.

الفصل 14 خامسا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يرجع للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية والجدية لأسباب الطرد ومدى احترام الاجراءات القانونية او التعاقدية المتعلقة به، وذلك بناء على عناصر الاثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع ويمكنه لهذا الغرض الإذن باجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة.

الفصل 15

يبقى عقد الشغل قائما بين العامل والمؤجر في صورة تغيير حالة هذا الاخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين شركة.

الفصل 16

إفلاس المؤجر لا يكون سببا لفسخ العقد ويحل جماعة الدائنين محل – الملفس – في الحقوق والالتزمات الناشئة عن هذا الافلاس.

الفصل 17

اذا تمادى العامل على تقديم خدماته عند انتهاء الاجل المتفق عليه بدون معارضة الطرف الاخر يتحول العقد الى عقد ذي اجل غير معين.

الفصل 18

تستنتج مدة الاختبار في كل عقد شغل من الاتفاقات المشتركة او الخاصة ومن العرف والقانون.

لا يعتبر الوقت الذي يقضى في التدريب العسكري الاول او في الخدمة العسكرية داخلا في الاجال المضروبة للتصريح بفسخ عقد الشغل لاي سبب من الاسباب.

وتنطبق هذه الحيثية على كل من المؤجر والعامل الا في صورة ما اذا كفت المصلحة عن العمل.

يمكن للنسوة الحاملات مغادرة العمل بدون تعيين اجل المغادرة وبدون ان يطالبن بغرامة قطع العمل.

الفصل 19

قضاء مدة بمركز التدريب العسكري او في التجنيد – في كل الحالات – لا يعتبر سببا مبطلا للعقد.

الفصل 20

يوقف المرض عقد الشغل - ولا يعتبر سبب وقف له الا اذا كان بالغ الخطورة ومعالجته طويلة واذا كانت حاجيات المصلحة تفرض على المؤجر تعويض العامل المريض.

وقف العمل من طرف المرأة طيلة المدة التي تسبق الولادة وتليها لا يمكن أن يكون موجبا لقطع عقدة الشغل من طرف المؤجر. والا فيحق للمرأة ان تطالب بغرم الضرر ويتعين على هذه الاخيرة ان تعلم المؤجر بسبب تغيبها.

وفي صورة ما اذا امتد تغيب المراة الناتج عن مرض يثبت ببطاقة طبية انه ناتج عن الحمل او الولادة ويجعل المراة عاجزة على استئناف نشاطها الى ما بعد الاجل المضبوط بالفصل 64 من هذه المجلة بدون ان يفوق ذلك التغيب اثني عشر اسبوعا لا يجوز للمؤجر ان يفصل المرأة عن العمل اثناء هذا التغيب.

الفصل 21 جديد (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

على كل مؤجر يعتزم طرد او ايقاف عن العمل لأسباب اقتصادية او فنية البعض من عملته القارين او كاملهم، ان يعلم بذلك مسبقا تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

ويجب أن يتضمن الإعلام البيانات التالية:

– اسم المؤسسة وعنوانها الكامل واسم المسؤول عنها وتاريخ بداية نشاطها وطبيعته.

– الأسباب التي ادت الى طلب الطرد او الإيقاف عن العمل.

كما يجب ان يكون الإعلام مرفقا بالمؤيدات اللازمة لطلب الطرد أو الإيقاف عن العمل وبقائمة كافة عملة المؤسسة مع بيان حالتهم المدنية وتاريخ انتدابهم واختصاصهم المهني وكذلك العمال المعنيين بالطرد أوالإيقاف عن العمل.

الفصل 21 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

اذا كان الاعلام بالطرد او الايقاف عن العمل يهم عمالا منتمين لفروع مؤسسة متواجدة بولايتين او اكثر، فإن هذا الاعلام يوجه الى الادارة العامة لتفقدية الشغل حسب نفس الشروط الواردة بالفصل 21 من هذه المجلة.

الفصل 21–3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يتعين على تفقدية الشغل المختصة ترابيا او الادارة العامة لتفقدية الشغل حسب الحالة اجراء بحث بشأن طلب الطرد او الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين وذلك في اجل اقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. ويقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

واذا تعذر الصلح فعلى تفقدية الشغل او الادارة العامة لتفقدية الشغل أن تعرض ملف الطرد او الايقاف عن العمل على اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد حسب الحالة وذلك خلال الثلاثة ايام الموالية لانتهاء المحاولة الصلحية.

يتعين على اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد او الايقاف عن العمل في اجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. غير انه يمكن بإتفاق الطرفين تمديد هذا الأجل.

الفصل 21 – 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يترأس اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا وتضم علاوة على ذلك:

– ممثلا عن المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا.

– ممثلا عن المنظمة المهنية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا.

عندما يتعلق الأمر بمنشأة عمومية، يعوض الممثل عن المنظمة المهنية للمؤجرين بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها ان تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة.

تتولى تفقدية الشغل المختصة ترابيا كتابة اللجنة.

الفصل 21 – 5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يترأس اللجنة المركزية لمراقبة الطرد المدير العام لتفقدية الشغل وتضم علاوة على ذلك:

– ممثّلا عن المنظمة النقابية المركزية للعمال الأكثر تمثيلا للعمال المعنيين، عضوا.

– ممثلا عن المنظمة المهنية المركزية للمؤجرين التي ينتمي إليها المؤجر المعني، عضوا.

عندما يتعلق الأمر بمنشأة عمومية، يعوض الممثل عن المنظمة المهنية للمؤجرين بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

ويمكن للجنة بطلب من رئيسها ان تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة.

تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل كتابة اللجنة.

الفصل 21 – 6 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تجتمع اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد بحضور كافة اعضائها، واذا لم يتوفر هذا النصاب تتم الاجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين.

وتبدي اللجنة رأيها بأغلبية الاصوات. وعند تساوي الأصوات يرجّح صوت الرئيس.

الفصل 21 – 7 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن للجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد ان تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد او الايقاف عن العمل.

أعضاء اللجنة مطالبون بالمحافظة على السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات والوثائق التي يتحصلون عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم.

الفصل 21 – 8 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

كل تصريح مخالف للواقع او خاطىء قام به المؤجر عمدا يعاقب عليه طبقا للفصول 234 و236 و237 من هذه المجلة.

الفصل 21 – 9 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

تنظر اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد في ملف الطرد او الايقاف عن العمل على ضوء الوضعية العامة للنشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة والوضع الخاص لهذه الأخيرة وتقترح بالخصوص:

أ– رفض المطلب مع التعليل.

ب– امكانية وضع برنامج اعادة التكوين او رسكلة العمال.

ج– امكانية توجيه نشاط المؤسسة نحو انتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف.

د– الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كليّا أو جزئيا.

هـ - مراجعة شروط العمل كالتخفيض في عدد الفرق او ساعات العمل.

و- الإحالة على التقاعد المبكر للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

ز- قبول طلب الطرد او الإيقاف عن العمل مع التعليل. وتراعي اللجنة في هذه الحالة العناصر التالية:

1- الإختصاص والقيمة المهنية للعملة المعنيين.

2- الحالة العائلية.

3- الأقدمية في المؤسسة.

الفصل 21 - 10 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

في صورة قبول طلب الطرد، تبدي اللجنة رأيها في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل وتسعى للتوفيق بين الطرفين المعنيّين حول مبلغ المكافأة وللقيام بدفعها حالا. كما تدرس امكانية تشغيل العملة المطرودين في مؤسسات اخرى.

الفصل 21 - 11 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

ان محضر الإتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل او عن طريق اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين. وفي صورة عدم الإتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء الى المحاكم المختصة.

الفصل 21 - 12 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يعتبر تعسفيا الطرد او الإيقاف عن العمل اللذان يتمان دون الحصول مسبقا على رأي اللجنة الجهوية اواللجنة المركزية لمراقبة الطرد، إلا في صورة القوة القاهرة او اتفاق الطرفين المعنيين.

الفصل 21 - 13 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

للعملة الذين فسخت عقود شغلهم نتيجة حذف مراكز عملهم لظروف اقتصادية حق الأولوية في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم وذلك في صورة قيام المؤسسة بإنتداب عملة من نفس الصنف المهني.

ويجري العمل بهذا الحق طيلة عام بداية من تاريخ الطرد وللتمتع به يجب مراعاة الإجراءات المنصوص عليها بالفصل 8 من هذه المجلة.

تقع اعادة انتداب العملة المطرودين حسب أقدميتهم بالمؤسسة، مرفّعا فيها بسنة عن كل ولد دون الستة عشر عاما عند تاريخ الطرد. ويتعين على المؤجر ان يعلم كتابيا تفقدية الشغل المختصة ترابيا برغبته في ارجاع العملة .

يمكن اثبات طلب العامل الرجوع للمؤسسة في الأجل المعيّن بكل الوسائل وخاصة بالإستظهار بالوصل المثبت لتوجيه رسالة مضمونة الوصول.

الفصل 22 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق فيما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة وجميع الامتيازات التي ليست لها صبغة ارجاع مصاريف.

ولا يمكن ان تفوق هذه المكافأة اجر ثلاثة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي، إلا في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون او الاتفاقيات المشتركة او الخاصة.

الفصل 23 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة اجل الاعلام بانهاء العمل أو مكافأة نهاية الخدمة المشار إليها بالفصل 22 من هذه المجلة.

لا يجوز التخلي مسبقا عن حق المطالبة بغرم الضرر عملا بهذا الفصل.

كل دعوى للتحصيل على الغرم من أجل القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يجب تقديمها لدى كتابة دائرة الشغل خلال العام الذي يلي القطع والا سقطت هذه الدعوى.

الفصل 23 مكرّر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يقع جبر الضرر في حالة الطرد التعسفي بغرامة يتراوح مقدارها بين أجر شهر وأجر شهرين عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جيمع الحالات أجر ثلاث سنوات ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنّه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد ومدى احترام الاجراءات وظروف الأمر الواقع.

غير أنه في الحالة التي يتبين فيها أن الطرد وقع لوجود سبب حقيقي وجدي ولكن دون احترام الاجراءات القانونية أو التعاقدية فان مقدار الغرامة يتراوح بين أجر شهر وأجر أربعة أشهر ويقع تقدير الغرامة حسب طبيعة الاجراءات وتأثيرها على حقوق العامل.

ويعتبر في تقدير غرامة الطرد التعسفي، الأجر الذي يتقاضاه العامل عند انهاء العقد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة ترجيع مصاريف.

الفصل 24 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد او أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

الفصل 25

في صورة ايقاف العمل بعقد الشغل او قطعه وعند صدور قرار اداري او حكمي قاض بغلق المؤسسة بصفة نهائية أو مؤقتة أو بالتحجير على رئيس هذه المؤسسة تعاطي مهنته وذلك بعنوان المعاقبة فعلى هذا الأخير أن

يستمر على خلاص عملته في الاجور مع المنح والمعاليم بجميع انواعها طيلة مدة هذا الغلق او هذا التحجير ويزول هذا الالتزام بعد مضي ثلاثة اشهر.

واذا ما كان الغلق او التحجير لاكثر من ثلاثة اشهر فان رئيس المؤسسة - زيادة على ما سبق – مجبور بان يدفع لعملته جميع مكافآت نهاية الخدمة المقررة من قبل القانون او الاتفاقيات المشتركة او الخاصة او العرف بقطع النظر عن غرامات الضرر التي يمكن ان يحكم بها عليه.

الفصل 26

يعتبر المؤجر الجديد متضامنا في المسؤولية مع العامل – الذي قطع بصفة تعسفية العمل بعقد الشغل والـــذي عرض من جديد خدماته – عن الضرر الملحق بالمؤجر السابق – في صورة علمه بان هذا العامل كان عاملا عند الاول .

الفصل 26 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

يمكن إبرام إتفاق بين المؤجر والعامل يلتزم بمقتضاه هذا الاخير بمواصلة العمل في المؤسسة مقابل انتفاعه بتكوين او إتقان مهني على نفقة المؤجر وذلك لمدة دنيا متناسبة مع تكاليف هذا التكـــوين او الإتقـــان علـــى ان لا تتجاوز هذه المدة في جميع الحالات أربع سنوات.

وفي صورة عدم احترام العامل لهذا الاتفاق يمكن للمؤجر مطالبته بإرجاع مصاريف التكوين او الإتقان بقدر يتناسب مع المدة المتبقية من تنفيذ الإتفاق.

الفصل 27

لكل عامل – عند انتهاء شغله – ان يطالب مؤجره بشهادة تنص على تاريخ الدخول والخروج ونوع العمـــل. وعند الاقتضاء على الاعمال التي تداولها مع بيان مدة القيام بكل عمل منها.

تعفى من التنبر والتسجيل شهادات الشغل المسلمة للعملة حتى ولو تضمنت بيانات غير التي اشـــارت اليهـــا الفقرة السابقة خالية من التزام او وصل او اي اتفاق مفروض عليه استخلاص المعلوم النسبي.

كما تعتبر داخلة في الاعفاء السابق لفظة «حر من كل التزام» وكل تعبير يشير الى انقراض عقد الشغل والى الصفة المهنية والخدمات المقدمة. وفي الصور المنصوص عليها بالفصل 15 يتحتم على المؤجر الاخير ان يـــسلم للعامل الذي يغادر المصلحة شهادة شغل واحدة تتضمن خدمات العامل من تاريخ دخوله المحل. ولا يجوز للعامل ان يتنازل – مسبقا عن حق المطالبة بالغرم عملا بمقتضيات هذا الفصل.

العنوان الثاني

مؤسسات اليد العاملة الثانوية

الفصل 28

عندما يتعاقد رئيس مؤسسة صناعية او تجارية لتنفيذ بعض الخدمات او لتقديم بعض المصالح مع مقاول ينتدب بنفسه اليد العاملة اللازمة فهو يتحمل في الصور الاتية وبقطع النظر عن جميع الشروط المخالفة المسؤوليات المبيّنة في ما بعد:

1- إذا كان إنجاز الأشغال أو تنفيذ الخدمات في مؤسسته أو في توابعها فإن رئيس المؤسسة يحل محل المقاول عند عجز هذا الأخير عن الدفع بالنسبة للعملة الذين يستخدمهم وذلك في ما يتعلق بدفع الأجور والاستراحة الخالصة وبجبر حوادث الشغل والأمراض المهنية والتكاليف الناشئة عن أنظمة الحيطة الاجتماعية.

2- إذا تعلق الأمر بخدمات أنجزت في مؤسسات غير مؤسساته فإن رئيس المؤسسة الذي يكون معينا بالمعلقة المشار إليها بالفصل 30 يكون مسؤولا –في صورة عجز المقاول عن الدفع- بدفع الأجور والاستراحات التي يستحقها العملة الذين استخدمهم هذا الأخير وكذلك بدفع المنح العائلية.

وفي الصورتين المشار إليهما أعلاه فإن العامل المتضرّر والصندوق القومي للحيطة الاجتماعية، لهما حق القيام مباشرة ضد رئيس المؤسسة الذي كانت الخدمة تجرى لفائدته في صورة عجز المقاول عن الدفع.

الفصل 29

يكون رئيس المؤسسة مسؤولا عن مراعاة جميع النصوص القانونية المتعلقة بشروط العمل وحفظ الصحة والامن والعمل الليلي وخدمة النساء والاطفال والراحة الاسبوعية وايام الاعياد بمناسبة العمل في مؤسساته ومخازنه او حظائره بالنسبة لعملة المقاول الثانوي كما لو كانوا عملته هو نفسه ومستخدميه وتحت نفس الشروط.

الفصل 30

في صورة ما اذا كان مقاول ثانوي يقوم بالخدمات في معامل أو مخازن أو حظائر غير تابعة للمقاول الاصلي الذي عهد له بالخدمات فانه يجب عليه ان يعلق في كل مؤسسة من المعامل او المخازن او الحظائر المذكورة معلقة ينص فيها على اسم وعنوان الشخص الذي عهد اليه بالخدمات.

ومهما كان المكان الذي تجري فيه الخدمات فان المقاولين الثانويين مجبورون بالتنصيص على بطاقات الخلاص التي يسلمونها الى عملتهم – زيادة على أسمائهم وعناوينهم – أسماء الشخص أو الاشخاص الذين عهدوا اليهم القيام بالخدمة التي استاجر من أجلها العملة المذكورين.

العنوان الثالث

الاتفاقية المشتركة

الباب الأوّل

أحكام عامة

الفصل 31

الاتفاقية المشتركة للشغل هو اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلـــة او القـــائمين شخصيا من جهة وبين مؤسسة او عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة اخرى. ويجب ان تكون تلك الاتفاقية كتابية وإلا كانت عديمة الاعتبار.

ففي كل مؤسسة داخلة في دائرة تطبيق اتفاقية تفرض أحكام تلك الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقـــود الفردية أو الجماعية إلا إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعا للعمال من شروط الاتفاقية المشتركة.

في المؤسسات الخاضعة لتطبيق اتفاقية مشتركة يجب أن يعلّق رئيس المؤسسة إعلانا بالأماكن التي ينجز فيها العمل وكذلك بالمؤسسات التي يقع فيها الاستخدام وعلى أبوابها ويجب أن يحتوي هذا الإعلان على وجود الاتفاقية المشتركة والمتعاقدين الموقعين بها وتاريخ الإيداع ومكانه بجعل نظير من الاتفاقية تحت طلب العملة وفي ما يخص العملة الفلاحيين وعملة المهن الحرة والعملة المنفردين أو الذين يعملون بمنازلهم فلا يشترط إلا تعليـــق الإعـــلان بالبلدية التابع لها محل إقامتهم فإن لم توجد ففي محل المعتمدية وذلك بسعي من المؤجر الذي تشمله الاتفاقية.

الفصل 32

يمكن ابرام الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة او لمدة معينة لا تتجاوز الخمس سنوات.

واذا لم يكن هناك شرط مخالف فان الاتفاقية ذات المدة المعينة والتي انتهى اجلها تبقى نافذة المفعول كاتفاقية مشتركة ذات مدة غير معينة.

الفصل 33

يمكن دائما وضع حد للاتفاقية المشتركة ذات المدة غير المعينة برغبة من احد الاطراف وبالنسبة لـــه فقـــط ويشترط عليه ان يعلم جميع اطراف الاتفاقية بعزمه هذا وذلك قبل شهر على الاقل.

الفصل 34

تكون كتل العملة او المؤجرين المتعاقدين باتفاقية مشتركة للشغل ملزمة بعدم القيام بأي شيء من شـــأنه ان يعطل تنفيذ تلك الاتفاقية باخلاص.

وهي تضمن تنفيذ الاتفاقية من طرف اعضائها.

الفصل 35

يمكن للكتل المتكونة بصفة قانونية والمرتبطة باتفاقية مشتركة للشغل ان تقوم باسمها الخاص بمطالبة غـــرم الضرر ضد الكتلات الاخرى او ضد نفس اعضائها او ضد كل شخص مرتبط بالاتفاقية والذي قد يخالف الالتزامات المشترطة.

الفصل 36

يمكن للاشخاص المرتبطين باتفاقية مشتركة للشغل ان يقوموا بقضية في طلب غرم الضرر ضد الاشـــخاص الاخرين او الكتلات المرتبطة بالاتفاقية الذين قد يخالفون – بالنسبة اليهم – الالتزامات المتعاقد عليها.

الباب الثاني

الاتفاقية المشتركة المقبولة

الفصل 37 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

اذا كانت غاية الاتفاقية المشتركة هي تسوية العلاقات بين المؤجرين والعملة في فرع من فروع النشاط فـــان ابرامها يتوقف على تعيين مدى تطبيقها الترابي والمهني بمقتضى قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يتخذ بعد استشارة "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

الفصل 38

يجب ان تبرم الاتفاقية المشتركة المبينة بالفصل السابق بين المنظمات النقابية للاعراف والعمال التي تمثـــل اكثر من غيرها فروع النشاط المعني بالأمر في المنطقة التي سيقع فيها تطبيقها – وتفرض احكامها على جميـــع المؤجرين وعمال المهن المشمولة في دائرة تطبيقها ابتداء من يوم تحصيلها بطلب من الطرف الاكثر حرصا، على موافقة كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

وهذا الاخير يصدر قرارا في القبول او في الرفض المعلل بدون ان يمكـــن لـــه ان يغيـــر نـــص الاتفاقيـــة المعروضة عليه. ولا يمكن رفض الموافقة الا بعد اتخاد راي معلل من اللجنة المشار اليها بالفصل السابق.

وعند رفض الموافقة على الاتفاقية لا يمكن العمل بها حتى بين الاطراف المتعاقدين.

الفصل 39 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

في صورة الخلاف في معرفة اية منظمة من المنظمات النقابية التي لها افضلية التمثيل فان قرارا من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يعين المنظمة التي تتولى ابرام الاتفاقية المشتركة في نطـــاق فـــرع النشاط وفي المنطقة الترابية المعنية وذلك بعد استشارة "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

الفصل 40

ينشر قرار الموافقة على الاتفاقية المشتركة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية مع اضافة نـــص الاتفاقيـــة المشتركة الموافق عليها.

ويعلم كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية المتعاقدين بقرار رفض الموافقة.

الفصل 41 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية سواء من تلقاء نفسه او بطلب من منظمة نقابية للعمال او الاعراف التي يهمها الامر سحب الموافقة التي وقع منحها لاتفاقية مشتركة بمقتضى قرار يؤخذ بعد التحصيل على راي معلل من "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

الفصل 42

يجب ان تحتوي الاتفاقيات المشتركة المشار اليها بالفصل السابق على الاحكام التالية على الاقل:

أ- الحرية النقابية وحرية الراي.

ب- الأجور التي تنطبق على كل صنف صناعي والاجراءات لترسيم العمال في كل صنف من الاصناف المذكورة.

ج- شروط انتداب العمال وإعفائهم، بدون ان يمكن للاحكام المشار اليها ان تمس بالحرية النقابية او بحرية الراي.

د- اجل الاعلام بالخروج.

هـ- تراتيب لجنة ثنائية متساوية مكلفة بفصل الصعوبات الناشئة عن تطبيق الاتفاقية.

الفصل 43

يجب على المنظمات النقابية -التي هي طرف في اتفاقية مشتركة للشغل وقعت الموافقة عليها ومبرمة لمدة غير معينة والتي تباشر حقها في جعل حد للاتفاقية المذكورة حسبما جاء بالفصل 33 - ان تبلغ الى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية نسخة من الاعلام الذي وجهته الى الاطراف الاخرين وذلك في نفس الآجال.

الباب الثالث

الاتفاقية المشتركة للمؤسسات

الفصل 44

لا يمكن - الا بصفة استثنائية وبقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية - ابرام اتفاقيات مشتركة تتعلق بمؤسسة او جمع من مؤسسات الا اذا وجدت من قبل اتفاقية مشتركة وقعت الموافقة عليها ومعمول بها في المؤسسة أو جميع المؤسسات المذكورة.

ولا يمكن للإتفاقيات المشتركة للمؤسسات أن تحتوي على أحكام أقل نفعا للعمال من الاتفاقيات المشتركة التي وقعت الموافقة عليها والمعمول بها في المؤسسات.

الفصل 45

لا يمكن تطبيق الاتفاقيات المشتركة للمؤسسات الا من اليوم الموالي لتقديمها في ثلاثة نظائر لكتابة المحكمة ذات النظر في مادة العرف بالمكان الذي وقع فيه ابرامها. والطرف الاكثر حرصا هو الذي يقوم بالتقديم المذكور.

يوجه كاتب المحكمة المشار اليها نظيرين من نص الاتفاقية المشتركة موقع عليهما من المتعاقدين احدهما لكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية والاخر لتفقدية الشغل المختصة من الناحية الترابية وذلك في اليومين الموالين لتقديم الاتفاقية.

ويمكن لكل شخص يهمه الامر ان يطلع مجانا بكتابة المحكمة التي وقع فيها الايداع على الاتفاقيات المشتركة للشغل ويمكن ان تسلم له نسخا مطابقة للاصل على نفقته.

الفصل 46

يمكن لكل منظمة نقابية للعمال او الاعراف ولكل كتلة اخرى للاعراف او كل عرف ليس طرفا في الاتفاقية المشتركة للمؤسسة الانخراط فيها – فيما بعد – بموافقة الاطراف المتعاقدين.

وهذا الانخراط لا يقبل الا من اليوم الموالي ليوم الاعلام به – وكذلك الاعلام بموافقة الاطراف - لكتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية طبقا للفصل 45.

الفصل 47

يكون مرتبطا بالاتفاقية المشتركة للمؤسسة– زيادة عن الاعراف الملتزمين مباشرة – الاعراف والعمال اعضاء كتلة متعاقدين اذا لم يقدموا استقالتهم من الكتلة المذكورة ولم يعلموا بها كتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية في اجل قدره ثمانية ايام ابتداء من يوم تقديم الاتفاقية او اعلام الانخراط المشار اليهما بالفصل السابق.

الفصل 48

يجب على كل طرف في اتفاقية مشتركة لمؤسسة مبرمة لمدة غير معينة الذي يريد مباشرة حق الفسخ المشار اليه بالفصل 33 ان يعلم بعزمه هذا كتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية وفي ان واحد يعلم بذلك ايضا الاطراف الاخرين.

الفصل 49 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 50 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 51

بصفة انتقالية والى تاريخ سيقع تعيينه بمقتضى أمر فان الاتفاقيات المشتركة لا يمكن ان تتضمن اي حكم يتعلق بالاجور او بالمنح الزائدة على الاجر. كما لا يمكن ان تتضمن احكاما تتعلق بترتيب الاصناف المهنية او الترتيب الفردي للعملة في كل صنف مهني([1]).

الفصل 52

نظم الاجور التي صار العمل بها وجوبا بمقتضى النصوص السابقة تبقى سارية المفعول في بحر المدة المنصوص عليها بالفصل السابق([2]).

الكتاب الثاني

إنجـــاز الشغـل

العنوان الأوّل

شـــروط العمـــل

الباب الأوّل

[1]) أحكام هذا الفصل لم تعد سارية المفعول بعد صدور الأمر عدد 247 لسنة 1973 المؤرخ في 26 ماي 1973 المتعلق بطريقة ضبط الأجور.

[2]) أحكام هذا الفصل لم تعد سارية المفعول بعد صدور الأمر عدد 247 لسنة 1973 المؤرخ في 26 ماي 1973 المتعلق بطريقة ضبط الأجور.

القسم الأوّل

السن الأدنى

الفصل 53 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ستة عشر عاما في جميع الأنشطة الخاضعة لهذه المجلـــة مـــع مرعاة الأحكام الخاصة الواردة بنفس المجلة.

الفصل 53 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا تنطبق احكام الفصل 53 من هذه المجلة على عمل الأطفال في مدارس التعليم العام او المهني او التقنـــي وفي مؤسسات التكوين الأخرى.

كما لا تنطبق على العمل بالمؤسسات الذي يؤديه الأشخاص البالغون من العمر أربعة عشر عاما على الأقـــل اذا كان هذا العمل يمثل جزءا اساسيا من :

أ– دورة تعليمية او تكوينية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة او مؤسسة تكوين.

ب– برنامج تكوين مهني مصادق عليه من طرف السلطة العمومية المختصة وينفذ جزؤه الأكبر او كله فـــي منشأة.

ج– برنامج ارشادي او توجيهي يرمي الى اختيار المهنة او نوع التكوين.

الفصل 54 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن الستة عشر عاما في المؤسسات التي يعمل فيها اعضاء العائلـــة فحسب تحت سلطة الأب أو الأم او الوسيط على ان لا يكون لهذا التشغيل اي تأثير سلبي على صحة هؤلاء الأطفال ونموّهم البدني والعقلي وعلى تعليمهم.

ولا تنسحب احكام الفقرة السابقة على الأعمال المشار اليها بالفصل 58 من هذه المجلة والتي تكون خطرة – بطبيعتها او الظروف التي تمارس فيها - على حياة اوصحة أو اخلاق الأشخاص المكلفين بها.

الفصل 55 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يخفّض سنّ قبول الاطفال في العمل الى ثلاثة عشر عاما في الاشغال الفلاحية الخفيفة التي لا تضر بصحتهم ونموّهم ولا تمس بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه او التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة.

الفصل 56 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

في الانشطة غير الصناعية وغير الفلاحية:

1- يمكن تشغيل الأطفال البالغين من العمر ثلاثة عشر عاما بأعمال خفيفة لا تضرّ بصحتهم ونموّهم ولا تمس بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه او التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة.

2- لا يمكن ان يشغّل أيّ طفل يقل سنّه عن ستة عشر عاما بأعمال خفيفة لمدة تفوق ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة او في ايام العطل المدرسية وان يكون مجموع الساعات المخصصة للمدرسة والأعمال الخفيفة اكثر من سبع ساعات في اليوم.

3- تضبط بأمر انواع الأعمال الخفيفة والإحتياطات الأولية الواجب اتخاذها عند تشغيل الاطفال بهذه الأعمال. كما يضبط هذا الأمر عدد ساعات عمل الأطفال الذين تتراوح سنّهم بين ستّة عشر وثمانية عشر عاما بالأشغال الخفيفة.

4- يحجّر تشغيل الاطفال بالأعمال الخفيفة اثناء ايام الراحة الأسبوعية والأعياد.

الفصل 57 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن لرئيس تفقدية الشغل ان يمنح لمصلحة الفن اوالعلم او التعليم رخص عمل فردية – بقطع النظر عن احكام الفصول من 53 الى 56 من هذه المجلة – لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية او المشاركة كممثلين أو ممثلين ثانويين في إلتقاط المناظر السينمائية.

ويضبط السنّ الأدنى الذي يمكن بداية منه منح رخص العمل الفردية بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية. كما يضبط نفس القرار الإحتياطات الواجب اتخاذها للمحافظة على صحة ونموّ وأخلاق الأطفال وضمان معاملة حسنة وراحة مناسبة لهم ومواصلة تعليمهم.

الفصل 58 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يجوز ان يقل عن ثمانية عشر عاما السنّ الأدنى للقبول في أيّ نوع من انواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها او الظروف التي يقع القيام بها ان تعرّض صحة او سلامة او اخلاق الأطفال للخطر.

وتحدد انواع الأعمال المشار إليها بالفقرة السابقة بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا.

بقطع النظر عن احكام الفقرة الأولى من هذا الفصل يمكن لتفقدية الشغل بعد اخذ رأي تفقدية طبّ الشغل واستشارة منظمات اصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا ان ترخّص بتشغيل الأطفال في تلك الأعمال بداية من سنّ السادسة عشر عاما بشرط المحافظة بصورة كاملة على صحة وسلامة وأخلاق الأطفال المعنيين وان يتلقوا تعليما خاصا ومناسبا او تكوينا مهنيا في فرع النشاط المعني.

الفصل 59 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعيّن على كل مؤجر ان يمسك دفترا يتضمن اسماء وتاريخ ولادة كل الأشخاص المشتغلين لديه والذين يقل عمرهم عن ثمانية عشر عاما وطبيعة نشاطهم وعدد ساعات عملهم وفترات استراحتهم والشهادة المثبتة لأهليتهم للعمل على ان لا تحتوي على بيانات طبية.

ويقدّم هذا الدفتر إلى اعوان تفقد الشغل واعوان تفقد طب الشغل وممثلي العملة عند طلبهم.

الفصل 60 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن لتفقدية طب الشغل مباشرة أو بطلب من تفقدية الشغل إجراء فحص طبي للأطفال دون الثمانية عشر عاما المقبولين في العمل لمعرفة ما إذا كان العمل المكلفون به يفوق طاقتهم. وفي حالة ما إذا إتضح ذلك يقع الإذن بتوقيف الطفل عن ذلك العمل.

القسم الثاني
الفحص الطبي لتأهيل الصبيان للعمل

الفصل 61 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يجوز تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاما في جميع الأنشطة إلا بعد فحص طبي معمّق يثبت أهليتهم للقيام بالعمل الذي سيعهد لهم به. ويشمل هذا الفحص عند الإقتضاء الفحوص السريرية والإشعاعية والمخبرية.

غير أنه يمكن استثناء بعض الأعمال غير الصناعية بمقتضى أمر يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

يجرى الفحص الطبي للتأهل للعمل مجانا من طرف طبيب الشغل، ويجب ملاحظة ذلك بالدفتر المشار إليه بالفصل 59 من هذه المجلة. ويمكن ان تنصّ الشهادة الطبية المؤهلة للعمل على شروط معينة للعمل او ان تسلم للقيام بعمل خاص او لجملة من الاعمال او ان تمنح لمدة معيّنة.

يتعيّن على المؤجر ان يحتفظ بالشهادة الطبية المؤهلة للعمل وان يضعها تحت طلب تفقدية الشغل وتفقدية طبّ الشغل.

الفصل 62 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

ان تأهل الأطفال للعمل الذي يباشرونه يجب ان يكون موضوع مراقبة طبية مستمرة الى بلوغ الثمانية عشر عاما. ولا يمكن إبقاء الطفل في عمله إلا بتجديد الفحص الطبي خلال كل ستة اشهر. يمكن لتفقدية الشغل ولتفقدية طب الشغل ان تطلبا تجديدات خاصة للفحص الطبّي.

الفصل 63 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

بالنسبة للأشغال التي فيها اخطار على الصحة فإن الفحص الطبي للتأهل للعمل وتجديداته المتوالية تقع الى بلوغ الواحد والعشرين عاما على الأقل.

يضبط قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية – يؤخذ بعد استشارة الوزراء المختصين والمنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمّال المعنية - الأعمال التي يجب فيها اجراء الفحص الطبي للتأهل للعمل الى بلوغ الواحد والعشرين عاما.

الفصل 63 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن تكليف الأطفال الذين يقل سنّهم عن ثمانية عشر عاما بالقيام بساعات زائدة عن مدة العمل الإعتيادية التي يخضع لها هؤلاء الأطفال.

الباب الثاني
حماية الأمومة

الفصل 64

في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة فـــان المرأة:

أ- بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدة 30 يوما.

وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية.

ب- لها الحق في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطيلة تسعة أشهر ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها.

وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين وإذا لم يحصل الاتفاق فان هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل وتعتبر هاته الراحات ساعات عمـــل وتخول الحق في الأجر.

ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة.

وتضبط بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي المنظمات المهنية المعنية الشروط التي ينبغي أن تتوفر في غرفة الإرضاع هذه.

الباب الثالث
تشغيل النساء والأطفال ليلا

القسم الأول
في النشاط غير الفلاحي

الفصل 65

لا يمكن تشغيل الأطفال البالغين من العمر أقل من أربعة عشر عاما خلال مدة لا تقل عن أربع عشرة ساعة متوالية تدخل فيها المدة الزمنية التي تمتد ما بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الثامنة صباحا.

نظرا للشروط المحلية أو الظروف يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية – بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الأمر- أن يتخذ قرارات تعوض بمقتضاها هذه الحصة الزمنية بحصة أخرى قـــدرها اثنا عشرة ساعة لا تجوز بدايتها بعد الثامنة مساء ونهايتها قبل السادسة صباحا.

الفصل 66 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر اكثر من اربعة عشر عاما ودون الثمانية عشر عاما والنساء لـــيلا خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متوالية على الأقل تشمل الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا.

غير انه يمكن للوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية ان يتخذ قرارا بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمهـــا الأمر، لتعيين حصص زمنية مختلفة يمنع فيها تشغيل الأطفال، على ان تشمل الراحة الليلية المدة الزمنية الممتدة ما

بين الحادية عشرة ليلا والسابعة صباحا وذلك في بعض الجهات او الصناعات او المؤسسات او فروع هذه الصناعات والمؤسسات.

الفصل 67 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

بقطع النظر عن الأحكام السابقة فإن الأطفال البالغين من العمر ستّة عشر عاما كاملة ودون الثمانية عشر يمكن تشغيلهم ليلا في الصور الآتية:

أ- في صورة القوّة القاهرة.

ب- بالنسبة للأطفال المشتغلين بالمخابز فان الحصّة الممتدة من التاسعة مساء إلى الرابعة صباحا تحل محلّ الحصّة ما بين العاشرة مساء والسادسة صباحا عندما يتطلب ذلك تدريبهم او تكوينهم المهني.

ج- عندما تتطلب ذلك حاجيات تدريبهم او تكوينهم المهني – في الصناعات او الأعمال المعينة التي تستوجب شغلا متواصلا – يمكن لرئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا ان يعطي – بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الأمر – رخصا فردية محددة زمنيا في تشغيل الاطفال بشرط ان يتمتعوا خلال حصتين للعمل براحة تدوم ثلاث عشرة ساعة متوالية على الأقل.

د- يمكن لرئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا ان يمنح رخصا فردية محددة زمنيا ليمكّن الأطفال البالغين من العمر اكثر من اربعة عشر عاما واقل من ثمانية عشر عاما من الظهور ليلا – بصفتهم فنانين – بالحفلات العمومية او من المشاركة ليلا بصفة ممثلين في إلتقاط الصور السينمائية، ولا تمنح اية رخصة عندما تكون المشاركة في ما ذكر تمثل خطرا على حياة او صحة او تربية الطفل، ولا يمكن ان تتجاوز مدة التشغيل منتصف الليل كما يجب ان يتمتع الطفل بإستراحة قدرها أربع عشرة ساعة متوالية على الأقل.

الفصل 68

لا يطبق تحجير اشغال النساء ليلا:

أ – في صورة القوة القاهرة.

ب- في صورة ما اذا كان العمل يتعلق بمواد اولية او بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة – ويتحتم ذلك لاجتناب خسارة لا بد منها في هذه المواد.

ج- على النساء اللاتي يشغلن وظائف ادارة او وظائف لها صبغة فنية تتضمن مسؤولية.

د- على النساء اللاتي يعملن بالمصالح الاجتماعية ولا يقمن عادة بعمل يدوي.

الفصل 68 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن تعديل الفترة الليلية التي لا يجوز فيها تشغيل النساء والمنصوص عليها بالفصل 66 من هذه المجلة او رفع تحجير تشغيل النساء ليلا الوارد بنفس الفصل:

1- في فرع نشاط معين أو مهنة معينة، بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية يؤخذ بعد موافقة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين.

2- في مؤسسة أو عدة مؤسسات لا يغطيها قرار صادر بمقتضى الفقرة1، بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا يمنح بناء على اتفاق مبرم بين صاحب المؤسسة والممثلين النقابيين للعمال المعنيين، وفي حالة عدم وجودهم ممثلي العملة بالمؤسسة، وبعد استشارة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين.

3- في مؤسسة لا يغطيها قرار صادر بمقتضى الفقرة 1 ولم يحصل فيها اتفاق حول تعديل الفترة الليلية او رفع تحجير تشغيل النساء ليلا، بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا بعد اخذ رأي تفقدية طبّ الشغل ويمنح وفقا للشروط التالية:

- استشارة المنظمات المهنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين.
- التثبت من وجود الضمانات الكافية في المؤسسة من حيث الصحة والسلامة في العمل والخدمات الإجتماعية وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات.
- التثبت من وجود الضمانات الكافية فيما يتعلق بتنقلات المرأة من أجل العمل.
- تحديد فترة زمنية للترخيص قابلة للتجديد حسب نفس الشروط.

الفصل 68-3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يحجّر تطبيق أحكام الفصل 68 - 2 من هذه المجلة على المرأة العاملة لمدة ستّة عشر أسبوعا على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المتوقع للوضع.

يمكن رفع هذا التحجير بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا بعد أخذ رأي تفقدية طب الشغل، ويمنح هذا الترخيص بناء على طلب كتابي من المرأة العاملة المعنية شريطة ان لا يعرض ذلك صحتها او صحة طفلها للخطر.

ينطبق التحجير المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل خلال فترات اخرى تقدم بشأنها شهادات طبية تبيّن ان التحجير اثناء هذه الفترات ضروري لصحة الأم والطفل. وتكون هذه الفترات اثناء الحمل او اثناء مدة محددة تمدد فترة ما بعد الوضع المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

الفصل 68 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن ان يكون تطبيق أحكام الفصل 68-3 من هذه المجلة موجبا لقطع عقد الشغل.

الفصل 69 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يجب إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا حالا بتوقيف تحجير تشغيل الأطفال والنساء ليلا عملا بالفصلين 67 الفقرة أ) و68 (الفقرتان أ و ب).

الفصل 70

يعين قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية – يؤخذ بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الامر – مدة استراحة ليلية للنساء والاطفال وكذلك حصة يحجر فيها العمل يكونان اقل مما هو منصوص عليه بالفصول السابقة عندما يكون العمل النهاري شاقا بصفة خاصة من اجل فصل السنة وبشرط ان تمنح راحة تعويضية خلال الشهر.

الفصل 71

يوقف بمقتضى قرار العمل بتحجير تشغيل النساء والاطفال الذين يتراوح سنهم من ستة عشر عاما الى ثمانية عشر عاما عندما تتطلب ذلك المصلحة القومية من اجل ظروف اجل ظروف ذات خطورة خاصة.

الفصل 72

الوظائف المسندة بمقتضى هذا الباب الى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية والمتعلقة بفروع النشاط الخاضعة لرقابة كتاب الدولة المكلفين بالصناعة والنقل والبريد يباشرها كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بتعاون مع كتاب الدولة المعنيين.

الفصل 73

في كل فروع النشاط غير الفلاحية يتحتم على المؤجرين مسك سجل يذكر فيه اسم وتاريخ ولادة جميع الاشخاص دون الثمانية عشر عاما الذين يستخدمونهم وكذلك ساعات عملهم وكل الارشادات الاخرى المتعلقة بشروط تشغيل الاطفال. ويوضع هذا السجل تحت تصرف تفقدية الشغل.

يجب على الاطفال والصبيان العاملين على الطريق العام ان يحملوا وثيقة تنص على الملحوظات المرسمة بالسجل المذكور اعلاه.

القسم الثاني
في المصالح الفلاحية

الفصل 74

يتمتع الاطفال البالغون من العمر دون الثمانية عشر عاما بمدة استراحة ليلية لا تقل عن:

أ– اثنتي عشرة ساعة متوالية بالنسبة للأطفال دون السادسة عشر عاما.

ب – عشر ساعات متوالية بالنسبة للاطفال الذين يتراوح سنهم بين السادسة عشر عاما والثمانية عشر عاما.

على شرط ان يمنحوا استراحة تعويضية خلال النهار ولا يسوغ تشغيل الاطفال البالغين من العمر دون الثمانية عشر عاما بأي عمل بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا.

الباب الرابع
تنفيذ العمل

الفصل 75

المحلات التابعة للمؤسسات على اختلاف انواعها والتي تتولى فيها النساء مباشرة البضائع او عرضها على العموم يجب ان تجهز كل قاعة منها بعدد من الكراسي مساو لعدد النسوة العاملات بها.

الفصل 76

على رؤساء المؤسسات ان يحافظوا على الاخلاق الحميدة ومراعاة الاداب العامة خاصة بالمحلات التي يعمل بها النساء والاطفال البالغون من العمر دون الثمانية عشر عاما.

الفصل 76-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن لضرورة العمل تكليف العامل بأعمال لصنف أدنى أو أعلى من صنفه.

وتضبط طرق تطبيق أحكام الفقرة السابقة بالإتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية أو بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الباب الخامس
أشغال خاصة

قسم وحيد
الأشغال تحت الأرض واسترجاع المعادن القديمة

الفصل 77 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يجوز تشغيل النساء مهما كانت سنّهــن والأطفال دون الثمانية عشر عاما بأعمــال تحــت الأرض فــي المناجم والمقاطع.

الفصل 77-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تنطبق أحكام الفصول من 59 إلى 62 من هذه المجلة على الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثمانية عشر وواحد وعشرين عاما والمشتغلين بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.

ويتعين ان يشمل الفحص الطبي المشار إليه بالفصل 61 من هذه المجلة صورا بالأشعة للــرّئتين واختبــارا وظيفيّا للتنفّس.

الفصل 78

يحجر استخدام الاطفال دون الثمانية عشر عاما والنسوة او الموافقة على تــشغيلهم بالمؤســسات واقــسام المؤسسات او الحظائر التي تجرى بها عمليات استرجاع المعادن القديمة او تحويلها او ايداعها.

الباب السادس
مدّة الشغل

القسم الأوّل
النظام الاعتيادي

الفصل 79 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن ان تتجاوز مدة العمل الفعلي 48 ساعة في الأسبوع أو تحديدا معادلا لذلك يضبط حسب مــدة مــن الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز العام الواحد.

ويمكن بالإتفاقيات المشتركة او بمقتضى نصوص ترتيبية تتخذ بعد استشارة المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال التخفيض في هذه المدة على ان لا تقل عن 40 ساعة في الأسبوع او تحديدا معادلا يضبط حسب مدة مــن الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز العام الواحد.

الفصل 80 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 81 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 82 جديد (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن رفع مدة الحضور الأسبوعية المضبوطة وفقا لأحكام الفصل 79 من هذه المجلة في بعض المؤسسات او لبعض اصناف من العملة الى مدة لا تتجاوز 64 ساعة مراعاة لضياع الوقت الناتج عن تقطع العمل او لطبيعة العمل وذلك بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الإجتماعية.

الفصل 83 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

بصفة استثنائية يمكن لتفقدية الشغل المختصة ترابيا أن:

1- ترخّص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في بعض الظروف الإستثنائية للقيام بأشغال متأكدة في صورة وقوع حوادث أو إصلاحات لازمة او انقاذ.

2- ترخّص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في صورة زيادة غير عادية في حجم العمل على ان لا تتجاوز مدة العمل اليومي 10 ساعات. ويجب في الحالتين المذكورتين أعلاه تعويض فترات التمديد في مدة الشغل بساعات راحة مساوية لساعات التمديد خلال السنة.

ويقع هذا التعويض بتنقيص ساعة على الأقل من مدة العمل واذا لم يتيسر ذلك خلال السنة يقع التعويض خلال الثلاثة اشهر الأولى من السنة الموالية وذلك قبل العمل بأيّ ترخيص جديد.

3- تقرّ بعض الإستثناءات الدائمة لمدة العمل اليومي لبعض من المستخدمين القائمين بأشغال تحضيرية او اضافية يتحتم انجازها خارج الحدّ المفروض على الشغل العام على ان لا تتجاوز مدة العمل اليومي 10 ساعات.

الفصل 84

بقرارات من كتابات الدولة المختصة التي ترى وجوب هذا الترخيص وبدون لزوم اجراء الاستشارات المنصوص عليها بالفصل 81 يمكن للمؤسسات القائمة باشغال لمصلحة الامن والدفاع الوطني ان تمدد الى اكثر من 9 ساعات في اليوم مدة شغل مستخدميها.

الفصل 85 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن تشغيل المستخدمين إلا طبق بيانات جدول يضبط لكل يوم أو عند الإقتضاء لكل أسبوع او لكل شهر توزيع ساعات العمل وهذا التوزيع يعيّن الساعات التي تبتدىء وتنتهي فيها مدة العمل .

يمكن إقرار ساعات عمل وراحة مختلفة بالنسبة لأصناف العملة الذين تنطبق عليهم الإستثناءات الدائمة المنصوص عليها بالفصل 82 وبالفقرة 3 من الفصل 83.

كل تعديل في توزيع ساعات العمل يستوجب قبل التطبيق إصلاح التوزيع الذي سبق وضعه. وهذا التوزيع المؤرخ والممضى من رئيس المؤسسة أو من طرف شخص فوّض له سلطاته لهذا الغرض يعلق بحروف سهلة القراءة ويوضع بصفة ظاهرة بكل أماكن العمل التي ينطبق عليها أو بالنسبة للعملة المستخدمين خارج المؤسسة بالمحل الملحق به هؤلاء العملة.

يجب ان يقع من قبل توجيه نظير من جدول ساعات العمل ونظير من اي تعديل قد يطرأ عليه الى تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

الفصل 86

في صورة تنظيم الشغل حسب فرق تعلق قائمة كل فرقة باسماء افرادها حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل السابق.

كما يجب ان تعلق ايضا اسماء الشغالين الذين تنطبق عليهم الاستثناءات المنصوص عليها بالفصل 83 –2.

يجب على رئيس المؤسسة او الشخص الذي قلده ما له من السلطة لينوب عنه في هذا الغرض ان يكون قادرا على اثبات التعريف بهوية العملة والمستخدمين المذكورة اسماؤهم بالقائمة المشار اليها اعلاه وذلك لدى العون المكلف بتفقد الشغل بون ان يمس ذلك بالحق المخول لهذا العون في مطالبة العملة او المستخدمين باثبات التعريف بشخصهم.

الفصل 87

كل رئيس مؤسسة يريد طبق القرار المتعلق بصناعة العمل بالامكانيات المخولة له بالفصل 83–1 ملزم بان يوجه الى تفقدية الشغل اعلاما مضمون الوصول مؤرخا مبينا فيه نوع وسبب الاستثناء وعدد العملة والمستخدمين الذين سيمدد في مدة شغلهم والايام التي يقع اثناءها العمل بتلك الامكانية وساعات الشغل والراحة المقررة.

ويجب على رئيس المؤسسة، زيادة على ذلك، ان يكون له بانتظام جدول يرسم به – حسب توجيه الإعلامات لتفقدية الشغل – تواريخ الايام التي يقع فيها العمل بتلك الرخص مع بيان مدتها – ويعلق هذا الجدول بالمحل حسب الشروط المعينة بالفصل 85 ويبقى معلقا خلال العام الجاري الى 15 جانفي من العام الموالي.

الفصل 88

عينت مدة الشغل القانونية بالمؤسسات الفلاحية إلى ألفين وسبعمائة ساعة في العام باعتبار ثلاثمائة يوم يقع فيها الشغل الفعلي.

يضبط التوزيع اليومي لهاته المدة حسب الحصة والجهة وعند الاقتضاء حسب نوع الفلاحة بقرارت يتخذها معا كل من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعد استشارة لجان الشغل الفلاحي.

مقتضيات الفقرة الاولي لا تنسحب على الحراس والرعاة، ويقع ضبط مدة عملهم بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني وبعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الامر.

الفصل 89

يجب ان يتخلل يوم الشغل في سائر المؤسّسات – مهما كان نوعها – فترة استراحة او فترات لا يمكن ان تقل جملة مدتها عن ساعة يحجر فيها العمل.

تضبط هاته الاستراحات بكيفية لا يمكن معها تشغيل العامل مدة تتجاوز ست ساعات متوالية بدون انقطاع مدته نصف ساعة على الاقل.

غير انه اذا لم تتجاوز مدة الشغل الفعلي سبع ساعات خلال نفس اليوم يجوز القيام بالعمل بدون انقطاع.

العمل اليومي لكل شخص يجب ان تتبعه استراحة مسترسلة لا يمكن ان تقل مدتها عن عشر ساعات بدون ان يمس ذلك بالمقتضيات الخاصة المتعلقة بالنسوة والاطفال.

وفي صورة تنظيم العمل حسب مراكز او فرق متداولة يحب ان يكون عمل كل فريق مستمر على شـــرط ان تراعى التراتيب المنصوص عليها بالفقرات السابقة.

القسم الثاني

الساعـــــات الزائـــــدة

الفرع الأوّل

في النشـــــاط غير الفلاحـــــــي

الفصل 90 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تعتبر ساعات عمل زائدة ساعات العمل المقضاة بعد مدة العمل العادية الأسبوعية.

ويقع خلاص هذه الساعات اعتمادا على الأجر الأساسي للساعة مرفّعا فيه حسب النسب التالية:

- بالنسبة لنظام عمل كامل الوقت 48 ساعة في الأسبوع:75%
- بالنسبة لأنظمة عمل كامل الوقت تقل عن 48 ساعة في الأسبوع: 25 %إلى حدود الساعة 48 و50% بعد ذلك.
- بالنسبة لأنظمة عمل لوقت جزئي: 50%.

الفصل 91

سعيا وراء تنمية الانتاج يمكن لتفقدية الشغل - بعد استشارة منظمات العملة النقابية التـــي يهمهـــا الامـــر- ان ترخص لرؤساء المؤسسات تشغيل العملة ساعات زائدة علاوة على الساعات المنصوص عليها بالتراتيب المتعلقـــة بمدة العمل.

الفصل 92

الساعات الضائعة بسبب انقطاع مشترك عن العمل بمؤسسة او بقسم منها يمكن تداركها في الشهرين المواليين لانقطاع العمل. والساعات الواقع تداركها على هاته الصورة تدفع الاجور عنها بالمقدار الاعتيادي.

يعلم رئيس المؤسسة – من قبل – تفقدية الشغل بالانقطاع المشترك عن العمل وبكيفية التدارك الا انه اذا وقع الانقطاع عن العمل بسبب حادث طارئ فان الاعلام يقع حالا.

والساعات الضائعة بسبب اضراب العملة أو اعتصاب الأعراف لا يمكن تداركها ما لم يتفق الطرفان ذلك.

الفصل 93

قضاء الساعات الزائدة او تدارك الساعات الضائعة لا يمكن ان ينشأ عنهما رفع مدة العمل الاسبوعية الى اكثر من ستين ساعة غير داخلة فيها ساعات الرخصة المستمرة وذلك فيما عدا صورة الاعمال الاكيدة التي يلزم القيام بها حالا لاجتناب حوادث قريبة الوقوع او لتنظيم وسائل الانقاذ.

امكانية تدارك الساعات الضائعة وكذلك امكانية القيام بساعات زائدة يمكن تعطيلها في حالة البطالة في بعض الصناعات بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الامر اما بكامل التراب واما بجهة او عدة جهات بمقتضى قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وفيما يخص بعض المؤسسات بمقتضى قرار من متفقد الشغل الاعلى.

الفرع الثاني
في النشاط الفلاحي

الفصل 94

تقع زيادة عن الاجر العادي قدرها خمسة وعشرون في المائة (25%) بالنسبة لساعات العمل الزائدة عن المدة اليومية المبينة بالفصل 88 الواقع القيام بها بطلب من المؤجر ولمصلحة الضيعة.

القسم الثالث
العمل لوقت جزئي

الفصل 94 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معيّنة او غير معيّنة للعمل لوقت جزئي.

ويعتبر عملا لوقت جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70% العمل العادي المنطبق على المؤسسة.

الفصل 94 – 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يجب ان يكون عقد الشغل لوقت جزئي كتابيا وان ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع اوالشهر او السنة.

الفصل 94 – 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

العاملون لوقت جزئي لهم نفس الحقوق والواجبات التي أقرتها النصوص القانونية والترتيبية والتعاقدية لفائدة العاملين كامل الوقت المستخدمين في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لوقت جزئي.

الفصل 94 – 5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يكون أجر العامل لوقت جزئي والمنح التي يستحقها عن الإجازة السنوية خالصة الأجر وأيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر وعطلة الولادة والطرد متناسبة مع مدة العمل الخاضع لها هذا العامل.

الفصل 94 – 6 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تعتبر ساعات زائدة الساعات التي يقوم بها العامل لوقت جزئي بعد مدة العمل العادية المضبوطة بعقد الشغل. ويستوجب القيام بالساعات الزائدة موافقة الطرفين على ان لا يتجاوز عدد هذه الساعات ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد الشغل وان لا يفوق مجموع هذه المدة والساعات الزائدة مدة العمل العادية الخاضع لها عامل لكامل الوقت في نفس المؤسسة.

الفصل 94 – 7 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يخضع العاملون لوقت جزئي لنظام الضمان الإجتماعي ونظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 94 – 8 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

في ما يتعلق بإلتزامات المؤجر المرتبطة بعدد العمال المستخدمين والمنصوص عليها بهذه المجلة، يقع احتساب العمال لوقت جزئي كما لو كانوا عمالا لوقت كامل.

الفصل 94 – 9 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تعطى الأولوية عند الإنتداب لتسديد مراكز عمل لوقت كامل شاغرة او محدثة للعاملين لوقت جزئي الراغبين في الإنتقال الى نظام العمل كامل الوقت والذين لهم نفس الإختصاص والمؤهلات المطلوبة.

كما تعطى الأولوية عند الإنتداب لتسديد مراكز عمل لوقت جزئي شاغرة او محدثة للعاملين كامل الوقت الراغبين في الإنتقال الى نظام العمل لوقت جزئي والذين لهم نفس الإختصاص والمؤهلات المطلوبة.

لا يمكن ان يكون انتقال العامل من نظام العمل كامل الوقت الى نظام العمل لوقت جزئي او العكس إلا بموافقته كتابيا.

الفصل 94 – 10 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

العاملون كامل الوقت الذين انتقلوا لنظام العمل لوقت جزئي بسبب الحمل او لضرورة رعاية طفل يقلّ عمره عن ستّ سنوات او فرد من العائلة معاق او مريض لهم الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت عند توفّر شغور في مراكز عمل لوقت كامل تتناسب مع اختصاصاتهم المهنية.

الفصل 94 – 11 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على المؤجرين أن يقوموا في الوقت المناسب بإعلام العمال بمراكز العمل لوقت كامل ومراكز العمل لوقت جزئي الشاغرة او المحدثة بمؤسساتهم.

الفصل 94 – 12 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يحجّر الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي.

الفصل 94 – 13 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على كل مؤجر يشغّل عمالا لوقت جزئي مسك دفتر يسجل فيه اسماء وتاريخ ولادة العاملين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم، ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متفقدي الشغل.

الفصل 94 – 14 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 94–4 و 94–5 و 94–6 و 94–7 و 94–8 و 94–9 و94–10 و 94–11 و 94–12 و 94–13 من هذه المجلة بالعقوبات المنصوص عليها بالفصول 234 و 235 و 236 و 237 من نفس المجلة.

الباب السابع
الراحة الاسبوعية

القسم الاول
في النشـــاط الغيـــر الفلاحـــي

الفصل 95 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

المؤسسات غير الفلاحية بسائر انواعها وتوابعها ملزمة بأن تعطي لمستخدميها راحة اسبوعية قـــدرها اربـــع وعشرون ساعة متوالية ما عدا الحالات الإستثنائية المنصوص عليها بالفصول الموالية.

وتعطى هذه الراحة يوم الجمعة أو يوم السبت أو يوم الأحد ويمكن إسنادها في يوم آخر من ايـــام الأســـبوع بإتفاق الطرفين في المؤسسة او بترخيص من والي الجهة اذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

وعلى كل مؤسسة ان تعلم تفقدية الشغل المختصة ترابيا باليوم الذي اختارته.

الفصل 96

الاصناف الآتية من المؤسسات مرخص لها قانونا بمنح الاستراحة بالتناوب:

1- مؤسسات صنع المواد الغذائية للاستهلاك السريع.

2- النزل والمطاعم ومحلات بيع المشروبات.

3- دكاكين بيع التبغ ومغازات بيع الازهار الطبيعية.

4- المستشفيات والمصحات والمآوي وديار العجز والمستوصفات والديار الصحية والصيديات ومحلات بيع العقاقير ومحلات بيع الالات الطبية والجراحية.

5- الحمامات ومحلات المداواة بالمياه.

6- محلات اعارة الكتب وكراء الكراسي ووسائل النقل.

7- مشاريع الصحافة والاخبار والملاهي والمتاحف والمعارض.

8- مشاريع التنوير وتوزيع المياه والقوة المحركة للآلات.

9- مشاريع النقل والشحن والتفريغ.

10- المصانع التي تستعمل فيها مواد سريعة الفساد.

11- المصانع التي ينشا فيها عن توقيف العمل اتلاف المادة الجاري صنعها او نقص في قيمتها.

الفصل 97 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن للوالي بطلب من إحدى المنظمات النقابية لأصحاب العمل او العمال التي تمثل المهنة اكثر من غيرهـــا بالجهة ان يضبط بعد استشارة المنظمات المهنية الاخرى اساليب تطبيق الراحة الاسبوعية بالنسبة لمهنة او مجموعة من المهن بالجهة او بمدينة او بمنطقة معينة وله في هذا الشأن:

1- ان يقرر بالنسبة لمهنة او مجموعة من المهن ان الراحة تؤخذ في نفس اليوم من ايام الأسبوع في كامـــل الجهة أو في بعض المناطق فقط.

2- ان يعيّن للراحة يوما غير الجمعة أو السبت أو الأحد.

3- أن يقرر ان الراحة تكون:

أ- بداية من منتصف النهار ليوم من ايام الأسبوع الى منتصف نهار اليوم الموالي.

ب- يوم الجمعة او السبت او الأحد بعد الزوال مع راحة تعويضية قدرها نصف يوم آخر تؤخذ بالتناوب وفي كل أسبوع.

ج- بطريقة التناوب بين جميع العملة او بعضهم.

4- أن يرخّص للمؤسسات المنتمية لمهنة معينة بإسناد يوم الراحة حسب نظام تناوب يقع اعداده مسبقا بين جميع المؤسسات المعنية.

ويتم ضبط اساليب تطبيق الراحة الأسبوعية بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية اذا كان الأمر يعني كامل تراب الجمهورية.

الفصل 98

وفي صورة وجود اشغال اكيدة يتحتم اجراؤها حالا لتنظيم وسائل انقاذ او تلافي حوادث عاجلة او اصلاح تعطيب حصل بالالات او بالاجهزة او بأبنية المؤسسة فإنه يمكن تعطيل الراحة الاسبوعية على المستخدمين اللاّزمين للقيام بتلك الاشغال.

امكانية هذا التعطيل لا تنسحب فقط على عملة المؤسسة التي لزم فيها اجراء الاشغال المستعجلة بل انها تشمل عملة غيرها من المؤسسات التي تعمل لفائدتها.

ولكل عامل في هاته المؤسسات ان يتمتع باستراحة تعادل مدتها مدة الاستراحة الواقع تعطيلها. الرخص المنصوص عليها بهذا الفصل لا تنسحب على الفتيان الذين لا يتجاوز سنهم السادسة عشر والفتيات اللاتي دون العشرين عاما.

الفصل 99

في كل محل تقع فيه راحة سائر المستخدمين في نفس اليوم يمكن خفض الراحة لنصف يوم بالنسبة للاشخاص المشتغلين بتسيير الالات المولدة للقوة وللالات المحركة وبتشحيم وتفقد الات توزيع القوة وبتنظيف المحلات الصناعية والمغازات والمكاتب وكذلك بالنسبة للحراس والبوابة.

وللعمال الخاضعين لهذا الاجراء الحق في راحة تعويضية تساوي مدة الراحة المحذوفة.

الرخصة المنصوص عليها بهذا الفصل لا تنسحب على الفتيان الذين لم يبلغوا السادسة عشر من عمرهم والفتيات دون العشرين عاما.

الفصل 100 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

للمحلات التي تباع فيها المواد الغذائية بالتفصيل الحق في ان لا تعطي الراحة الاسبوعية الا بعد الزوال من يوم الراحة الذي اختارته وفقا لأحكام الفصل 95 من هذه المجلة مع راحة تعويضية بنصف يوم يعطى بالتناوب خلال الأسبوع.

الفصل 101

يمكن ضمّ أيام الاستراحة الاسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر وذلك في المناجم والحظائر البعيدة عن مراكز العمران.

الفصل 102

جميع اصناف المؤسسات التي يتعطل فيها الشغل بسبب الاضطرابات الجوية يطرح فيها التعطيل القهري من أيام الاستراحة.

الفصل 103

الصناعات التي تعمل في الهواء الطلق والتي لا يشتغل الا في بعض اوقات من السنة يمكن ابطال الراحة الاسبوعية فيها خمسة عشرة مرة في السنة.

الفصل 104

الصناعات التي تستعمل فيها مواد سريعة الفساد والتي يلزمها احيانا القيام بخدمة زائدة غير اعتيادية وعينت يوما واحدا لراحة جملة عملتها يجوز لها ايضا توقيف الراحة خمس عشرة مرة في العام ولكن لا بد للعامل بهذين الصنفين من الصناعات أن يتمتع بالاستراحة يومين على الاقل في الشهر.

الفصل 105

كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وكتاب الدولة المكلفون بادارة فنية اسند فيها بمقتضى قانون تفقد الشغل الى اعوان تابعين لتلك المؤسسات يصدرون كل في ميدانه او بالاتفاق بينهم قرارات لتحقيق اجراء العمل بمقتضيات ها التقسيم وتضبط هذه القرارات:

1- كيفية اجراء وتنظيم المراقبة على ايام الراحة في سائر المحلات سواء كانت تعطى فيها الراحة في ان واحد بالمداولة.

2- شروط الاعلام المسبق الذي يجب ارساله الى تفقدية الشغل من طرف رئيس كل محل متمتع الرخص المنصوص عيها بالفصول 98-99- 100-102-103-104.

3- الرخص الخاصة براحة الاختصاصيين العاملين بالعمل ذات الوقت المستمر.

4- قائمة الصناعات الداخلة في الاصناف عددي 10 و11 من الفصل 96 وفي غيرها من اصناف المؤسسات التي يمكن لها التمتع بحق اعطاء الراحة الاسبوعية بالمداولة.

5- قائمة الصناعات الخصوصية الواجب اعتبارها داخلة في الاصناف العامة المبينة بالفصول الثلاثة السابقة.

القسم الثاني

في النشاط الفلاحي

الفصل 106 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتحتم على المؤجرين اعطاء راحة اسبوعية قدرها اربع وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارين او غير قارين عدا صورة الأعمال المتأكدة وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية.

تعطى هذه الراحة يوم الجمعة او يوم السبت أو يوم الأحد او يوم السوق الأسبوعية، ويمكن إسنادها في يوم آخر من ايام الأسبوع بإتفاق الطرفين في المؤسسة اوبترخيص من والي الجهة اذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

الباب الثامن

أيام الأعياد والعطل الخالصة

الفصل 107 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تضبط ايام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجور بأمر او بالإتفاقيات المشتركة. لا يمكن ان ينتج عن اسناد هذه الأيام توقيف نشاط المؤسسة لمدة تفوق 48 ساعة متتالية، وتضبط طرق تطبيق هذه الأحكام بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال.

الفصل 108

العطل الحاصلة حسب الظروف التي اتى بها الفصل السابق لا يمكن ان تكون سببا في التنقيص من المرتبات والاجور التي تدفع شهريا او مرتين في الشهر او كل اسبوع.

يستحق العملة الذين يتقاضون اجورهم حسب الساعة او اليوم او السهم او العمل المعين او الانتاج منحة مساوية للأجر الذي فاتهم بسبب العطل المذكورة. وهذه المنحة التي تحمل على المؤجر تحسب على قاعدة اوقات الشغل وتوزيع مدة الشغل الاسبوعية الجاري بها العمل عادة بالمؤسسة.

الفصل 109

في فروع النشاط التي لا يمكن فيها الإنقطاع عن الشغل فالاجراء المشغلون ايام الاعياد والبطالة الخالصة يستحقون – زيادة على الاجر الموافق للعمل الواقع القيام به– منحة تساوي مبلغ الاجر المذكور يدفعها لهم مؤجرهم.

الفصل 110

ساعات الشغل الفائتة بسبب عطلة ايام الاعياد والعطل الخالصة يمكن تداركها حسب الشروط المنصوص عليها بالفصلين 92 و 93.

الفصل 111

لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر دون الثمانية عشر عاما والنسوة بالمؤسسات التي تباشر الاعمال المنصوص عليها بالفصل 109 اثناء ايام الاعياد والعطل الخالصة ولو لتنظيم المعمل.

الباب التاسع

الرخص السنوية الخالصة

القسم الأول

الفصل 112

كل عامل يستحق كل عام رخصة خالصة الاجر يتحمل بها المؤجر حسب الشروط المبينة بالفصول الآتية.

الفصل 113 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

كل عامل يثبت اثناء السنة الراجعة إليها الرخصة انه وقع استخدامه عند نفس المؤجر لمدة لا تقل عن شهر عمل فعلي يستحق رخصة تحدد مدتها بحساب يوم واحد عن كل شهر عمل بدون ان تتجاوز المدة الجملية للرخصة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

ترفّع مدة الراحة المحددة بالفقرة السابقة إلى يومين عن كل شهر عمل بالنسبة للعملة الذين سنّهم دون الثمانية عشر عاما في الواحد والثلاثين ديسمبر من كل سنة على ان لا تتجاوز المدة الجملية للراحة المستحقة ثلاثين يوما من بينها اربعة وعشرون يوما من أيام العمل.

كما ترفّع مدة الراحة الى يوم ونصف عن كل شهر عمل بالنسبة للعملة الذين تتراوح اعمارهم بين الثمانية عشر والعشرين عاما في الواحد والثلاثين ديسمبر من كل سنة على أن لا تتجاوز المدة الجملية للراحة المستحقة اثنين وعشرين يوما من بينها ثمانية عشر يوما من أيام العمل.

يستحق العملة المشار إليهم بالفقرتين السابقتين – عند صدور طلب منهم - اقصى الراحة المذكورة اعلاه بقطع النظر عن اقدميتهم بالمؤسسة. ولا يجوز لهم المطالبة بأية منحة استراحة خالصة في مقابل ايام الراحة المطالب التمتع بها زيادة عن الأيام التي تحصلوا عليها والناتجة عن العمل الواقع القيام به خلال المدة المعتبرة.

الفصل 114 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدة الإجازة السنوية المدة المساوية لستّة وعشرين يوما من ايام العمل. وتعتبر كمدة عمل فعلي مدد الرخص ذات الأجر الخالص ومدة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من هذه المجلة والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدة مسترسلة لا تتجاوز السنة.

الفصل 115

تضاف لمدة الرخصة المقدرة كيف ذكر زيادة قدرها يوم واحد من ايام العمل عن كل مدة كاملة مسترسلة أم لا قدرها خمس سنوات خدمة عند نفس المؤجر بدون ان ترفع هاته الزيادة مدة الرخصة الى اكثر من ثمانية عشر يوما من ايام العمل وبدون جمع الزيادة المذكورة مع الزيادة الحاصلة اما من شروط الاتفاقيات المشتركة او من عقود الشغل الفردية او من العادات.

والمدة التي يعطل فيها تنفيذ عقد الشغل بدون فسخه خصوصا بسبب مرض او حوادث شغل او بطالة تماثل لمدة شغل حقيقي فيما يخص تطبيق مقتضيات الفقرة السابقة.

وتقدر الخدمة التي تستحق عنها رخصة تكميلية لاجل الاقدمية اما عند انتهاء مدة استحقاق الرخصة الاعتيادية، وإما عند انتهاء العقد اذا كان فسخه يوجب اعطاء منحة في مقابل الرخصة.

ومع مراعاة ماهو مشترط بالفقرة الاولى اعلاه فان المقتضيات السابقة لا تعاكس قيود الاتفاقيات المشتركة او العقود الفردية ولا العرف القاضي باعطاء رخص خالصة الاجر اطول مما ذكر.

الفصل 116 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يكون أول جانفي من كل سنة بداية المدة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية.

الفصل 117 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تسند الإجازة السنوية في الفترة ما بين غرة جوان و31 أكتوبر من كل سنة، ويمكن إسنادها في فترة اخرى من السنة بمقتضى اتفاقات جماعية او فردية او من طرف المؤجر اذا استوجبت ضرورة العمل ذلك وبعد اخذ رأي اللجنة الإستشارية للمؤسسة او نواب العملة.

ويضبط المؤجر نظام الدخول في الإجازات عند الإقتضاء بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة او نواب العملة مع مراعاة ما تستلزمه مصلحة العمل وحالة المنتفع بالإجازة من حيث وضعيته العائلية وأقدميته في العمل.

ويجب ان يعلق بالمحل نظام الدخول في الإجازات خمسة عشر يوما على الأقل قبل اجراء العمل به.

الفصل 118

الرخصة الخالصة الاجر التي لا تتجاوز الستة ايام من ايام العمل يجب ان تكون مسترسلة والرخصة التي تفوق الستة ايام من ايام العمل يمكن ان يجزئها المؤجر بموافقة العامل.

وفي صورة ما اذا صادفت الرخصة غلق المحل فان التجزئة يمكن ان يجريها المؤجر بموافقة نواب العملة اذا كان لهم نواب.

وفي صورة التجزئة فان الجزء يجب ان يكون على الاقل ستة ايام من ايام العمل فيما بين يومي راحة اسبوعية. ولا يمكن ان يكون كل جزء من الاجزاء الاخرى دون اليوم الكامل.

لا يدخل في حساب الراحة السنوية الخالصة الأجر ما يأتي:

أ- ايام الاعياد الرسمية.

ب- ايام الانقطاع عن العمل لمرض او حادث.

الفصل 119 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتقاضى العامل اثناء مدة اجازته منحة تحتسب على اساس مدة الاجازة المستحقة من ناحية والأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية اخرى.

في المهن التي يكون فيها الأجر بعضه او كله من هدايا الحرفاء بمقتضى عقد الشغل فإن الأجر الذي يجب اعتباره لاحتساب منحة الاجازة يقدّر طبقا للتشريع المتعلق بأنظمة الضمان الإجتماعي.

لا تمس الأحكام السابقة من الإمتيازات المخولة بالأحكام التعاقدية او العادات.

في صورة غلق المحل كليا أو جزئيا لمدة تفوق مدة الإجازة السنوية فإنه يجب على المؤجر ان يدفع للعملة المعنيين - عن كل يوم من ايام العمل التي اغلق فيها محله زيادة عن مدة الرخصة المذكورة - اجرا لا يمكن ان يقل عن المنحة اليومية للإجازة خالصة الأجر.

الفصل 120

العامل الذي فسخ عقد شغله قبل ان يتمتع بكامل الرخصة التي يستحقها يتقاضى في مقابل الجزء الذي لم يتمتع به من الرخصة منحة تعويض تقدر طبق احكام الفصل السابق ولا تستحق المنحة اذا كان فسخ عقد الشغل متسببا عن هفوة فادحة ارتكبها العامل.

وفي صورة فسخ عقد شغل عامل تمتع بسبب النظام المعين للدخول في الرخص برخصة اقتضت منحة كان مقدارها يفوق مقدار المنحة التي كان يمكنه وقت الفسخ ان يدعي استحقاقها نظرا لمدة خدماته فان هذا العامل يجب عليه ان يرجع للمؤجر ما قبضه زائدا. ولا يطالب بالترجيع اذا كان فسخ عقد الشغل بموجب هفوة فادحة ارتكبها المؤجر.

ومع هذا فان الاحكام السابقة لا تنطبق في صورة ما اذا كان المؤجر مطالبا بالانخراط في الصندوق القومي للضمان الاجتماعي عملا بالفصل 121 وفي هاته الصورة وبمناسبة فسخ عقد الشغل -مهما كانت الظروف الحافة بالفسخ – فان المؤجر يسلم للعامل شهادة مثبتة لاستحقاقه في الرخصة، تراعى فيها مدة خدماته.

يسقط القيام بمطالبة دفع المنح المنصوص عليها بالفصل 119 وبهذا الفصل بمرور عام واحد.

الفصل 121

يتحتم على المؤجرين في ميادين النشاط التي لا يكون فيها عاة العملة مشتغلين بصفة مستمرة عند نفس المؤجر خلال المدة المعتبرة لتقدير استحقاق الرخصة – ان يدفعوا اشتراكات للصندوق القومي للضمان الاجتماعي حسب معاليم وكيفية عمل محينة بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وفي هاته الصورة يكلف هذا الصندوق بدفع المنح المطابقة لحق العملة في الرخصة وفي الاوقات المضبوطة بنفس القرار.

وعلى الصناديق الجهوية لتقدير الحق في الرخصة ولحساب المنحة المراد دفعها للمستحقين ان تنص – في تفكيك حساب مدة الخدمات وعلى ضوء الحجج اللازمة – على مدة الخدمات الواقع قضاؤها عند الاقتضاء عند المؤجرين الذين يتحتم انخراطهم بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

يمكن للصندوق القومي للضمان الاجتماعي ان يسمي مراقبين مكلفين بالمساعدة على مراقبة تطبيق التراتيب التشريعية المتعلقة بالرخص الخالصة الاجر من طرف المؤجرين الذين يهمهم الامر.

وبالنسبة للمؤسسات المجبورة على الانخراط بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي لدفع منح الرخص الخالصة الأجر فإن الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يتعهد، في نطاق اختصاصه المهني، بدفع المنح المتعلقة بالرخص التابعة لصغار العملة وذلك بنسبة النصف في ما يخص المستحقين البالغين من العمر ثمانية عشر عاما ونسبة الثلث في ما يخص المستحقين الذين أعمارهم ما بين الثمانية عشر والعشرين.

هذا ويدفع المؤجر كامل المنحة ثم يسترجعها من الصندوق القومي للضمان الاجتماعي حسب النسب المبينة أعلاه.

وعلى الصندوق القومي للضمان الاجتماعي أن ينص بتقرير نشاطه السنوي على نسبة الترجيع الواقع كما ذكر وعلى عدد المستحقين. ويوجه هذا التقرير لكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل غرة أفريل من كل سنة.

الفصل 122

الزوج الذي يعمل باجرة له الحق في عطلة اضافية قدرها يوم واحد بمناسبة كل ولادة.

وتؤخذ هذه العطلة بعد حصول الاتفاق بين المؤجر والمنتفع بها أما يوم الولادة او خلال السبعة الايام الموالية.

وفي هذه الصورة يتقاضى المنتفع اجرة تعادل الاجرة التي كما لو كان مباشرا العمل في ذلك اليوم.

وتقع تسبقتها من طرف المؤجر يوم دفع الاجور الموالي مباشرة لانقضاء هذه العطلة وهو يسترجع هذه الاجرة من الصندوق القومي للضمان الاجتماعي بعد الادلاء بالوثائق المثبتة.

القسم الثاني
في النشاط الفلاحي

الفصل 123 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

للعملة الحق في يوم راحة – من ايام العمل – بالنسبة لكل شهر إنقضى منذ دخولهم للخدمة وبشرط ان يكونوا قد باشروا اعمالا متواصلة طيلة ستّة اشهر على الأقل. ولا يجوز ان تتجاوز جملة هذه الراحة خمسة عشر يوما من بينها إثنا عشر يوما من ايام العمل.

ترفّع مدة الراحة المعيّنة بالفقرة السابقة الى يومين عن كل شهر عمل فعلي بالنسبة للعملة الذين سنّهم دون الثمانية عشر عاما عند تاريخ الواحد والثلاثين من ديسمبر من كل سنة. ولا يمكن ان تتجاوز كامل مدة الراحة المستحقة ثلاثين يوما من بينها اربعة وعشرون يوما من أيام العمل.

كما ترفّع مدة الراحة الى يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي بالنسبة للعملة الذين تتراوح اعمارهم بين الثمانية عشر والعشرين عاما في الواحد والثلاثين من ديسمبر من كل سنة، على ان لا تتجاوز كامل مدة الراحة المستحقة إثنين وعشرين يوما من بينها ثمانية عشر يوما من ايام العمل.

تقدّر مدة الأعمال المتواصلة حسب ما جاءت به مقتضيات الفصل 114 من هذه المجلة.

الفصل 124

يجب ان يتمتع اصحاب الرخص بهذه الرخصة في العام الموالي لتاريخ بداية الحق في الرخصة اذا كانت ذات خمسة عشر يوما. واما اذا كانت مدة الرخصة دون الخمسة عشر يوما فانها تقضى في الستة اشهر التي تلي نفس ذلك التاريخ.

الفصل 125

يمكن تجزئة الرخصة السنوية الخالصة الاجر الى مدة ذات يوم او عدة ايام وذلك الى حد النصف من مدتها الكاملة.

وتعتبر ايام عمل – للاستمتاع برخصة سنوية خالصة الاجر – الايام المعدة عادة للشغل بالمؤسسة حتى ولو كانت ايام بطالة وقتية تامة او جزئية – من اجل ايام كساد او انواء – عدا ايام الراحة الاسبوعية وايام الاعياد المنصوص عليها بالفصول من 107 الى 111.

ولا يمكن ان تطرح من الرخصة السنوية ايام المرض وراحات النسوة اثناء الولادة والمدة الجبرية التي تقضى في التدريب العسكري.

الفصل 126

يجب ان يبلغ الاعلام بالدخول في الرخصة الى المستفيد بها قبل مغادرته للعمل باسبوع. يقع تعيين هذا النظام من طرف المؤجر وعند الاقتضاء بالتناوب في كامل المؤسسة او بالنسبة لبعض اصناف المهن بعد استشارة العملة الذين يهمهم الامر او نوابهم وتراعى في ذلك الحالة العائلية للمستفيدين بالرخصة ومدة قيامهم بالشغل في المؤسسة وكذلك ضرورة القيام بمختلف الاشغال بتلك المؤسسة بصورة مرضية.

الفصل 127

المنحة اليومية المدفوعة للعامل بعنوان رخصة سنوية خالصة الاجر تساوي متوسط الاجر اليومي الذي يتقاضاه او الذي قد يتحصل عليه خلال السنة بالمؤسسة في مدة مساوية لمدة الرخصة بدخول جميع المنح والجوائز.

الفوائد العينية التي لا يستمر المستفيد من الرخصة على المتمتع بها اثناء اجازته يجب ان تقدر نقدا، والمبلغ المعين بهذه الصورة يجب دفعه زيادة عن المنحة اليومية المشار اليها بالفقرة السابقة.

الفصل 128

اذا فسخ عقد شغل عامل من طرف المؤجر وكان هذا العامل قد قضى ستة أشهر متواصلة على الاقل في العمل قبل ان يتمتع برخصته السنوية الخالصة الاجر وبدون ان يكون هذا الفسخ نتيجة لغلطة فادحة ارتكبها العامل فان لهذا العامل الحق في منحة مطابقة لعدد ايام الرخصة التي كان من الواجب ان يتمتع بها بسبب الاشغال المتواصلة التي قام بها في الوقت الذي فسخ فيها العقد ولم يتمكن من التمتع بها بعد.

الفصل 129

في المؤسسات التي تمنح رخصا خالصة الاجر ذات مدة اطول من ادنى المدة التي ضبطها هذا القسم تبقى شروط اعطاء الرخص معينة حسب العادات او احكام الاتفاقيات المشتركة للشغل التي تمنح بمقتضاها الرخص.

الا انه بالنسبة لقسم الرخص المطابق للأدنى القانوني فان احكام هذا القسم تبقى قابلة للتطبيق، الا اذا كان العرف او الاتفاقيات المشتركة المتقدم ذكرها قد نصت على احكام اكثر افادة منها.

القسم الثالث

احكام خاصة بجميع فروع النشاط

الفصل 130

لتتسنى مراقبة تطبيق محتويات هذا الباب يجب على المؤجرين ان يمسكوا سجلا يحمل اسمهم وعنوانهم وينص على:

1- الفترة العادية لمنح العطل في المؤسسة.

2- تاريخ دخول كل عامل للشغل.

3- مدة الراحة السنوية للمستحقين.

4- تاريخ الشروع في التمتع بالراحة.

5- مبلغ المنحة المدفوعة لكل منهم بالنسبة لمدة رخصتهم مع بيان العناصر التي اعتبرت لتقدير هذه المنحة.

يقع امضاء هذا السجل من طرف مستحقي الرخصة ويوضع تحت طلب متفقدي الشغل.

الفصل 131

كل اتفاق تضمن تخلي العامل عن الرخصة المبينة باحكام هذا الباب حتى ولو كان هذا التخلي في مقابل منحة تعويضية – يعتبر باطلا.

الفصل 132

اذا ابرم عقد الشغل لمدة معينة فانه يجب على المؤجر ان يمكن العامل من التمتع برخصته بكيفية تجعل تلكم الرخصة تنتهي قبل انقراض ذلك العقد باسبوع على الاقل و إلا استوجب الغرم.

الفصل 133

يعتبر غير مانح للرخصة القانونية المؤجر الذي يشغل عاملا اثناء المدة المعينة لرخصته السنوية الخالصة ولو كان ذلك خارج المؤسسة التي يعمل بها العامل عادة.

العنوان الثاني
الأجر

الباب الأول
في كيفية ضبط الأجور

الفصل 134 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يضبط أجر العملة على إختلاف اصنافهم إما بإتفاق مباشر بين الأطراف واما عن طريق اتفاقية مشتركة وذلك مع احترام الأجر الأدنى المضمون المضبوط بأمر. ويمكن ان تضبط بمقتضى امر اجور العمال التابعين لقطاعات غير خاضعة لاتفاقيات مشتركة.

يتّخذ الأمران المنصوص عليهما بالفقرة السابقة بعد استشارة المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمّال الأكثر تمثيلا.

الفصل 134 – 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه.

ويتضمن الأجر الأجر الأساسي مهما كانت طريقة إحتسابه وملحقاته من منح وامتيازات سواء كانت نقدية او عينية، مهما كانت طبيعتها قارة او متغيرة وعامة اوخصوصية بإستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف.

ويقصد بالأجر الأدنى المضمون الحدّ الأدنى الذي لا يمكن النزول تحته لتأجير عامل مكلف بإنجاز اعمال لا تتطلب اختصاصا مهنيا.

الفصل 134–3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن تحديد جزء من الأجر على اساس الإنتاجية بمقتضى اتفاقات تبرم داخل المؤسسة بين المؤجّر وممثلي العملة.

وتتضمن هذه الإتفاقات بالخصوص المقاييس المعتمدة لتحسين المردود والإجراءات الكفيلة بالرفع من الإنتاج وتحسين جودته.

غير أنه يمكن تحديد الأجر كليا وفقا للمردود او القطعة او الوفقة بالنسبة للأشغال التي جرت العادة بتأجيرها على اساس ذلك.

ولا يمكن بأية حال ان ينتج عن تطبيق الأحكام السابقة دفع اجور تقل عن الأجور المضبوطة بالنصوص الترتيبية او الإتفاقيات المشتركة القطاعية.

الفصل 135 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 136 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 137 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

أحدثت فيما يخص النشاط الفلاحي وبمركز كل ولاية لجنة جهوية للشغل الفلاحي. وتضبط تركيبة هذه اللجنة وسير عملها وإختصاصاتها بأمر.

الفصل 138 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تباع منتجات الضيعة لعملتها لإستهلاكهم الشخصي بسعر البيع عند الإنتاج.

الباب الثاني
دفع الاجور

الفصل 139 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يجب ان تدفع اجور العملة بجميع اصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية إلا في صورة وجود احكام قانونية او ترتيبية مخالفة.

غير انه يمكن اسناد امتيازات عينية طبقا لأحكام ترتيبية او تعاقدية. ولا يمكن في اي حال من الأحوال طرح هذه الإمتيازات العينية من الأجور الدنيا المدفوعة نقدا.

الفصل 140 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تدفع اجور العملة الخالصين بالساعة او اليوم مرة في الأسبوع على الأقل واجور العملة الخالصين بالشهر مرة في الشهر. وتدفع العمولات الراجعة للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين والمروجين مرة كل ثلاثة اشهر على الأقل. غير انه يمكن بترخيص كتابي من تفقدية الشغل ان تدفع اجور العملة الخالصين بالساعة او اليوم والمشتغلين بالحضائر البعيدة عن مراكز العمران مرة واحدة في الشهر.

بالنسبة لكل عمل بالقطعة او المردود او الوفقة يدوم إنجازه اكثر من اسبوع يمكن تعيين تواريخ الدفع بإتفاق بين الطرفين على أن يتسلم العامل اقساطا على الحساب كل اسبوع وان يقع خلاصه بالكامل في الأسبوع الذي يلي تسليم المنتج.

الفصل 141 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

العملة الذين تدفع إليهم أجورهم بالشهر لا يمكن أن ينالهم في صورة وقوع عطلة بمناسبة أيام الأعياد التي يتوقف فيها العمل تخفيض آخر في الأجر غير التخفيض الناتج عن إبطال الساعات الزائدة التي كان بالإمكان إنجازها في تلك الأيام لو لم تقع فيها عطلة.

الفصل 142

لا يجوز الدفع في يوم يكون فيه للعامل او للمستخدم الحق في الراحة سواء بمقتضى القانون أو بمقتضى الاتفاقية. كما انه لا يمكن وقوع ذلك الدفع بمحلات بيع المشروبات او بمغازات البيع الا بالنسبة للاشخاص الذين يشتغلون فيها عادة.

الفصل 143 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يجب على المؤجر أن يسلّم لعملته بمناسبة دفع اجورهم حجة تسمّى" بطاقة الخلاص" تنص على:

1- إسم وعنوان المؤجر أو العنوان الإجتماعي للمؤسسة.

2- عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الإجتماعي.

3- إسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أوالترتيبية ومن الإتفاقيات المشتركة أو القرارت التحكيمية أو من قرارات اللجان الثنائية المتساوية المنصوص عليها بالفصل 42 من هذه المجلة وكذلك رقم إنخراطه بصندوق الضمان الإجتماعي.

4- فترة العمل وعدد ساعاته أو أيامه التي دفع الأجر في مقابلها مع ضبط المدة التي وقع فيها الدفع حسب المقدار العادي والمدة التي استوجبت الزيادة في الأجر بعنوان الساعات الزائدة ومقدار الأجر الأساسي للساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. وإذا كان الأمر متعلقا بعمل بالوفقة أو بالقطعة يذكر سعر الوحدة وعدد القطع المصنوعة بسعر كل منها أو تذكر كل العناصر الأخرى التي اعتمدت لحساب الأجر المنطبق على نوع الشغل الواقع إتمامه.

5- ذكر المنح والإمتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها.

6- مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل.

7- نوع ومبلغ عمليات الخصم المجراة على الأجر الخام.

8- مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا.

9- تاريخ دفع الأجر.

الفصل 144

يتحتم ترسيم البيانات المنصوص عليها بالبطاقة المشار اليها بالفصل السابق بكتاب يعبر عنه "بكتاب الدفع" يمكن لمتفقدي الشغل مطالبة الاطلاع عليه في كل وقت.

عند كل دفع يمضي العامل امام اسمه بهذا الكتاب. واذا كان عاجزا عن الامضاء او لا يحسنه يجب ان يثبت الدفع بشهادة شاهدين من اختياره.

ينظم كتاب الدفع حسب التاريخ ولا يجوز ان يحمل بياضا او برشا او اقحاما او تشطيبا او ملحقات غير موافق عليها من طرف العامل.

الفصل 145 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تسلم العامل لبطاقة خلاصه بدون احتجاج أو تحفظ منه لا يعتبر تخليا من طرفه عن خلاص كامل الأجر أو جزء منه وعن الغرامات وما يضاف للأجر من منح استحقها عملا بالأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية أوالأحكام الناشئة عن الإتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو قرارات اللجان الجهوية للشغل الفلاحي.

كما لايجوز اعتبار هذا القبول "كحساب موقوف وخالص".

الفصل 146 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

الصيغ القانونية التي يجب أن يقع بمقتضاها خلاص العملة في مستحقاتهم لا تمنع تطبيق القواعد الواردة بمجلة الإلتزامات والعقود في مادة البينة.

الفصل 147

ان الدعاوي مهما كان نوعها بين المؤجرين والعمال والمنظمات المشرفة على المنافع الاجتماعية المترتبة عن علاقات الشغل يسقط حق القيام بها بمرور عام من الزمن.

الفصل 148

عندما يتعلق الامر بدعاوي بين مؤجرين وعملة فانه يسقط حق القيام بها ابتداء من تاريخ انتهاء علاقات الشغل. وفيما يخص المنافع الاجتماعية فان بداية سقوط الحق في القيام بالدعوى مضبوطة بالنصوص الخاصة المتعلقة بالحق المذكور .

الفصل 149

لا تمكن المقاصة(*) لفائدة المؤجرين بين مبلغ الاجور التي هم مطالبون بدفعها لعملتهم او مستخدميهم والمبالغ التي استحقوها في مقابل اشياء مختلفة مهما كان نوعها باستثناء:

1- الأدوات والالات اللازمة القيام بالعمل.

2- المواد أو المعدات التي توضع تحت ذمة وتصرف العامل.

3- المبالغ المسبقة لشراء نفس هذه الاشياء.

الفصل 150 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يجوز لكل مؤجر قدم تسبقة نقدية في غير الحالة الثالثة من الفصل السابق أن يسترجع ما سبقه إلا حسب أقساط متوالية لا تتجاوز عشر مبلغ الأجور المستحقة.

(*) وردت بالرائد الرسمي عبارة "المقاصصة" والمقصود هي المقاصة.

الباب الثالث

في العقلة التوقيفية والاحالة وبعض الامتيازات

الفصل 151 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تجرى العقلة التوقيفية على أجور العملة والإحالة طبقا لأحكام مجلة المرافعات المدنية والتجارية والقــوانين الجاري بها العمل.

الفصل 151-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تدفع الأجور في جزئها غير القابل للحجز المحدد بالفصل 354 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية قبل الديون الأخرى مهما كانت درجة امتيازها. وتدفع بقية الأجور والمستحقات الأخرى للعملة قبل المبــالغ المــستحقة للخزينة العامة.

العنوان الثالث

حفظ صحة العملة وأمنهم

الفصل 152 جديد (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تشمل خدمات الصحة والسلامة المهنية جميع المؤسسات والأنشطة الخاضعة لهذه المجلة. وتحمل على كاهل المؤجر المصاريف التي تستوجبها تلك الخدمات.

تضبط طبيعة الخدمات وشروط إسدائها وفقا لأحكام هذا العنوان بمقتضى نصوص ترتيبية أو بالإتفاقيات المشتركة.

الفصل 152-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

على كل مؤجر أن يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقياتهم من المخاطر المهنية وعليه بالخصوص القيام بما يلي:

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل.
- توفير ظروف وبيئة عمل ملائمة.
- حماية العمال من مخاطر الآلات والمعدات والمواد المستعملة.
- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة وتدريب العمال على استخدامها.
- إعلام وتوعية العملة بمخاطر المهنة التي يمارسونها.

الفصل 152-3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على العامل الإمتثال للمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات. وهو مطالب بالخصوص بما يلي:

- تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحته وسلامته وصحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة.
- استعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته والمحافظة عليها.
- المشاركة في الدورات التكوينية والأنشطة الإعلامية والتحسيسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي تنظمها أو تنخرط فيها المؤسسة.
- إبلاغ رئيسه المباشر فورا بكل خلل يلاحظه يمكن أن يتسبب في خطر على الصحة والسلامة المهنية.
- الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب منه إجراؤها.

الفصل 153 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل، إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها. ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد إما أن تنخرط بمجمع لطب الشغل أو تحدث مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

ويمكن استثناء بعض الأنشطة أو بعض المؤسسات حسب طبيعة المخاطر المهنية بها من إلزامية إحداث مصلحة خاصة لطب الشغل أو الإنخراط في مجمع لطب الشغل وذلك بمقتضى أوامر تتخذ بعد إستشارة المنظمات المهنية المعنية.

الفصل 153-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تقوم مصالح طب الشغل، سواء كانت خاصة أو في شكل مجامع، أساسا بدور وقائي في مجال الصحة المهنية وهي مكلفة بالخصوص بفحص ومتابعة صحة العملة واستعدادهم البدني للقيام بالأعمال المطلوبة منهم سواء عند الإنتداب أو أثناء الإستخدام وكذلك بحمايتهم من الأخطار التي يمكن أن تستهدف لها صحتهم بسبب مهنتهم.

ويضبط تنظيم مصالح طب الشغل وسير عملها بأمر يتخذ بعد إستشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الفصل 154 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

مجامع طب الشغل هي ذوات معنوية ذات مصلحة عمومية تتمتع بالشخصية المدنية والإستقلال المالي وتخضع لأحكام هذا العنوان.

وتضم هذه المجامع المؤسسات المشار اليها بالفصل 153 من هذه المجلة والداخلة ضمن مجال نشاطها.

الفصل 154-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتولى كل مجمع لطب الشغل عند إحداثه إعداد نظام أساسي خاص به وفقا لنظام أساسي نموذجي يقع ضبطه بأمر.

ويخضع هذا النظام الأساسي قبل دخوله حيز التنفيذ الى تأشيرة تفقدية طب الشغل المختصة ترابيا.

الفصل 154-3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتم إحداث مجامع طب الشغل بمبادرة من المؤسسات أو المنظمات المهنية لأصحاب العمل المعنية.

وتخضع هذه المجامع الى إجراءات التسجيل بالسجل التجاري. ويجب لهذا الغرض إيداع نسخة من النظام الأساسي المؤشر وفقا لأحكام الفصل 154-2 من هذه المجلة بكتابة المحكمة التي بدائرتها المقر الرئيسي للمجمع. ويتولى أحد المبادرين بطلب إحداث المجمع القيام بجميع الإجراءات الإدارية والقضائية التي يقتضيها تكوينه.

الفصل 154-4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تتكون موارد مجمع طب الشغل من مساهمات المؤسسات وموارد نشاطه ومن عائدات ممتلكاته ومن الهبات والوصايا ومن كل الموارد الأخرى التي يمكن أن تسند له بمقتضى القوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

تضبط مساهمات المؤسسات بمقتضى أمر وتدفع مباشرة للمجامع. تستعمل المدخرات التي يمكن أن تحققها مجامع طب الشغل في تطوير أنشطتها، ولا ينجر عن نشاط هذه المجامع توزيع مرابيح.

الفصل 154-5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

على صاحب المؤسسة أن يعين مسؤولا عن السلامة المهنية داخل المؤسسة يعهد إليه بالخصوص ما يلي:

- السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية المتعلقة بالسلامة المهنية.
- الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية.
- مراقبة أماكن العمل لكشف مواطن الخطر والإبلاغ عنها لتجنب وقوع المخاطر والتأكد من استعمال وسائل الوقاية.
- تشخيص مسببات حوادث الشغل وتقديم المقترحات الهادفة الى تجنبها وتأمين سلامة العمال بالمؤسسة.
- تدريب العمال على إستخدام معدات الوقاية.
- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال.

ويكون المسؤول عن السلامة المهنية إما متفرغا بصورة كاملة أو يقوم بهذه المهام إضافة الى عمله الأصلي.

تضبط أصناف المؤسسات المطالبة بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية أو الشروط الواجب توفرها في هذا الأخير، بأمر يتخذ بعد إستشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الفصل 155 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتم إنتداب الأطباء بمصالح طب الشغل من بين الأطباء المختصين في طب الشغل ما لم يتعذر ذلك.

ويعرض الإنتداب على موافقة تفقدية طب الشغل المختصة ترابيا.

كلما اعتزم المؤجر طرد طبيب شغل فإنه يتعين عليه عرض ذلك على تفقدية طب الشغل المختصة ترابيا وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نائب العملة .ويبدي الطبيب متفقد الشغل رأيه معللا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهده.

ويعتبر الطرد تعسفيا إذا تم دون احترام الإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

كما يعتبر الطرد تعسفيا في صورة مخالفة رأي الطبيب متفقد الشغل، إلا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرر هذا الطرد.

الفصل 156 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الكتاب الثالث

عنوان وحيد

تمثيل العملة بالمؤسسات

الفصل 157 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يحدث بكل مؤسسة تخضع لأحكام هذه المجلة وتشغل أربعين عاملا قارا على الأقل هيكل استشاري يدعى " اللجنة الاستشارية للمؤسسة ".

الفصل 158 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تتركب اللجنة الاستشارية للمؤسسة بالتناصف من ممثلين عن إدارة المؤسسة من بينهم رئيس المؤسسة وممثلين عن العملة منتخبين من طرفهم.

يترأس هذه اللجنة رئيس المؤسسة أو من ينوبه بصفة قانونية في حالة التعذر.

الفصل 159

يعتبر عاملا – تطبيقا لمقتضيات هذا الباب – العامل الذي يعمل بمنزله بقطع النظر عن وجود صلة قانونية بينه وبين مؤجره او مراقبة مباشرة وعادية من طرف مؤجره أم لا ، وبقطع النظر عن كون المحل الذي يعمل به والجهاز الذي يستعمله هما على ملكه ام لا. وهل انه هو الذي يقتني المواد الاولية لعمله ام لا. وكل من توفرت فيه الشروط الاتية:

أولا : انجاز عمل - كلف به سواء مباشرة او بواسطة – بمقابل جملي لفائدة مؤسسة او عدة موسسات صناعية او تجارية او تقليدية مهما كان نوعها حتى ولو كانت لها صبغة تعليم مهني او صبغة خيرية.

ثانيا: الاستعانة باحد الزوجين او بالاولاد الموجودين تحت كفالته على معنى الفصل 54 من القانون الصادر في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي وتكون هاته الاستعانة بهؤلاء دون غيرهم.

يحتفظ بصفة عامل بالمنزل كل شخص انتج – في نفس وقت قيامه بالعمل – جزءا من المواد المستعملة او كاملها اذا كانت هاته المواد الاولية بيعت له من طرف من يسلم الشغل ثم يشتري الشيء المصنوع أو من طرف مزود عيّنه هذا الاخير ويكون الشخص المنتج مطالبا بالاقتناء منه دون سواه.

العملة المشار اليهم بالفقرات السابقة القائمون عادة وبصفة منتظمة بأشغال بالمنزل سواء بكيفية مستمرة أو في بعض فصول السنة فقط يعتبرون وحدهم المنخرطين في المؤسسات.

وفي صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المذكورة أعلاه تجاه عدة مؤسسات فإنهم يعتبرون ملحقين بالمؤسسة التي تعطي لهم أكثر أجرا خلال السنة المتقدمة عن السنة التي وقع فيها تعيين أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وإذا كان العامل بالمنزل يقوم بأشغال لفائدة مقاول ثانوي غير مرسم بسجل التجارة ولم يكن مالكا لمحل تجاري فإن هذا العامل يعتبر كأنه تابع للمؤسسة التي يعمل لفائدتها المقاول الثانوي.

الفصل 160 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل التالية:

أ– تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الانتاج والانتاجية.

ب – المسائل المتعلقة بالمشاريع الاجتماعية الموجودة بالمؤسسة لفائدة العملة وعائلاتهم.

ج –الترقية واعادة التصنيف المهني.

د – التدريب والتكوين المهني.

هـ – التاديب وفي هذه الحالة تنتصب اللجنة كمجلس تأديب وتتبع الإجراءات المضبوطة بالنصوص القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية التي تخضع لها المؤسسة.

الفصل 161 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة النظر في المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ولهذا الغرض تكون فرعية فنية تسمى "لجنة الصحة والسلامة المهنية" تتركب من :

– رئيس المؤسسة او من ينوبه، رئيس.

– ممثلين عن العملة يقع اختيارهما من طرف ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ومن بينهم، عضوين.

– طبيب الشغل التابع للمؤسسة او المشرف عليها، عضو.

– المسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها إن وجد، عضو.

وتتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

– اعداد مشاريع النظم والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.

– القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام والتوعية والتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

– اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ومتابعة انجاز البرامج المعتمدة.

– اجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني واقتراح التدابير اللازمة للسيطرة على أسبابه.

الفصل 161 مكرّر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تأخذ اللجنة الاستشارية للمؤسسة عند قيامها بمهامها بالاعتبار المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة ولهذا الغرض يتولى المؤجر اعلامها بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وببرامجها المستقبلية.

الفصل 162 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تحدث في المؤسسات التي لها عدة فروع يساوي او يفوق عدد العمال القارين لكل منها الأربعين لجان استشارية لتلك الفروع يكون تركيبها وسير عملها مماثلين لتركيب وسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتكون لها نفس المهام في حدود النفوذ المخول لرؤساء هذه الفروع.

كما تحدث لجنة استشارية مركزية للمؤسسة مهمتها التنسيق بين أعمال اللجان الاستشارية لفروع المؤسسة والنظر في المسائل التي تستوجب دراسة على المستوى المركزي وتتركب هذه اللجنة من أعضاء ممثلين للعملة يقع انتخابهم من طرف ممثلي العملة باللجان الاستشارية لفروع المؤسسة ومن بينهم ومن أعضاء ممثلين لإدارة المؤسسة تعينهم هذه الأخيرة وذلك مع مراعاة مبدإ التناصف.

الفصل 163 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يقع انتخاب نائب رسمي عن العملة وآخر مناوب في المؤسسات التي تشغل عددا من العمال القارين يساوي او يفوق العشرين وأقل من الأربعين.

الفصل 164 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمارس نائب العملة نفس المهام المناطة بعهدة ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة وتقوم الاجتماعات بين رئيس المؤسسة او عند التعذر من ينوبه بصفة قانونية ونائب العملة مقام اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ويتعين تشريك المسؤولين عن الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة او المشرفين عليها ان وجدوا عند النظر في مسائل الصحة والسلامة المهنية.

الفصل 165 (نقح بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

يتعيّن على المؤجر أن يوفّر لأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ولنائب العملة التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم مع اعتبار حاجة هذه اللجنة ونائب العملة، وكذلك حاجيات وحجم وإمكانيات المؤسسة على أن لا يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل بالمؤسسة، وشريطة أن يعملوا وفقا للقانون والاتفاقيات المشتركة.

كما يتحتم عليه ان يترك للأعضاء الممثلين للعملة باللجنة ولنائب العملة الوقت اللازم لمباشرة وظائفهم وذلك ما بين 8 ساعات و 15 ساعة في الشهر بصفة مشتركة بالنسبة لممثلي العملة باللجنة و5 ساعات لنائب العملة، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية، ويقع خلاصهم عن هذه المدة كما لو قاموا بعمل فعلي.

ويضبط بمقتضى أمر توزيع الساعات المخولة لأعضاء اللجنة حسب عدد عمال المؤسسة.

الفصل 166 (نقح بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

كلّما اعتزم المؤجر طرد عضو رسمي أو مناوب ممثّل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة، يتعيّن عليه عرض ذلك على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لأخذ رأيها في الغرض، كما يتعيّن عليه بعد ذلك عرض المسألة على المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة الذي يبدي رأيه معلّلا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهّده.

وكلّما اعتزم المؤجر طرد نائب رسمي أو مناوب للعملة، يتعيّن عليه عرض المسألة مباشرة على المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة الذي يبدي رأيه معللا في نفس الأجل المبيّن بالفقرة السابقة.

ويعتبر الطرد تعسفيا إذا تم دون احترام الإجراءات المنصوص عليها بالفقرتين الأولى والثانية من هذا الفصل. كما يعتبر الطرد تعسّفيا في صورة مخالفة رأي المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة، إلا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدّي يبرّر الطرد.

ويحتفظ كلّ من المؤجر والعامل بحقّهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

الفصل 166 مكرر (نقح بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

تعطى الأولوية في الإبقاء في العمل لممثلي العملة سواء كانوا أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نوابا للعملة أو ممثلين نقابيين وذلك في حالة الطرد أو الإيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية.

الفصل 167 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

في صورة ارتكاب خطإ فادح من طرف عضو ممثل للعملة باللجنة الاستشارية لمؤسسة او نائب للعملة فلرئيس المؤسسة امكانية توقيف المعني بالأمر عن العمل حالا مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره، ويجب إعلام المعني بالأمر بذلك في أجل أقصاه ثلاثة أيام بمكتوب مضمون الوصول يتضمن تاريخ الإيقاف وأسبابه ويتعين اتخاذ القرار النهائي بشأن المعني بالأمر في أجل لا يتجاوز شهرا بداية من تاريخ الإيقاف عن العمل.

وإذا لم يتضمن القرار النهائي عقوبة الطرد او الحرمان من الأجر فإن العامل يسترجع كامل حقوقه، أما إذا تضمن حرمانا من الأجر لمدة أقل من مدة الإيقاف يحق له استرجاع الأجر الموافق لمدة الإيقاف الزائدة عن مدة العقوبة.

الفصل 168 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتعين على أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة الرسميين او المناوبين المحافظة على السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات ذات الصبغة السرية التي يتحصلون عليها أثناء قيامهم بوظائفهم وكذلك فيما يتعلق بجميع المسائل التي تهم طرق الصنع وفي صورة المخالفة فإنهم يتعرضون للعقوبات المنصوص عليها بالفصلين 138 و 254 من المجلة الجنائية.

الفصل 169 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تضبط بأمر تركيبة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وسير عملها كما يضبط هذا الأمر طرق انتخاب نواب العملة وممارستهم لمهامهم.

الفصل 169 مكرر (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

تنطبق أحكام الفقرة الأولى من الفصل 165 وأحكام الفصلين 166 و167 من هذه المجلة على الممثلين النقابيين.

الفصل 169 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

تضبط التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابين بالإتفاقيات المشتركة.

الكتاب الرابع
تفقدية الشغل

الفصل 170 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

أعوان تفقد الشغل مكلفون بالسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل او الناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط المنصوص عيها بالفصل الأول من هذه المجلة.

وهم مكلفون أيضا بمد المؤجرين والعملة بالارشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل.

ويتعين عليهم إعلام السلط ذات النظر بكل نقص او تجاوز لم تتعرض له بصفة خصوصية الأحكام القانونية المعمول بها.

الفصل 171 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يقوم بتفقد الشغل موظفون تابعون لوزارة الشؤون الاجتماعية.

ويمكن أن تسند مهمة تفقد الشغل بمقتضى نصوص قانونية خاصة لموظفين تابعين لوزارات أخرى.

الفصل 172

يساعد الاعوان المكلفون بتفقد الشغل الولاة في مهمة المصالحة المناطة بعهدتهم.

ويمكنهم – بطلب من الولاة– اجراء جميع الابحاث المتعلقة بالعلاقات المتولدة عن الشغل او التي يمكن ان يكون لها تاثير على مقدار استخدام اليد العاملة بدائرتهم.

الفصل 173

يؤدي الاعوان المكلفون بتفقد الشغل اليمين التي جاء بها الامر المؤرخ في 16 اوت 1884 المنقح بالقانون عدد 103 لسنة 1958 المؤرخ في 7 اكتوبر 1958 المتعلق باداء اليمين من طرف اعوان الدولة واعوان البلديات واعوان المؤسسات العمومية وبتحرير المحاضر.

وبنفس المناسبة يؤدون ايضا اليمين على ان لا يفشوا ولو بعد انقطاعهم عن العمل اسرار الصناعة وبصفة عامة اساليب الاشغال التي يمكن ان يطلعوا عليها اثناء مباشرتهم لوظيفتهم.

ويتعين على اعوان تفقد الشغل ان يعتبروا مصدر كل شكاية يلفت فيها انظارهم الى عيب في اجهزة معمل او الى مخالفة للاحكام القانونية او الترتيبية من الاسرار البحتة ويلزمهم ان لا يعلموا المؤجر او نائبه بانه اجرى تفقد بموجب تقديم شكاية.

وكل من لا يحترم الالتزامات المشار اليها اعلاه تسلط عليه العقوبات المنصوص عليها بالفصل 254 من القانون الجنائي.

الفصل 174 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم :

1 – دخول كل مؤسسة خاضعة لمراقبة التفقدية بكل حرية وبدون سابق انذار في كل ساعة من ساعات النهار أو الليل.

2 – الدخول نهارا إلى جميع المحلات التي يكون لهم سبب منطقي في افتراض كونها خاضعة لمراقبة.

3 – دخول المحلات التي يتعاطى فيها عمال بمنازلهم أشغالا عهد لهم بها من طرف أصحاب المؤسسات.

على أنه عندما يقع القيام بأشغال في محلات مسكونة لا يجوز للأعوان المكلفين بتفقد الشغل دخول هذه المحلات إلا بعد أن يأذن لهم بذلك شاغلوها.

4 – اجراء كل فحص أو رقابة أو بحث يرونه لا زما للتحقق من أن الأحكام القانونية أوالترتيبية وقعت مراعاتها فعليا وخاصة :

أ– استجواب المؤجر أو عمال المؤسسة، إما فرادى أو بمحضر شهود عن جميع المواد المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية ولا تعتبر أجوبة العمال من قبيل افشاء السر المهني.

ب – طلب الوقوف على جميع السجلات والدفاتر والوثائق المتحتم مسكها أو الاحتفاظ بها بمقتضى تشريع الشغل وذلك قصد التثبت من مطابقتها للأحكام القانونية أو الترتيبية وأخذ نسخ أو مضامين منها.

ولإجراء الأبحاث العامة أو الخاصة التي قد يكلفون بها تكون لهم الصفة القانونية في المطالبة بتقديم جميع الوثائق المثبتة للاعلامات التي حررها المؤجرون وخاصة ما يتعلق منها بالمالية ومما له مساس بتصرف المؤسسات والمستثمرات.

أعوان مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية غير مقيدين بكتمان السر المهني إزاء أعوان تفقد الشغل عند قيامهم بمهمتهم ولحاجة ما تتطلبه هذه المهمة من الارشادات.

ج – المطالبة بتعليق الاعلانات التي تنص الأحكام القانونية او الترتيبية على وضعها.

د– أخذ عينات من المواد المستعملة او المتداولة بغية تحليلها على أن يكون المؤجر أو نائبه على علم من أن المتفقدين أخذوا معهم مواد لهذه الغاية ويمكن أخذ هذه العينات من الغازات والأبخرة وجميع المواد الأخرى المنتشرة في جو أماكن العمل ولمعاينة المخالفات والأخطار التي تلحقها المواد بصحة العملة يجب أن تؤخذ العينات كما لوكان الأمر يتعلق بقمع الغش.

هـ – معاينة الاضراب او الصد عن العمل.

ويجب على المتفقد –عند قيامه بزيارة تفقد– أن يعلم المؤجر أو نائبه بقدومه ما لم ير أن اعلاما كهذا قد يضر بنجاعة الرقابة.

ويمكن لأعوان تفقد الشغل بصفتهم أعوان ضابطة عدلية الاستعانة بالقوة العامة عند قيامهم بمهامهم كلما رأوا ضرورة في ذلك.

الفصل 175 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن لأعوان تفقد الشغل أن يأذنوا باتخاذ تدابير من شأنها أن تزيل الخلل الذي تقع معاينته في جهاز أو تركيب أو أساليب للعمل يمكن أن يكون لهم سبب معقول في اعتبارها مهددة لصحة العملة او لسلامتهم.

ويمكنهم لهذا الغرض أو ينذروا المؤجر بأن يدخل على الأجهزة في أجل لا يقل عن أربعة أيـــام التغييـــرات اللازمة لتطبيق الأحكام القانونية او الترتيبية او التعاقدية المتعلقة بصحة العملة وسلامتهم تطبيقا محكمـــا، ويمكـــن للمؤجر قبل انتهاء الأجل المذكور أن يرفع للوزارة التابع لها المتفقد دعوى وتكون موقفة لمفعول الإنذار.

ويمكن لهذه الوزارة أن تعين عند الاقتضاء طبيبا تابعا لتفقدية طب الشغل أو خبيرا ليحرر تقريرا في المسألة ويجب ان يتخذ الوزير قراره خلال الشهر الموالي لرفع الدعوى.

وإذا تبين من اللازم ادخال تغييرات هامة وبالأخص ان كانت تتعلق بهيكل المؤسسة فإن الأجل المـــضروب نهائيا لانجاز هذه التغييرات لا يمكن ان يتجاوز 18 شهرا.

وبصرف النظر عن الأحكام السابقة فإنه يمكن لأعوان تفقد الشغل الإذن باتخاذ تدابير تنفذ حالا وذلـــك فـــي صورة ظهور خطر عاجل على صحة العملة وسلامتهم.

وإذا كانت هذه التدابير تستوجب توقيف نشاط المؤسسة جزئيا أو كليا فإن الأمر يرفع من طرف رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا إلى السلطة القضائية المختصة في الأمور المستعجلة لإتخاذ القرار.

الفصل 176 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن لوزير الشؤون الاجتماعية أو الوزير صاحب النظر عملا بالفصل 171 من هذه المجلة أن يكلف خبراء بمأموريات وقتية تخص تطبيق الأحكام المتعلقة بحفظ صحة العملة وسلامتهم.

يقع اختيار هؤلاء الخبراء من بين قائمة تضبط بمقتضى قرار من الوزير الأول ويتمتعون للقيام بمأموريتهم بنفس الحقوق والصلاحيات التي يتمتع بها أعوان تفقد الشغل عملا بالفصل 174 من هذه المجلة.

الفصل 177 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاين أعوان تفقد الشغل المخالفات ويحررون في شأنها محاضر يعتمد عليها ما لم يثبت ما يخالفها.

وتحال المحاضر من طرف رؤساء تفقديات الشغل المختصة ترابيا الى وكيل الجمهورية قصد التتبـــع ويقـــع تحريرها طبقا لمقتضيات مجلة الاجراءات الجزائية.

الفصل 178

تحتفظ سلط الشرطة والحرس الوطني معا بما لها من الوظائف فيما يخص البحث عن المخالفـــات المتعلقـــة بتشريع الشغل وقمعها.

الفصل 179

من مهمة الاعوان المكلفين بتفقد الشغل علاوة عن المراقبة المنوطة بعهدتهم تحريـــر الاحـــصائيات علـــى اختلاف انواعها فيما يخص ظروف العمل والاستخدام في فروع النشاط الاقتصادي والخاضعة لرقابتهم.

الفصل 180

يتثبت هؤلاء الاعوان–زيادة على ذلك– من الشروط التي تتضمنها الصفقات التي تعقدها الدولة والمجموعات العمومية من حيث علاقات الشغل واستخدام اليد العاملة.

ويجب ان يقدموا في كل ثلاثة اشهر تقارير مفصلة عن تطبيق الاحكام التي هم مكلفون باجراء العمل بها.

ويجب بالخصوص ان يقع التنصيص بهذه التقارير على الحوادث الخطيرة التي اصيب بها العملة مع بيان اسبابها. وكذلك الاسباب الحقيقية لنزاعات الشغل الجماعية والفردية وجميع العناصر التي يمكن ان تساعد على النهوض الاقتصادي الجهوي او العام .وعلى تنمية العلاقات الاجتماعية لشغل ورفع مستوى حياة السكان.

الفصل 181 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل في آخر كل سنة اعداد تقرير عام يتضمن بيانات حول نشاط مصالحها، ويلخص فيه ما قدمه أعوان تفقد الشغل من الملحوظات مع التعليق عليها.

وينشر هذا التقرير من طرف وزير الشؤون الاجتماعية في أجل لا يتجاوز ستة أشهر ابتداء من آخر السنة التي يتعلق بها.

الفصل 182 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يقع ضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان تفقد الشغل بمقتضى أمر.

الكتاب الخامس
نزاعات الشغل الفردية

عنوان وحيد
المحاكم المهنية

الباب الاول
إحداث ومشمولات دوائر الشغل(*)

الفصل 183 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تختص دوائر الشغل بفصل النزاعات الفردية التي يمكن ان تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند انجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لأحكام هذه المجلة ويمتد اختصاصها الى النزاعات الناشئة بين العملة بمناسبة القيام بالشغل.

إلا أنها لا تنظر في الدعاوى الناتجة عن حوادث الشغل وعن الأمراض المهنية كما لا تنظر في النزاعات المتعلقة بأنظمة الضمان الاجتماعي.

وعلى دوائر الشغل ابداء رأيها في المسائل التي تعرضها عليها السلطة الإدارية.

الفصل 184

تحدث دوائر الشغل بمقتضى امر يؤخذ باقتراح من كاتب الدولة للعدل بعد استشارة كتاب الدولة الذين يهمهم الامر.

(*) تم بمقتضى الفصل الأول من القانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977 تعويض تسمية "مجلس العرف" بتسمية "دائرة الشغل" وذلك في جميع فصول مجلة الشغل، كما تم بمقتضى الفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 تغيير تسمية الكتاب الخامس والباب الأول

كما يعين هذا الامر عند الاقتضاء عدد فروع الدوائر وتركيبها.

يضبط أمر تأسيس الدائرة مرجع نظرها الترابي وعدد أعضائها من العملة والأعراف والمجلس الابتدائي المختص بالنظر في الاستئناف حسب الشروط المنصوص عليها بالباب الخامس.

يمكن تقسيم دوائر الشغل الى فروع ويكون كل فرع مستقلا عن غيره.

الفصل 185

تنظر محاكم الحق العام في المادة العرفية حسب الاجراءات المنصوص عليها بهذا العنوان في صورة عدم وجود دوائر شغل مختصة.

الباب الثاني
في نظام دوائر الشغل

الفصل 186 (أضيف بالقانون عدد 18 لسنة 2006 مؤرخ في 2 ماي 2006).

يترأس دائرة الشغل أو فرعها قاض من الرتبة الثانية بخطة وكيل رئيس وتضمّ عضوا من الأعراف وعضوا من العملة.

الفصل 187 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 مؤرخ في 3 أوت 1977)

يقع تعيين مستشاري الاعراف والعمال لمدة سنتين على انه اذا ما انتهت نيابة الاعضاء الخارجين قبل الوقت المعين لقبول اخلافهم فانهم يبقون مباشرين الى ان يتم هذا القبول.

ويمكن تجديد مدة نيابة الاعضاء الخارجيين.

الفصل 188 (ألغي بالقانون عدد 18 لسنة 2006 مؤرخ في 2 ماي 2006)

الفصل 189

يلحق بكل دائرة كاتب وعند الاقتضاء كاتب مساعد أو عدة كتاب مساعدين. مهام الكاتب أو الكاتب المساعد يشغلها كتاب المحاكم أو معاونوهم المعينون من طرف كاتب الدولة للعدل.

الفصل 190

يحضر الكاتب أو مساعده الجلسات ويقوم بخطة الكتابة وعند تعذر حضورهما يمكن ان ينوب عنهما كاتب أو كاتب معاون يعينه وكيل الجمهورية التابعة له الدائرة.

الفصل 191 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 مؤرخ في 3 أوت 1977)

تضبط بامر شروط وتراتيب التعيين وكذلك نظام تاديب الاعضاء المستشارين بدوائر الشغل.

الباب الثالث
في سير دوائر الشغل

الفصل 192

تهيأ كل دائرة شغل في جلسة عامة قانون نظامها الداخلي:

ولا يكون هذا القانون نافذا الا بعد مصادقة كاتب الدولة للعدل عليه وبعد مصادقة كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية فيما يخص متعلقات الدائرة الادارية والاستشارية.

الفصل 193

يتحتم على المؤجرين ان يتركوا للعملة العاملين بمؤسستهم والاعضاء باحد دوائر الشغل الوقت اللازم للمشاركة في جلسات دائرة الشغل وفي ابحاث واجتماعات هذه الدائرة.

والوقت الذي يقضيه العملة في مختلف جلسات الدائرة واللجان التابعة له لا يدفع لهم عنه الاجر باعتباره كوقت عمل ولكن هذا الوقت يمكن تعويضه.

توقيف العمل المنصوص عليه بهذا الفصل لا يكون سببا في فسخ عقد الشغل من طرف المؤجر والا فانه يجب غرم الضرر لفائدة العامل.

الفصل 194

يقوم مستشارو دوائر الشغل بمهمتهم بصفة مجانية ازاء الخصوم ولا يجوز لهم مطالبة الخصوم باي مصروف عما قاموا به من الواجبات.

الفصل 195

مبالغ المنح والحقوق المعطاة لمستشاري دوائر الشغل والشهود التابعين لها المنصوص عليهم بهذا القانون وكذلك توظيف مصاريف سير هذه المحاكم وكيفية خلاص تلك المصاريف تضبط بمقتضي أمر.

الفصل 196

في ما يتعلق بتطبيق احكام القانون الجنائي فان اعضاء دائرة الشغل يعدون موظفين عموميين تنالهم بالخصوص العقوبات المنصوص عليها بالفصول 83 الى 115 من القانون الجنائي في صورة ارتكابهم لجرائم بمناسبة مباشرتهم لوظيفتهم.

الفصل 197

إذا تغيب العضو بدون موجب مقبول وقد وقع استدعاؤه بطريقة قانونية فانه يمكن للرئيس ان يحكم عليه بخطية مساوية لمقدار المنحة التي كان يمكن ان يتقاضاها لو جلس وهذا العقاب يضاعف في صورة العود الواقع في نفس السنة.

الباب الرابع
في الاجراءات لدى دوائر الشغل

الفصل 198

في صورة تعذر حضور احد مستشاري الدائرة يجوز للعضو التابع للصنف الاخر ان يجلس – وللحاكم الرئيس ان يجلس في القضية بمفرده.

الفصل 199

أحكام الدائرة والفرع يصدرها الحاكم الرئيس وللاعضاء صوت استشاري ضمن الدائرة او ضمن فرعها.

كما يمكن للرئيس ان ياذن باجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة. وله مراقبة سير الجلسة.

الفصل 200

جلسات دائرة الشغل او فرعها عمومية. واذا كانت المرافعات من شأنها أن تمس بالنظام العام أو بالأخلاق الحميدة فللرئيس ان يصرح بسرية المرافعات.

التصريح بالحكم يجب وقوعه دائما في جلسة عمومية.

الفصل 201 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تقدم الدعوى بمطلب كتابي لكاتب دائرة الشغل ويسلم في مقابله وفي الحين استدعاء ينص على عدد القضية وتاريخ الجلسة ويجب ان تحتوي عريضة الدعوى على اسم ولقب ومهنة ومقر المدعي عليه وموضوع الدعوى وطلبات المدعي.

ويمكن أيضا توجيه المطلب لكتابة الدائرة عن طريق رسالة مضمونة الوصول وفي هذ الصورة يرسل الاستدعاء للطالب او النائب الذي اختاره بمكتوب مضمون الوصول معفى من المعاليم البريدية.

ويجب على كاتب الدائرة أن يرسم تلك العريضة يوم تلقيها بالدفتر المعد لذلك ثم يقدمها لرئيس الدائرة.

الفصل 202 (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 مؤرخ في 2 ماي 2006)

يستدعى المدعي عليه لدى دائرة الشغل بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ معفى من المعاليم البريدية أو بالطريقة الإدارية.

ويجب ان ينص المكتوب على اليوم والشهر والسنة وعلى اسم المدعي وحرفته ومقره وعلى بيان مواضيع الدعوى على اختلافها ويوم الحضور وساعة ذلك الحضور والاجل بالنسبة للحضور ثمانية ايام. ويمكن لرئيس دائرة الشغل ان ياذن بتوجيه الاستدعاء لاجل اقرب وحتى من ساعة الى اخرى.

وفي صورة عدم احترام الاجل المذكور يعتبر الاستدعاء باطلا. الا ان هذا البطلان يسقط بمجرد حضور المدعى عليه.

يمكن لرئيس دائرة الشغل من تلقاء نفسه أو بطلب من المدعي أن يستدعي المدعى عليه للحضور بالجلسة بواسطة عدل منفذ خصوصا إذا لم يبلغ الاستدعاء للمدعى عليه شخصيا.

يأذن رئيس دائرة الشغل بإستدعاء المدعى عليه بواسطة عدل منفّذ إذا لم يبلغه الإستدعاء بصفة شخصية.

الفصل 203

يمكن دائما للخصوم ان يحضروا من تلقاء انفسهم لدى دائرة الشغل وفي هذه الصورة ينظر لهم كما لو ادخلت القضية بناء على مطلب قدم مباشرة لكتابة الدائرة أو وجه لها.

الفصل 204 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن للأطراف أن يستعينوا لدى دائرة الشغل اما بعامل او بصاحب عمل مباشر لنفس مهنتهم او بمحام أو ينيبوا عنهم أحدهم. ويمكن لرئيس الدائرة أن يأمر بحضور الأطراف شخصيا.

رؤساء المؤسسات الذين ينيبون عنهم المدير المتصرف أو أحد مستخدمي المؤسسة يعتبرون حاضرين بأنفسهم أمام الدائرة ويتعين أن يكون الوكيل حاملا لوكالة محررة على ورق عادي أو بأسفل مطلب الدعوى أو نسخته.

أما المحامي فهو معفى من تقديم التوكيل.

الفصل 205 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

إذا تسلم المدعي أو من ينوبه الاستدعاء مباشرة من كتابة دائرة الشغل ولم يحضر في اليوم المعين بهذا الاستدعاء فإن القضية تطرح ولا يمكن اعادة تقديمها الا بعد ثمانية أيام.

واذا ما تم استدعاء المدعي عن طريق البريد او بالطريقة الادارية ولم يحضر في اليوم المعين بهذا الاستدعاء فإنه يعاد استدعاؤه وفي صورة عدم حضوره تطرح القضية ولا يمكن إعادة تقديمها إلا بعد ثمانية أيام.

إلا أن المدعى عليه له الحق في المطالبة بالنظر في أصل القضية عند عدم حضور المدعي بعد الإستدعاء المباشر او الاستدعاء الثاني حسب الحالة.

اذا قدم المدعي القضية من جديد يفقد امكانية التمسك بمقتضيات الفصل 212 من هذه المجلة ويخضع لنفس الواجبات المتعلقة بالقضايا الراجعة بالنظر لمحاكم الحق العام وذلك عملا بنوع المطلب نفسه.

الفصل 206

اذا وقع التنبيه على المدعى عليه بصفة قانونية ولم يحضر هو بنفسه او من له صفة النيابة عنه فان الدائرة لا تتوقف عن النظر في القضية.

الفصل 207 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يجب على دائرة الشغل قبل الحكم في القضية أن تجري محاولة الصلح بين الأطراف في حجرة الشورى مع التنصيص على ذلك بالحكم وإلا اعتبر باطلا.

ولا يمكن تأخير القضية أكثر من مرتين للتصالح على أن لا يتجاوز التأخير 15 يوما في كل مرة.

يجب الفصل في أجزاء الدعوى المعترف بصحتها من طرف المدعى عليه في الحال ولا تحال للحكم إلا الأجزاء المتنازع في صحتها وفي صورة امتناع المدين عن الدفع في الحال فإن مضمون محضر الجلسة الممضى من طرف الرئيس والكاتب تكون له قيمة حكم غير قابل للاستئناف مهما كان مقدار المبلغ المعترف به.

الفصل 208 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن لرئيس دائرة الشغل في الصور الأكيدة أن يصدر أذونا على العرائض المقدمة اليه لاتخاذ ما يلزم من الوسائل التحفظية ليمنع رفع الأشياء الصادرة في شأنها الشكاية أو نقلتها من مكانها الى آخر أو افسادها.

الفصل 209

اذا تراءت لدائرة الشغل ضرورة اجراء بحث في القضية فان هذا البحث يستمر امام دائرة الشغل بالجلسة العادية او بجلسة تعين بصفة خاصة.

يقع استدعاء الشهود حسب نفس الصيغ والاجال الخاصة بالمدعى عليه.

الفصل 210 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن للأطراف تقديم جميع الملحوظات كتابيا ويمكن تأخير القضية لتبادل الملحوظات كل مرة لفترة جديدة لا تتجاوز 15 يوما على الأقصى.

الفصل 211

يمكن منح الاعانة العدلية أمام دائرة الشغل على نفس الصورة والشروط التي تمنح عليها هذه الاعانة امـــام محاكم الحق العام.

الفصل 212

الاجراءات والتنابيه والاحكام وجميع الكتائب اللازمة لتنفيذها تعفى من التسجيل والمعاليم البريدية.

المصاريف التي تتطلبها الاختبارات – وخاصة اجور الخبراء – يسبقها صندوق الدولة حسب الشروط التـــي يضبطها القانون المتعلق بحوادث الشغل.

تنطبق هذه الاحكام على القضايا المستأنفة والمرفوعة لدى دائرة التعقيب كمـــا تنطبـــق علـــى الاعلامـــات بالقرارات النهائية.

تنطبق هذه الاحكام ايضا على جميع القضايا التي هي من مشمولات دوائر الشغل والتي يتعهـــد بهـــا حكـــام النواحي او المجالس الابتدائية في الاماكن التي لا توجد فيها دائرة شغل.

تنفيذ الاحكام يقع بواسطة العدول المنفذين الذين لا يتقاضون المبالغ الراجعة لهم الا بطريقـــة الطـــرح مـــن محصول التنفيذ.

الفصل 213

يتحمل المحكوم عليه – تجاه صندوق الدولة– بالمصاريف التي يسبقها هذا الصندوق وكـــذلك بالمـــصاريف الاخرى.

الباب الخامس
في مرجع نظر دوائر الشغل
وطرق الطعن في قراراتها

الفصل 214 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

ترفع النزاعات لدى دائرة الشغل حيث توجد بدائرتها المؤسسة التي يتم فيها انجاز العمل.

وفي صورة انجاز العمل خارج المؤسسة فان النزاع يرفع لدى دائرة الشغل التي يوجد بدائرتها مكان إقامـــة العامل.

ويمكن لهذا الأخير في جميع الحالات رفع الدعوى أمام دائرة الشغل التي تم بدائرتها التعاقد.

وإذا كانت دائرة الشغل مقسمة الى عدة فروع فإن تحديد الفرع المختص يتم حسب نشاط المؤسسة مهما كانت صبغتها.

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بمثل هذه النزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلـــة نفـــس القواعـــد المنصوص عليها بهذا الفصل.

الفصل 215 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

لدوائر الشغل وحدها حق النظر في النزاعات المشار اليها بالفصل 183 وذلك مهما كان مبلغ المطلب.

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بمثل هذه النزاعات طبقا للفصل 185 من هــذه المجلــة نفــس قواعــد اختصاصها الحكمي.

الفصل 216 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تنظر دوائر الشغل ابتدائيا في جميع الدعاوى الداخلة في اختصاصها مهما كان مبلغ المطلب غير أنها تنظــر نهائيا في الدعاوى المتعلقة بتسليم الوثائق التي يتعين على المؤجر تسليمها لفائدة العامل طبقا للأحكام القانونيــة أو التعاقدية.

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بالنزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلة نفس القواعــد المنــصوص عليها بهذا الفصل.

الفصل 217

تنظر دوائر الشغل في جميع دعاوى المعارضة او دعاوى المقاصة التي تدخل بطبيعتها في نطاق اختصاصها كما تنظر في دعاوى غرم الضرر المهنية على المطلب الاصلي او مطلب المعارضة.

الفصل 218

التنفيذ الوقتي للاحكام الصادرة عن دوائر الشغل يعتبر وجوبيا في الصور المنصوص عليها بالفصل 125 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية.

وهو إختياري في جميع الصور المنصوص عليها بالفصل 126 الفقرات 1- 2-7- من تلك المجلة.

الفصل 219

للمطلوب المحكوم عليه مع التنفيذ الوقتي ان يقوم استعجاليا لدى رئيس المحكمة الاستئنافية للتحــصيل علــى الاذن بتوقيف ذلك التنفيذ الوقتي طبق احكام الفصل 146 من مجلة المرافعات التجارية والمدنية ريثما يتم البت في الدعوى من طرف هذه المحكمة. ويقع استدعاء الخصوم بالحضور لدى هذه الجلسة الاستعجالية من طرف كاتــب المحكمة الاستئنافية في اقرب الآجال وحسب الصيغ المنصوص عليها بالفصل 201 المتقدم ذكره.

الفصل 220

يختص بالنظر في الصعوبات الناشئة عن تنفيذ قرارات دوائر الشغل كل من رئيس دائرة الشغل التابع لمكان التنفيذ او حاكم ناحية نفس المكان عند عدم وجود دائرة شغل به.

الفصل 221 (أضيف بالقانون عدد 18 لسنة 2006 مؤرخ في 2 ماي 2006)

تستأنف الأحكام الإبتدائية الصادرة عن دوائر الشغل لدى محاكم الاستئناف.

الفصل 222 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يرفع الاستئناف بعريضة كتابية ممضاة من الطاعن او من محاميه يقدمها الى كتابة المحكمة الاستئنافية ذات النظر في الآجال المعمول بها لدى محاكم الحق العام.

وتتضمن العريضة البيانات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من الفصل 130 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية.

الفصل 223 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتولى كاتب المحكمة الاستئنافية تسجيل مطلب الاستئناف بدفتر خاص ويسلم لمقدمه وصلا فيه واستدعاء للجلسة التي ستنشر فيها القضية والتي يجب أن لا يتجاوز تاريخها مدة خمسة عشر يوما من تاريخ تلقي مطلب الاستئناف ثم يستدعي المستأنف ضده لنفس الجلسة حسب الطريقة المنصوص عليها بالفصل 202 من هذه المجلة وذلك ثمانية أيام قبل انعقاد الجلسة.

الفصل 224 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يجب على كاتب المحكمة الاستئنافية أن يعلم حالا كاتب الدائرة الشغلية التي أصدرت الحكم بوقوع الاستئناف ويطلب منه توجيه ملف القضية مع نسخة إدارية من الحكم المطعون فيه، وبمجرد وصول ملف الحكم المطعون فيه الى كتابة المحكمة يتولى تضمينه بدفتر خاص ثم يحيله على الرئيس الذي يعين الحاكم الذي سيتولى تحرير التقرير عند الاقتضاء.

الفصل 225

يجوز للخصوم الحضور بأنفسهم أو الإستعانة بغيرهم وأن ينيبوا عنهم شخصا آخر طبقا لاحكام الفصل 204.

هذا ويمكن الاذن بإحضار الخصوم شخصيا.

الفصل 226

يفتح الرئيس الجلسة ويسير المرافعات.

الى أن تنتهي الجلسة يمكن للخصوم أو لمحاميهم أن يقدموا جميع الملحوظات الكتابية التي من شأنها أن توضح طرق الإستئناف وذلك بعد ان انهوا نظيرا منها الى الخصوم أو إلى محاميهم.

وفي هذه الصورة يمكن أن يلتمس من المجلس تأخير القضية للتمكين من الجواب.

يصرّح المجلس بإنتهاء المرافعات إذا اعتبر أن إنارته كافية.

الفصل 227 (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 مؤرخ في 2 ماي 2006)

الأحكام الصادرة نهائيا عن دوائر الشغل عملا بأحكام الفصل 216 والأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف عملا بأحكام الفصل 221 يمكن الطعن فيها بالتعقيب حسب إجراءات محاكم الحق العام.

وتعفى الأطراف من تأمين مبلغ الخطية.

البـــاب الســـادس
في القدح

الفصل 228

أعضاء دوائر الشغل بما فيهم الحاكم المكلف بالرئاسة يمكن القدح فيهم في الصور المنصوص عليها بالفصل 248 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية. كما يمكن القدح فيهم اذا كانوا اعرافا وعملـــة عنـــذ احـــد الطـــرفين المتنازعين.

الفصل 229

يتحتم على الخصم الذي يريد القدح في أحد اعضاء الدائرة أن يقدم القدح قبل كل مناقشة في القضية وأن يبين أسبابه بإعلام شفاهي أو كتابي، يقع أو يسلم لكتابة المحكمة التي تسلم في مقابله وصلا.

الفصل 230

يتحتم على العضو المقدوح فيه ان يجيب كتابيا باسفل الاعلام في ظرف يومين هل هو موافق او معـــارض على القدح مع بيان ملاحظاته فيما يتعلق بوسائل القدح.

ويحال حينئذ الاعلام على رئيس المجلس الابتدائي بواسطة كاتب دائرة الشغل .

الفصل 231

مع مراعاة احكام الفصلين السابقين فان مطالب القدح تقدم للمجلس الابتدائي الذي يحكم فيها طبقـــا للقـــانون العام.

ويجب ان يصدر الحكم في الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ الطلب.

الباب السابع
أحكام مشتركة (*)

الفصل 232 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تنطبق على دوائر الشغل أحكام مجلة المرافعات المدنية والتجارية ما لم تخالف الأحكام المنصوص عليها بهذا العنوان.

الكتاب السادس
في العقوبات

الفصل 233 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

(*) تم تغيير هذا الباب بمقتضى الفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

تنطبق العقوبات المنصوص عليها بهذه المجلة على رؤساء المؤسسات والمديرين والمسيرين الذين ارتكبوا المخالفات المشار إليها بنفس المجلة.

الفصل 233 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تختص محاكم النواحي بالنظر في جميع المخالفات المنصوص عليها بهذه المجلة مهما كان العقاب المستوجب لهذه المخالفات.

الفصل 234 (نقح بالقوانين عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 وعدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993 وعدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينارا كل من خالف مقتضيات الفصول 5 مكرر و8 و9 و21 و27 الى 29 و31 و53 الى 56 و61 الى 67 و74 الى 80 و88 الى 90 و93 الى 95 و98 و99 و104 و106 و108 و109 و111 إلى 113 و115 و119 الى 123 و127 الى 129 و132 و133 و139 الى 144 و149 و150 و153 الى 157 و159 الى 166 و193 من هذه المجلة.

الفصل 234 مكرر(أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بخطية تتراوح بين 12 و 30 دينارا كل من خالف مقتضيات الفصول 30 و59 و69 و73 و85 الى 87 و92 و110 و117 و118 و124 الى 126 و130 من هذه المجلة.

الفصل 235 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفصل 234 من هذه المجلة على المخالفات للأوامر والقرارات الصادرة تطبيقا لأحكم الفصول السابقة من هذه المجلة.

الفصل 236 (نقح بالقانونين عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 وعدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بنفس الخطية المنصوص عليها بالفصلين 234 و234 مكرر من هذه المجلة عن كل عامل مستخدم في ظروف مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية، إلا أنه لا يجوز أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

الفصل 237 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

في صورة العود يضاعف العقاب المنصوص عليه. ويعتبر عودا في مفهوم هذه المجلة اذا وقع ارتكاب مخالفة مماثلة للمخالفة الأولى خلال العام الموالي لتاريخ صدور الحكم البات.

الفصل 238

إذا كانت المخالفة تتعلق باحكام حفظ صحة العملة وامنهم فانه يمكن للحاكم عند التصريح بحكمه ان ياذن باتخاذ وسائل الامن والنظافة مع تعيين اجل لانجازها. وعند انقراض هذا الاجل يمكن له ان ياذن بغلق المحل.

الفصل 239

يعتبر المؤجرون مسؤولين مدنيا بالنسبة للخطايا وغرم الضرر المحكوم بها على ممثليهم المرتكبين للمخالفة وكذلك بالنسبة للمصاريف.

الفصل 240 (نقح بالقانونين عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 وعدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

كل من منع عونا مكلفا بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخطية من 144 الى 720 دينارا بقطع النظر عن تطبيق أحكام المجلة الجنائية التي تعاقب على هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرته لوظيفه.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

الفصل 241 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بخطية تتراوح بين 30 و 300 دينار وبستة أيام الى عام سجنا أو بإحدى العقوبتين فقط كل من عطل قصدا سواء الاختيار الحر لممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو لنواب العملة أو النشاط العادي لهذه اللجنة أو لنواب العملة.

ويحكم دائما بالسجن في صورة العود.

الكتاب السابع
أحكام خاصة

الباب الأول
النقابات المهنية

الفصل 242

يمكن ان تتاسس بكل حرية نقابات او جمعيات مهنية تضم اشخاصا يتعاطون نفس المهنة او حرفا مشابهة او مهنا مرتبطة بعضها ببعض تساعد على تكوين منتوجات معينة او نفس المهنة الحرة.

ويمكن للقاصرين الذين تجاوز سنهم 16 عاما ان ينخرطوا في النقابات ما لم يعارض في ذلك ابوهم او المقدم عليهم.

ويمكن للأشخاص الذين انقطعوا عن مباشرة وظيفتهم أو مهنتهم أن يستمروا في المشاركة في نقابة مهنية إن كانوا باشروا تلك المهنة مدة عام على الاقل.

الفصل 243

تنحصر مهمة النقابات المهنية في درس مصالح منخرطيها الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها لا غير.

الفصل 244

تتمتع النقابات المهنية بالشخصية المدنية.

ولها الحق في القيام بالدعوى لدى المحاكم وفي اكتساب الأملاك المنقولة وغير المنقولة حسب نفس القانون العام، سواء أكان ذلك بمقابل او بدونه.

ولها أن تقوم لدى سائر المحاكم بجميع الحقوق المخصصة للطرف المدني فيما يتعلق بالوقائع التي تلحق ضررا مباشرا او غير مباشر بالمصلحة المشتركة للمهنة التي تمثلها.

الفصل 245

يمكن للنقابات المهنية ان تخصص جانبا من مواردها لتشييد عمارات للسكنى رخصية الثمن واقتناء اراض لإقامة مراكز للراحة أو قضاء أوقات الفراغ في التربية البدنية او حفظ الصحة.

وفي وسعها ان تؤسس وتدير مكاتب اخبارية لعرض وطلب الشغل وان تحدث وتدير او تقدم مساعدات مالية لمشاريع الحيطة والمخابر وميادين التجارب ومشاريع التربية العلمية والفلاحية والاجتماعية والتكوين المهني وتنظم دروس ونشريات تهم نشاطها.

ان العقارات والاثاث اللازم لنشاط النقابات ولمكتباتها ودروسها غير قابلة للحجز وكذلك الامر بالنسبة لاموال صناديقها الخاصة للاسعاف المتبادل والتقاعد فيما يخص الجرايات العمرية ورؤوس الاموال المؤمن عليها من طرف الجمعيات التعاونية حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 246

يمكن للنقابات ان تقدم اعانات للشركات التعاضدية للانتاج والاستهلاك والخدمات.

الفصل 247

يمكن للنقابات ان تبرم عقودا او اتفاقيات مع جميع النقابات الاخرى او الجمعيات او المؤسسات وكل عقدة او اتفاقية ترمي الى الشروط المشتركة للشغل يقع ابرامها طبق الشروط المبينة بالاحكام الضابطة للعقود المشتركة.

الفصل 248

يمكن استشارة النقابات في جميع الخلافات وجميع المسائل التي لها علاقة بكل ما هو من خصائصها.

وفيما يتعلق بالنوازل فان آراء النقابات تكون تحت طلب الشقين المتنازعين اللذين يمكن لهما الاطلاع على تلك الاراء او اخذ نسخة منها.

الفصل 249

لا تمكن بحال مخالفة الاوامر الخاصة التي تمنح النقابات حقوقا لم تقع الاشارة اليها في هذا الباب.

الفصل 250

على المؤسسين لكل نقابة مهنية ان يسلموا او يوجهوا بمجرد تأسيسها مكتوبا مضمون الوصول مع الاعـــلام بالبلوغ وفي خمسة نظائر الى مركز الولاية او المعتمدية التي بها مركز النقابة يحتوي على:

أوّلا: قانونها الاساسي.

ثانيـــا: القائمة الكاملة للاشخاص المكلفين باي عنوان كان بادارتها او تسييرها وهذه القائمة تكـــون محتويـــة بالنسبة لمن يهمهم الأمر على الاسم واللقب والجنسية والنسب وتاريخ الولادة ومكانها والمهنة والمقر.

وكل تغيير في القانون الاساسي او في تركيب القائمة المذكورة يستدعي حالا ايداع هذه الوثائق مـــن جديـــد حسب نفس الاساليب المذكورة.

ويحتفظ بمركز الولاية او المعتمدية المودع به القانون الاساسي بنظير من هذا القانون ويوجه الوالي نظيـــرا منه الى كاتب الدولة للداخلية ونظيرا اخر الى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية ونظيرا ثالثا الى وكيل الجمهورية لدى المحكمة الابتدائية التي ترجع لها النقابة بالنظر اعتبارا لمركزها. ويسلم النظير الاخير فورا لمن قام بالايداع بعد ان تضع عليه السلطة التي اتصلت به تاريخ الايداع.

الفصل 251

يجب ان يكون اعضاء النقابات المهنية المكلفون بادارة هذه النقابة او بتسييرها من الجنسية التونسية أصلا أو اعتنقوها منذ خمسة أعوام على الأقل وبالغين من العمر 20 عاما على الاقل ومتمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية.

على أنه يمكن تعيين الاجانب او انتخابهم لخطة ادارة النقابة او تسييرها بشرط ان يكونوا قد حـــصلوا علـــى موافقة كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل تكوين النقابة ان تجديد مجلـــسها الاداري بطريـــق الانتخاب او غيره بخمسة عشر يوما على الاقل. ولا تعطي هذه الموافقة الا بعد اخذ راي كتاب الدولة الذين يهمهم الأمر.

وتحجر اسناد خطة ادارة كل نقابة مهنية وخطة تسييرها على:

أولا: الاشخاص المحكوم عليهم من اية محكمة كانت بعقاب لمدة تفوق ثلاثة اشهر سجنا ما لم يكن ذلك مـــن اجل مخالفة مستوحاة من دافع سياسي او نقابي او من أجل جرح أو قتل على وجه الخطأ.

ثانيا: الاشخاص المحكوم عليهم من اجل:

- سرقة،
- تحيل،
- خيانة مؤتمن،
- خيانة الامانة في الاوراق الممضاة على البياض،
- استغلال عدم تجربة شخص ليس له حق التصرف في املاكه او استغلال طيشه او احتياجه قـــصد حملـــه على القيام بعملية مالية بدون منفعة تقابلها او ابرام اية عقدة من شأنها أن تجعل أملاكه رهن تصرفاته مما يعاقـــب عليه بمقتضى الفصل 301 من القانون الجنائي،

– اختلاس أموال الدولة أو جولان اليد فيها من طرف المؤتمن عليها.

ثالثا : المحكوم عليهم بالتحجير.

رابعا : العدول والعدول المنفذين وكتاب المحاكم المعزولين.

خامسا: الأشخاص المعلن عن إفلاسهم إمّا من طرف المحاكم التونسية وإما بمقتضى حكم صادر عن بلاد أجنبية وقابل للتنفيذ بالبلاد التونسية ما لم ترجع لهم حقوقهم.

الفصل 252

يمكن للنقابات المؤسسة حسب مقتضيات هذا القانون ان تشكل اتحادات على غرار اساليب تاسيس النقابات نفسها ولنفس الغايات المشار اليها. وتنطبق عليها احكام فصول هذا الباب من 243 إلى 251.

ويجب على هذه الاتحادات ان تقدم قائمة في النقابات المشتملة عليها زيادة على قوانينها الاساسية والقائمة التامة في اسماء الاشخاص المكلفين بادارتها وتسييرها.

وينبغي ان تضبط قوانينها الاساسية القواعد التي بمقتضاها تكون النقابات المنخرطة فيها ممثلة في المجلس الاداري وفي المجالس العامة لكل من الاتحادات.

الفصل 253

لا يمكن لأية نقابة أن تتكون كفرع لمنظمة نقابية اجنبية تابعة اداريا لهذه المنظمة وتعتبر النقابة المكونة خلافا لأحكام هذا الفصل عديمة الوجود.

الفصل 254

يمكن لكل عضو نقابة مهنية ان ينسحب في كل وقت من الجمعية بصرف النظر عن كل بند مخالف لذلك مع الاحتراز لحق النقابة في المطالبة بمعلوم الاشتراك للستة اشهر الموالية لسحب الانخراط.

وكل شخص ينسحب من نقابة يبقى له الحق في العضوية بجمعيات التعاون والتقاعد التي اسستها هذه النقابة وساهمت في تكوينها وذلك بالاشتراك او بدفع الاموال.

الفصل 255

وتحال مكاسب النقابة اذا ما وقع حلها طبق مقتضيات القانون الاساسي واذا لم توجد به تراتيب في هذا الشان فتطبق ما تنص عليه القواعد المقررة في جلسات عامة ولا يمكن بحال من الاحوال توزيعها على اعضاء النقابة.

الفصل 256

يمكن حل النقابات التي لم تؤسس طبق احكام هذا الباب او التي تحيد عن دورها العرفي والمهني او التي يكون نشاطها مخالفا للقوانين بمقتضى حكم عدلي صادر عن محكمة ابتدائية تابعة لمركزها وذلك بطلب من النيابة العمومية.

وتسند مهمة التصفية الى المصالح المالية ويضبط القرار العدلي هل ان باقي مكاسب النقابة ستقع احالته الى الدولة او الى منظمة تدير منحا اجتماعية لفائدة اشخاص يباشرون نفس المهنة التي يباشرها اعضاء النقابة المنحلة.

وفي صورة رجوع المكاسب الى الدولة فان الاملاك المنجرة الى النقابات من الهبات والوصايا منذ مدة تقل عن العام بالنسبة للاملاك المنقولة وعن عشر سنوات بالنسبة للعقارات اعتبارا من تاريخ حلها والتي ستوجد ضمن متخلد املاك النقابة فانه يمكن للمتبرع او لمن تؤول اليهم حقوقه المطالبة باسترجاعها.

الفصل 257 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

المخالفات لأحكام هذا الباب يقع تتبعها ضد مؤسسي النقابات او مديريها أو متصرفيها ويعاقب بخطية عنها تتراوح بين 30 و 300 دينار وفي صورة العود يعاقب المخالف بخطية تتراوح بين 60 و600 دينار وبالسجن لمدة 6 أيام إلى سنة أو بإحدى العقوبتين.

وفي صورة القيام بتصريحات مزورة في شأن القانون الأساسي وأسماء وصفة وجنسية المتصرفين أو المديرين فإن أقصى الخطية يرفع الى 600 دينار ويمكن تطبيق الفصل 53 من المجلة الجنائية في هذه الصورة.

الباب الثاني
استخدام اليد العاملة الأجنبية

الفصل 258 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تضبط أحكام هذا الباب شروط إستخدام الأجانب بالبلاد التونسية مع مراعاة الإتفاقيات المبرمة بين الجمهورية التونسية والبلدان الأجنبية والأحكام القانونية الخاصة.

الفصل 258-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على كل أجنبي يريد أن يتعاطى عملا مأجورا مهما كان نوعه بالبلاد التونسية أن يكون حاملا لعقد شغل ولبطاقة إقامة تحمل عبارة" يسمح له تعاطي عمل مأجور بالبلاد التونسية."

يبرم عقد الشغل لمدة لا تتجاوز السنة قابلة للتجديد مرة واحدة. غير أنه يمكن تجديد عقد الشغل أكثر من مرة في حالة تشغيل أجانب بمؤسساتهم العاملة بالبلاد التونسية في نطاق إنجاز مشاريع تنموية مصادق عليها من طرف السلط المختصة.

ويجب تأشير هذا العقد وتجديده من طرف الوزير المكلف بالتشغيل.

تضبط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل مثال هذا العقد وشروط إسناده وتجديده.

ولا يمكن إنتداب أجانب عند توفر كفاءات تونسية في الإختصاصات المعنية بالإنتداب.

الفصل 259 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملا أجنبيا غير حامل للوثائق المنصوص عليها بالفصل 258-2 من هذه المجلة. كما لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب أو يبقي في خدمته عاملا أجنبيا في مهنة أو ولاية غير مذكورتين في عقد الشغل.

الفصل 260

يمكن بمقتضى اوامر تطبيقية تصدر باقتراح من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأي كاتب الدولة للشؤون الخارجية فرض نظم خاصة في مادة استخدام اليد العاملة الاجنبية ويمكن أن تنص هذه الأوامر بالخصوص بالنسبة لكامل تراب الجمهورية او بعضه او لبعض الاصناف المهنية او لبعض الشركات في مجموعها او بعض المعامل المعنية على النسبة المائوية لليد العاملة الاجنبية التي يمكن استخدامها وكذلك على الاجال التي تضرب للمؤجرين لتعديل وضعهم.

الفصل 261 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على كل مؤجر إنتدب عاملا أجنبيا أن يسجله في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة بدفتر خاص مطابق للمثال المضبوط بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل. ويقدم هذا الدفتر وجوبا الى أعوان تفقد الشغل عند كل طلب.

الفصل 262 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

لا يمكن لأي مؤجر أن ينتدب عاملا أجنبيا قبل انقضاء مدة عقد الشغل الذي يربطه بمؤجر سابق.

وبصرف النظر عن العقوبات المترتبة عن مخالفة هذا التحجير يمكن القيام بدعاوى جبر الضرر الناجم عن هذه المخالفة.

غير أنه يمكن للعامل الأجنبي إبرام عقد جديد بعد تقديم ما يثبت أن عقده السابق وقع فسخه بالتراضي أو بالتقاضي.

ويجب على المؤجر أن يعلم الوزارة المكلفة بالتشغيل بمغادرة كل عامل أجنبي يستخدمه في مؤسسته.

الفصل 263 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

ينتفع العامل الأجنبي بنفس الحقوق ويخضع لنفس الواجبات الناجمة عن العلاقة الشغلية والمنطبقة على العامل التونسي.

الفصل 264 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الفصل 265 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).

مخالفات أحكام الفصول 259 و261 و262 من هذا الباب يعاقب عليها بخطية تتراوح بين 12 و30 دينار عن كل يوم وكل عامل ابتداء من تاريخ بداية المخالفة إلى اليوم الذي وقعت فيه معاينتها.

ويجب أن تبيّن بكل دقة المحاضر التي يحررها الأعوان الوارد ذكرهم في الفصل 270 ظروف المخالفة الواقع معاينتها وتاريخ بدايتها استنادا في ذلك بالخصوص على الوثائق المنصوص عليها بقانون الشغل وعلى الإعلامات التي تقوم بها المؤسسة أو العملة المعنيون لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

الفصل 266 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

العملة الأجانب الواقع استخدامهم بدون وجه قانوني يجب توقيفهم عن العمل بمجرد معاينة المخالفة وذلك بطلب من الأعوان المبينين بالفصل 270 من هذه المجلة.

وفي صورة ما إذا لم ينفذ المؤجر المعني الإذن بالتوقيف عن العمل المشار إليه أعلاه فإنه يعرض نفسه للعقوبات المنصوص عليها بالفصل 265 مضاعفة ويعاقب العامل الذي يستمر في مباشرة العمل رغم طلب توقيفه من طرف أحد الأعوان المذكورين بالفصل 270 بالسجن لمدة تتراوح بين يوم واحد وخمسة عشر يوما وبخطية تتراوح بين 120 و300 دينار أو بإحدى العقوبتين فقط.

الفصل 267 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

العملة الأجانب الذين يخالفون أحكام الفصلين 258-2 و266 من هذه المجلة يمكن أن يكونوا محل إجراء طرد من التراب التونسي بمقتضى قرار من المدير المكلف بالأمن الوطني.

ويضبط القرار علاوة على ذلك الآجال الممنوحة للعملة المعنيين لمغادرة البلاد.

الفصل 268 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

عدم تقديم دفتر أو أية وثيقة أخرى ينص التشريع الجاري به العمل على مسكها أو ضبطها أو تقديمها يعاقب عليه بخطية تتراوح بين 60 و300 دينار.

وفي صورة العود تضاعف العقوبة.

الفصل 268-2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 262 من هذه المجلة وفقا لأحكام الفصلين 234 و236 من نفس المجلة.

الفصل 269 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

أحكام الفصل 53 من القانون الجزائي لا تنطبق على جميع العقوبات الواردة بالفصول 266 و267 و268 و268-2 من هذه المجلة.

الفصول 270 إلى 277 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)

الباب الرابع
الاعلام بالمؤسسات

الفصل 278 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أوغير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل

المختصة ترابيا .وهذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نظائر يجب أن يكون مؤرخا وأن يمضى من طرف المؤجر.

ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية:

أ) إسم المؤسسة ومقرها ونشاطها وعنوان محلات العمل وتوابعها.

ب) إسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسنه وجنسيته وعنوانه.

ج) عدد إنخراط المؤسسة بنظام الضمان الإجتماعي.

د) عدد الخطط القارة والموسمية والعرضية الموجودة عند تاريخ الإعلام واسم وسن وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط.

بالنسبة للعملة الأجانب يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدة صلوحيتها.

الفصل 279 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يجب القيام بالإعلام في ظرف شهر:

أ) بداية من الدخول في النشاط الفعلي بالنسبة للمؤسسة حديثة التكوين.

ب) بداية من حصول تغيير جزئي أو كلي لنشاط المؤسسة أو تحويل مقرها.

ج) بداية من تغيير الوضعية القانونية للمؤجر خاصة بالميراث أو بالبيع أو بالكراء أو بالإدماج أو بتحويل الأموال أو بالإنتقال الى شركة.

د) بداية من تعويض مدير المؤسسة أو وكيلها.

كما يجب القيام بالإعلام قبل شهر من تاريخ توقيف نشاط المؤسسة.

الفصل 280 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يقع انتداب العملة سواء كانوا قارين أو غير قارين إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة.

ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل إنتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الإنتداب.

تضبط مهام وسير عمل مكاتب التشغيل العمومية بمقتضى أمر.

الفصل 281 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يمكن لكل شخص يرغب في الحصول على شغل أن يطلب ترسيمه بمكتب التشغيل العمومي.

الفصل 282 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

الإعلان عن عروض أو طلبات التشغيل عن طريق وسائل الإعلام مرخص فيه.

الفصل 283 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

المؤجر غير ملزم بقبول العامل الذي يقدم إليه من طرف مكتب التشغيل، كما أن العامل غير ملـــزم بقبـــول الشغل المعروض عليه من طرف هذا المكتب.

الفصل 284

في صورة ما اذا كلف رئيس مؤسسة أو وكيله عونا بمهنة انتداب العمال اللازمين للمؤسسة المذكورة فانـــه يجب عليه ان يعلم المكتب العمومي للتشغيل او التفقدية الجهوية للشغل الناظرة ترابيا باسم العون المكلـــف ولقبـــه وجنسيته وعنوانه.

يحجر التشغيل بواسطة اي شخص اخر غير المشار اليهم اعلاه خاصة رؤساء الفرق.

الفصل 285

الغيت مكاتب التشغيل الخاصة سواء اكانت باجر او بدونه.

الفصل 286 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يتعين على المؤجر أن يدلي في كل آونة للأعوان المكلفين بتطبيق أحكام هذا الباب بما يثبت قيامه بالإعلامات المنصوص عليها بالفصلين 278 و280 من هذه المجلة.

كما يجب عليه تقديم ما يثبت قيامه بتلك الإعلامات كلما تقدم الى إدارة أو مؤسسة عمومية قصد طلب الإنتفاع بأحكام قانونية أو ترتيبية.

الفصل 287 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 278 و279 و280 و284 و286 من هذه المجلة بخطية قدرها 30 دينارا تطبق عددا من المرات مساويا لعدد الشغالين الذين يهمهم الأمر دون أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار.

وفي صورة العود تضاعف هذه الخطية.

الفصل 288 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب الخامس

الطب في ميدان الشغل

الفصل 289 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يقوم بالتفقد الطبي للشغل أطباء موظفون تابعون للوزارة المكلفة بالشؤون الإجتماعية ويؤلفون ســـلك التفقـــد الطبي للشغل.

الفصل 290 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يقع ضبط النظام الأساسي الخاص بسلك التفقد الطبي للشغل بمقتضى أمر.

الفصل 291 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

الأطباء متفقدو الشغل مكلفون خاصة بما يلي:

1- السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك بالتنسيق مع متفقدي الشغل.

2- إمداد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وإعلام السلط المختصة بالنقائص أو التجاوزات التي يلاحظونها في هذا المجال.

3- جمع الإحصائيات واستغلالها لتحسين حماية صحة الشغالين وسلامتهم.

4- مراقبة مصالح ومجامع طب الشغل والمصادقة على المحلات المخصصة لها.

5- المساهمة في إعداد مجموعة بطاقات لضبط الأمراض الطبيعية التي تصيب اليد العاملة.

6- الفصل في النزاعات المتعلقة بالفحوص الطبية للشغالين.

7- مراقبة العلاج المسدى الى المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفصل 292 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تنسحب أحكام الفصول 173 و174 و175 و177 و240 من هذه المجلة المتعلقة بتفقد الشغل على الأطبـــاء متفقدي الشغل.

وسعيا للوقاية من الأمراض المهنية يتولى الأطباء متفقدو الشغل فحص الشغالين وأخذ جميع العينات خاصة المواد والمنتجات المستعملة قصد تحليلها.

الباب السادس
المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة

القسم الأول
ترتيب المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة المزعجة

الفصل 293

جميع المعامل والمصانع والمخازن وحظائر الشغل وعلى الاطلاق جميع المؤسسات التي ينشأ عنها خطر او ضرر على امن وصحة وراحة المجاورين أو على أمن مستخدميها وصحتهم وراحتهم او للصحة العامة او ايـــضا للفلاحة خاضعة لرقابة السلطة الادارية حسب الشروط المعينة بهذا الباب.

الفصل 294

تنقسم هذه المؤسسات الى ثلاثة اصناف باعتبار نوع الخطر واهمية الضرر الناشئين عن استثمارها.

يشمل الصنف الاول المؤسسات اللازم ابعادها عن المدن وعن محلات السكنى الخاصة.

ويشمل الصنف الثاني المؤسسات التي ليس من المتحتم ابعادها عن المساكن غير ان الترخيص في استثمارها يتوقف على اتخاذ بعض الوسائل لاجتناب الاخطار والاضرار المعينة بالفصل 293 السابق.

ويشمل الصنف الثالث المؤسسات التي لا ينشا عنها ضرر كبير على الصحة العامة ولا على المجاورين غير انها تكون خاضعة تحت اشراف المراقبة الادارية الى احكام عامة املاها تحقيق صالح الجوار او الصحة العامة.

الفصل 295

إن قائمة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة تضبط ميادين النشاط التي ينطبق عليها هذا البـــاب وكذلك ترتيب هذه الميادين في مختلف الاصناف التي اقتضاها الفصل 294.

يضبط هذا الترتيب بقرار من كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعــد اخــذ راي اللجنـــة الخاصـــة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة المحدثة بمقتضى امر.

القسم الثاني
في احكام عامة تتعلق بالمؤسسات الخطرة
والمخلة بالصحة والمزعجة

الفصل 296

لا يجوز فتح الموسسات المذكورة مهما كان القسم التابعة له الا بعد الترخيص فيه بقرار من كاتـــب الدولـــة للتخطيط والاقتصاد الوطني طبق الاحكام المعينة بمقتضى امر.

الفصل 297

يمكن دائما اتخاذ قرارات فيما بعد اما قصد التخفيف من وطأة مقتضيات الرخص او قصد فرض مقتـــضيات جديدة في صورة ما اذا ظهر من اللازم اتخاذ وسائل تكميلية لحفظ المصالح المعينة بالفصل 293.

الفصل 298

اذا أريد تأسيس صناعة جديدة أو اتباع أساليب حديثة أو اقامة مؤسسة في مكان ينتظر في المستقبل اجـــراء تغييرات بجوارها في ظروف السكنى أو في كيفية استعمال الاماكن فان قرار الترخيص لا يمنح الا لمدة محدودة.

الفصل 299

يتوقف وجوبا كل تحويل مؤسسة مرتبة من مكان الى اخر او كل تغيير في حالة الاماكن او في نوع الآلات أو في طبيعة الشغل او في كل توسع في الاستغلال من شانه ان ينجر عنه تغيير ذو بال في التهيئات الداخليـــة او الخارجية على التحصيل سلفا على رخصة حسب الشروط التي اقتضاها الفصل 296.

الفصل 300

يتحتم على صاحب المؤسسة الذي يريد ان يضيف الى نشاطه الاصلي ميدان نشاط اخر مرتب ولو كان دونه رتبة ان يتحصل على رخصة جديدة وذلك مهما كان القسم الراجعة اليه مؤسسته.

الفصل 301

يبطل العمل بالقرار القاضي بفتح مؤسسة مرتبة او بتحويرها اذا لم يتم الفتح او لم ينجز التحوير في ظرف عامين او اذا لم يقع استثمارها مدة عامين متواليين ما لم تكن هناك قوة قاهرة.

الفصل 302

كل تغيير يطرأ على الحالة القانونية لمؤسسة مرتبة يجب تقديم اعلام فيه على ورق متنبر متمم قانونا بامضاء الاطراف مع التعريف به. ويوجه هذا الاعلام في ظرف مضمون الوصول خلال الشهر الموالي لوقوع التغيير الى المهندس رئيس مصلحة المناجم ويسلم وصل في ذلك.

الفصل 303 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

يقوم بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة سواء كانت مرتبة أم لا، أعوان مختصون من الوزارات المكلفة بالصناعة وبالصحة العمومية وبالبيئة والتهيئة الترابية ومتفقدو الشغل والأطباء متفقدو الشغل.

على أصحاب المؤسّسات المذكورة أو مديريها أو وكلائها أن يمكّنوا في كلّ آونة الأعوان المذكورين من القيام بمحضرهم أو بعد استدعائهم قانونا بالمعاينات الضروريّة أو من الإطّلاع عند الطلب على قرارات الرخص المتعلقة بالمؤسسات أو السندات القائمة مقامها.

الفصل 304

اذا لم يطبق صاحب مؤسسة مرتبة المأذون بها عملا باحكام هذا الباب او النصوص المتخذة قصد اجراء العمل به التنبيه عليه بذلك لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أن يوقف مؤقتا سير المؤسسة بصرف النظر عن العقوبات التي اقتضاها القسم الخامس من هذا الباب.

الفصل 305 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

إذا توقع حدوث خطر أو ضرر على سلامة وصحة وراحة العمال أو الجوار أو على الصحة العامة من إستثمار مؤسسة لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، فإنه يمكن للوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة أن يأذن صاحبها بإتخاذ التدابير اللازمة لإزالة الأخطار أو الأضرار المعاينة بصفة قانونية. وإذا لم يمتثل صاحب المؤسسة لذلك في الأجل المحدد فيمكن للوزير أن يوقف مؤقتا سير المؤسسة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التي اقتضاها القسم الخامس من هذا الباب.

الفصل 306

اذا توقع حدوث خطر عاجل فان المكلفين بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة يتخذون حالا جميع الاجراءات اللازمة لازالة الخطر ويمكنهم – ان لزم الامر – ان يوجهوا في هذا الغرض جميع الاذون بالتسخير للسلط المحلية التي يتعين عليها مدهم بالاعانة من غير تأخير.

الفصل 307

كل مؤسسة مرتبة بقيت معطلة طيلة سنتين متواليتين بدون مؤيدات كافية تعتبر بحالة اهمال ولا يمكن لها استئناف نشاطها الا بعد التحصيل على رخصة جديدة حسب الشروط التي اقتضاها الفصل 296.

الفصل 308

اذا تهدمت مؤسسة مرتبة وتعطل مؤقتا سيرها بسبب حريق او انفجار او حادث ناشئ عن اشغال فنية فانه يلزم التحصيل على رخصة جديدة لارجاع المؤسسة الى ما كانت عليه واعادة نشاطها.

الفصل 309

لا حق لاصحاب المؤسسات الداخلة تحت مفعول هذا الباب في طلب ادنى غرامة عن أي ضرر ناتج عن تطبيق الاجراءات الماذون بها من طرف الادارة عملا بهذا الباب او النصوص المتخذة في اجراء العمل به.

الفصل 310 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

إذا ما نتج عن سير مؤسسات صناعية مرخّص فيها بصفة قانونية أو مؤسسات وجدت قبل ترتيب الصناعة التابعة لها أو أيضا مؤسسات صناعية لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، ضرر فادح أو خطر كبير على العمال أو الجوار أو على الصحّة العامة لا يتسنى للتدابير المنصوص عليها بهذا الباب وبالنصوص المتخذة لتطبيقه أن تزيلها، فإن هذه المؤسسات يمكن غلقها نهائي.ا بقرار من الوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.

القسم الثالث

الاجراءات المتعلقة بمطالب فتح المؤسسات المرتبة

الفصل 311

إجراءات مطالب فتح الموسسات المرتبة تضبط بامر.

الفصل 312

كل مطلب في فتح مؤسسة خطرة او مخلة بالصحة او مزعجة يستوجب دفع معلوم قار لخزينة الدولة يعين مبلغه بمقتضى امر.

يطالب بدفع هذا المعلوم القار حتى ولو كان المطلب المذكور لا يرمي الا الى اعادة فتح مؤسسة سبق غلقها بمقتضى الفصول 304 و305 و306.

القسم الرابع

الاداء لمراقبة المؤسسات المرتبة

الفصل 313

كل مؤسسة عاملة أو في حالة استثمار مرتبة في احد الاصناف خاضعة لدفع اداء سنوي للمراقبة تعين نسبته وطرق استخلاصه بقانون.

تعتبر المؤسسة عاملة وبصفتها تلك خاضعة للاداء السنوي مهما كانت مدة سيرها خلال هذه السنة.

كل مؤسسة مشتملة على عدة صناعات تخضع لاداء سنوي مستقل عن كل نوع صناعة مرتبة.

الفصل 314

الاداء محمول على مالكي المؤسسات او رؤسائها او في صورة جهل مالكيها على حائزي المؤسسات الخاضعة للاداء او مستغليها او شاغليها.

إذا كان استغلال المؤسسة في يد شركة فإن الشركاء متضامنون في دفع الاداء وللدافعين حق الرجوع على الباقين منهم في ما ينوبهم.

يمكن تتبع الورثة الموصى لهم ونوابهم وخلفائهم بالتضامن بعضهم في بعض وتتبع احدهم عن جميعهم من أجل الاداءات المتخلدة بذمة من ورثوهم أو من خلفوهم.

الفصل 315

تقدم مطالب الاعفاء من الاداء أو التخفيض منه بمكتوب مضمون الوصول الى المهندس رئيس مصلحة المناجم وهو يسلم وصلا في ذلك.

يقع فيما بعد اعلام من يهمهم الامر بالقرار المتخذ في شان مطالبهم باعلام شخصي من طرف كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني.

كل مطالب بالاداء لم يرض بقرار كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني يمكنه الالتجاء الى المحكمة ذات النظر الراجعة اليه المؤسسة بالنظر.

يتحتم القيام لدى المحاكم في ظرف شهر على الاقل من تاريخ الاعلام بالقرار وارفاقه بتوصيل تقديم مطلب الاعفاء او التخفيض والا فسيسقط الحق في ذلك القيام.

الحكم الذي تصدره المحكمة يكون نهائيا.

يؤجل استخلاص الاداء المعين المعارض فيه بدعوى الاعفاء او التخفيض او الاحالة الى أن يتم التأمل من المطلب الموجه الى المهندس رئيس مصلحة المناجم او عند الاقتضاء الى صدور الحكم في القضية.

كما يؤجل ذلك في صورة تغيير هذا الاداء من طرف المحكمة ذات النظر أو كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني ويقوم هذا الاخير باسقاط المبالغ المرسمة بدون وجه بجريدة الاداء.

الفصل 316

أرباب المؤسسات الخاضعة للاداء الذين لم ترسم اسماؤهم بالجدول يتحتم عليهم ان يعلموا بذلك المهندس رئيس مصلحة المناجم في ظرف خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ ادراج الاعلان بالرائد الرسمي عن ايداع

الجدول المذكور بالقباضة واذا لم يقم صاحب المؤسسات بذلك فانه تسلط عليهم خطية يساوي مبلغها مقـدار الاداء المطالب به.

على انه يمكن لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني ان يمنح الاعفاء عن كامل هذه الخطية او عن بعضها بعد اتصاله بمطلب في ذلك محرر على ورقة متنبرة وتدفع الخطية او ما اقر منها صبرة واحدة وتستخلص في آن واحد مع أصل الاداء من غير اجراءات اخرى.

الفصل 317

تجرى التتبعات سعيا وراء دفع الاداء حسب الاجراءات المقررة لاستخلاص الاداءات القارة الاخرى بـالامر المؤرخ في 13 جويلية 1899.

الفصل 318

يجرى الامتياز العام لفائدة الخزينة العامة على املاك المطالبين بالاداء المذكور من العقارات والمنقولات طبقا لاحكام الفصلين 5 و6 من الامر المذكور المؤرخ في 13 جويلية 1899.

وبناء عليه فانه يتعين على مشترى مؤسسة ما ان يتحقق من خلاص الاداء الموظف عليها حتى تاريخ شرائه واذا لم يفعل ذلك فانه يرخص له في خصم مبلغ بقايا الاداء من ثمن البيع ما لم يشترط خلاف ذلك.

وعلى كل فإنه يصبح مسؤولا شخصيا عن البقايا المذكورة وعن مصاريف التتبع وينطبق هذا الحكـم علـى المبتت لهم في صورة بيع المؤسسة بالطرق العدلية.

الفصل 319

يسقط حق المطالبة باداء المراقبة بمرور ثلاث سنوات عن نهاية سنة الطلب.

تنطبق احكام الفصل 3 من الامر المؤرخ في 14 سبتمبر 1903 على جداول اداء المراقبة.

القسم الخامس
العقوبـــــات

الفصل 320

يقوم باثبات المخالفات لاحكام هذا الباب او النصوص المتخذة لاجراء العمل به ضـباط الـشرطة العدليـة واعوان مصلحة المناجم وجميع الاعوان الاخرين المكلفين بذلك من طرف كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني.

ان التقارير المحررة عملا بهذا الباب وبالنصوص المتخذة لاجراء العمل به يقع اعتمادها لدى المحاكم ما لـم يثبت خلاف ذلك.

ومهما تكن المصلحة التابع اليها العون المحرر للمخالفة فانه يجب احالة جميع التقارير حالا علـى طريـق الرئيس المباشر الى المهندس رئيس مصلحة المناجم الذي يبلغها الى السلط العدلية مذيلة بملاحظاتـه فـي ظـرف عشرة ايام من تاريخها.

الفصل 321 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

كل مخالفة لأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة لتطبيقه يعاقب عليها بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينارا وبالسجن من يوم واحد إلى ثلاثة ايام او باحدى العقوبتين فقط.

وفي صورة العود يعاقب المخالف بخطية تتراوح بين 48 و 120 دينارا وبالسجن من ستة عشر يوما الى شهرين او باحدى العقوبتين فقط.

الفصل 322 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب بخطية تتراوح بين 144 و 720 دينارا وبالسجن من 16 يوما الى شهرين أو بإحدى العقوبتين كل من يمنع الأعوان المكلفين بمراقبة المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 303 من القيام بمهامهم وكل من استغل بدون ترخيص مسبق مؤسسة مرتبة وكل من تمادى في استغلال مؤسسة اذن بغلقها مؤقتا عملا بأحكام الفصلين 304 و 305.

وفي الصورتين الاخيرتين يمكن أيضا للمحكمة أن تأذن بوضع الاختام على آلات المؤسسة ودواليبها وأبوابها.

وفي صورة العود يعاقب المخالف بأقصى الخطايا وأقصى مدة السجن المنصوص عليها بهذا الفصل أو بإحدى العقوبتين ويمكن ترفيع العقوبات الى ضعفها.

وفيما يخص الجنح التي ينطبق عليها هذا الفصل فانه يمكن أن يحرر يوميا محضر مخالفة ضد المستغل.

الفصل 323

من ارتكب فك الاختام الموضوعة عملا باحكام الفصل 322 تسلط عليه العقوبات التي اقتضاها الفصل 153 من القانون الجنائي.

الفصل 324

ينطبق الفصل 53 من القانون الجنائي على العقوبات الصادرة بمقتضى احكام هذا الباب والنصوص المتخذة لتطبيقه.

الباب السابع
المراقبة الصحية وتنظيمها بحظائر الشغل

الفصول 325 إلى 332 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب الثامن
بدلات الشغل

الفصل 333

في جميع ميادين النشاط التي يكون فيها العملة خاضعين لتشريع الشغل فانه يتعين على المؤجرين ان يقدموا الى كل عون من اعوانهم القارين في غرة ماي من كل سنة بدلتين للشغل وحذاء وقبعة وقميصين من المثال المتعارف عادة بالمهنة.

وتحمل مصاريف ذلك انصافا بين المؤجر والعامل ويخصم مناب هذا الاخير من اجره اقساطا في بحر اربعة اشهر على الاقل.

على أنه لا يقع خرق الاحكام التي تكون فيها اكثر فائدة للعامل والناتجة اما عن التراتيب او الاتفاقية المشتركة او العادات.

الفصل 334 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 333 طبقا للفصول 234 و 236 و237 من هذه المجلة.

وتضرب المحكمة أجلا للمحكوم عليه ليسلم للعمال ملابس الشغل والوقاية التي يستحقونها.

الباب التاسع
اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي(*)

الفصل 335 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996)

تحدث لدى الوزارة المكلفة بالشؤون الإجتماعية لجنة تدعى "اللجنة الوطنية للحوار الإجتماعي" مكلفة بإبداء رأيها في المسائل المتعلقة بالشغل المعروضة عليها وبالخصوص تشريع الشغل، معايير العمل الدولية، الأجور، التصنيف المهني، المفاوضات الجماعية والمناخ الإجتماعي.

وتضبط تركيبة وسير عمل اللجنة بأمر.

الفصلان 336 و337 (ألغيا بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

(*) تمّ تغيير تسمية الباب التاسع من الكتاب السابع بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

الباب العاشر

التكوين المهني

الجزء الأول

أحكـــام عامـــة

الفصل 338

تهدف أحكام هذا الباب الى تنظيم وترتيب التكوين المهني في مختلف ميادين الصناعة والتجارة والفلاحة.

الفصل 339

يشمل التكوين المهني:

أولا: بالنسبة للشبان والبنات واستثنائيا للكهول على التدريب.

ثانيا: بالنسبة للعملة الشبان والكهول على:

أ- التحسين المهني.

ب- اعادة الترتيب المهني.

ج- التكوين المهني السريع.

يشمل التدريب تكوينا عاما محتويا على تحصيل عناصر أساسية من التثقيف العام وتحصيل تفنن مهني نظري وتطبيقي.

يهدف التحسين المهني الى تمكين كل عامل من امكانية الارتقاء في السلم المهني وذلـــك بالحـــصول علـــى عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

إعادة الترتيب المهني يرمي الى تشغيل العملة الذين اصبحوا عاطلين من أجل النقص الحاصل فـــي نـــشاط مهنتهم الاصلية او صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة.

التكوين المهني السريع يرمي الى تسديد الحاجيات الخارقة للعادة من اليد العاملة في بعض المهن او بعـــض الميادين الصناعية.

الجزء الثاني

مجلس التكوين المهني

الفصل 340

أحدث مجلس للتكوين المهني مكلف بابداء الاراء في نطاق التعليمات الصادرة عن اللجنة العليا للتشغيل فـــي شأن التكوين المهني للمتدربين والعملة الشبان والكهول حسبما وقع ضبطه بالفصل 339.

الفصل 341

يشمل مجلس التكوين المهني-زيادة على كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بصفة رئيس - على:

- ممثل كاتب الدولة للرئاسة.
- كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أو من ينوبه.
- كاتب الدولة للتربية القومية او من ينوبه.
- كاتب الدولة للاشغال العمومية والاسكان او من ينوبه.
- ستة نواب عن رؤساء المؤسسات احدهم على الاقل صانع يدوي.
- ستة نواب عن العملة او المستخدمين الاكفاء.
- نائب عن جمعية المهندسين والفنيين التونسيين.

يجب على ممثلي الاعراف والعملة المشار اليهم اعلاه ان يكونوا قد باشروا نشاطهم المهني منذ ثلاث سنوات على الاقل باستثناء مدة التدريب وان يدلوا بما يثبت ترسيمهم بالقائمة الانتخابية لدائرة الشغل التابعين اليه بالنظر.

يعين اعضاء المجلس غير المتوظفين لمدة عاملين بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية باقتراح من المنظمات النقابية للاعراف والعملة الاكثر تمثيلا ومن جمعية المهندسين والفنيين التونسيين المعترف بها بصفة قانونية.

يمكن لرئيس مجلس التكوين المهني ان يستدعي بصفة استشارية من عندياته او بطلب من احد أعضاء المجلس المذكور جميع الأشخاص الذين يظهر له من الصالح تشريكهم في أشغال المجلس.

الفصل 342

يجتمع مجلس التكوين المهني باستدعاء من رئيسه وتقوم بالكتابة القارة المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الجزء الثالث

عقدة التدريب

الفصل 343

عقدة التدريب هي عقدة يلتزم بمقتضاها رئيس المؤسسة بصفته عرفا ان يلقن مباشرة او بطريق الغير تكوينا مهنيا منتظما وشاملا الى شخص آخر والذي يلتزم بمقتضاه هذا الاخير المدعو متدربا مقابل ذلك بان يمتثل الى التعليمات التي يتلقاها وان ينجز الاشغال الموكولة اليه قصد تحقيق تكوينه المهني.

الفصل 344

عقدة التدريب تثبت وجوبا كتابة والا فإنها باطلة.

يجب أن تحرر على الأكثر في بحر نصف شهر ابتداء من تاريخ اجراء العمل بها ويجب أن تحرر في ثلاثة نظائر أحدها للمؤجر والاخرى للمتدرب او نائبه الشرعي والثالثة للمصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

يوجه المؤجر وجوبا النظائر الثلاثة الى المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية التي ترجع له نظيرين معدين للطرفين بعد التأشير عليهما.

ان تأشير المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يثبت تاريخ العقدة ويكسيها كامل مفعولها القانوني.

عقدة التدريب معفاة من جميع معاليم التانبر والتسجيل.

الفصل 345

تحرر عقدة التدريب اعتمادا على العادات والعرف المهني.

ويجب ان تتضمن:

1) اسم العرف ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومهنته ومحل سكناه او اسم المؤسسة والمقر الاجتماعي.

2) اسم المتدرب ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومحل سكناه.

3) اذا كان المتدرب قاصرا: اسم ولقب وجنسية ومهنة ومحل سكنى ابويه او المقدم عليه او الشخص المرخص له من طرف ابويه او ان لم يوجدوا فمن طرف الحاكم صاحب النظر في مادة احوال شخصية المتدرب.

4) في صورة ما إذا لم يتولى العرف ذاته التكوين المهني فانه يجب ان يبين بعقدة التدريب ما هي شروط التكوين ومن يقوم بتلقينه.

5) مدة العقدة.

6) بيان المهنة موضوع العقدة بدقة.

7) شروط خلاص اجرة المتدرب ومؤونته واسكانه وغيرها من الشروط المتفق عليها من الطرفين.

8) عند الاقتضاء بيان الدروس المهنية أو دروس التثقيف العام التي يلتزم صاحب المؤسسة بتلقينها الى المتدرب سواء داخل المؤسسة او خارجها.

9) التعرض الى أن الغرامة المحتمل دفعها في صورة فسخ العقدة سيقع تعيينها من طرف دائرة الشغل أو ان لم يوجد من طرف حاكم القانون العام صاحب النظر.

يجب ان يمضي على عقدة التدريب العرف والمتدرب اذا كان رشيدا او نائبه اذا كان قاصرا ويجب أن تكون مؤرخة.

الفصل 346

لا يمكن لاي كان ان يقبل متدربين قصر اذا لم يكن سنهم عشرين سنة على الاقل.

لا يمكن ان يقبل في التدريب اي متدرب سنه دون 14 عاما او فوق 18 عاما اذا لم ترخص له في ذلك المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

تضبط شروط تطبيق الفقرة السابقة بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالرقابة الطبية المجراة على المتدربين الذين سنهم دون 14 عاما.

الفصل 347

لا يمكن لاي عرف اذا كان أعزبا أو أرملا أو مطلقا أو مفارقا أن يسكن معه البنات القصر بصفة متدربات.

الفصل 348

يعتبر غير مؤهلين لقبول المتدربين:

- الاشخاص الذين سلط عليهم عقاب من اجل ارتكاب جناية.
- من وقع عقابهم من أجل ارتكاب ما ينافي الاخلاق.
- من وقع عقابهم من أجل استغلال حاجيات او نقايص او ميول قاصر او استغلال قلة التجربة او طـــيش او حاجيات شخص لم يكن بيده التصرف في املاكه سعيا وراء حمله على ان يبرم –بدون منافع مقابلة – عملية مالية او اي عقد اخر يثقل كاهل املاكه ويعاقب عنه بمقتضى الفصل 301 من القانون الجنائي.
- المحكوم عليهم بالحجر.
- الضباط العمومين المعزولون.
- الأشخاص المفلسون.
- الاشخاص المحكوم عليهم بالسجن مدة 3 اشهر او اكثر ما لم يتعلق الامر بجنحة سياسية او نقابية او جرح او قتل على وجه الخطأ.

ان عدم الاهلية الناتج عن تطبيق هذا الفصل يمكن رفعه من طرف كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد البحث واخذ راي السلط المحلية اذا اقام المحكوم عليه بعد انتهاء عقابه 3 سنوات ببلدة واحدة.

الفصل 349

أثناء شهري التدريب الأولين المعتبرين كمدة تجربة يمكن لاحد الطرفين ابطال عقدة التدريب – وفي هـــذه الصورة لا يستحق هذا ولا ذاك أية غرامة ما لم يقع الاتفاق على خلاف ذلك كتابيا وبصفة قطعية.

الفصل 350

تبطل العقدة وجوبا:

1) بوفاة المتدرب او انعدام المؤسسة.
2) اذا ما سلطت على العرف او المتدرب احدى العقوبات او احد الاحكام العدلية المعددة بالفصل 348.
3) بالنسبة للبنات القاصرات الواقع اسكانهن عند العرف وذلك في صورة طلاق هـــذا الاخيـــر او مفارقتـــه لزوجته أو وفاتها.

الفصل 351

يمكن فسخ العقدة باتفاق الطرفين او بطلب من احدهما:

1) في صورة وفاة العرف او تغيير مهنته على شرط ان يقدم مطلب الفسخ في ظرف 3 اشهر.
2) اذا وقع تجنيد المتدرب او العرف.
3) في صورة ما اذا لم يوف احد الطرفين بشروط عقدة التدريب.
4) في صورة ارتكاب مخالفات خطيرة أو متكررة لأحكام هذا الباب أو القرارات المتخذة لتطبيقه.
5) في صورة تعود المتدرب بسوء السلوك وبعدم الامتثال العنيد والعجز الفادح.

6) اذ حول العرف اقامته ببلدة غير البلدة التي كان يسكنها عند ابرام الاتفاق غير ان طلب فسخ العقدة المركز على هذا السبب لا يقبل الا طيلة 3 اشهر ابتداء من اليوم الذي حول فيه العرف مكان اقامته.

7) اذا سلطت على العرف او المتدرب عقوبة تشمل السجن اكثر من شهر.

8) في صورة تزوج المتدرب وبطلب منه.

يتعين على الطرف الذي يقرر طلب فسخ العقدة لاحد الاسباب التي تضمنها هذا الفصل تبليغ هذا الطلب كتابيا الى الطرف الاخر أو الى نائبه وكذلك الى المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 352

العرف ملزم بان يسلم الى المتدرب او الى نائبه عند انتهاء التدريب شهادة تثبت اتمام ما جاء بالعقدة.

الفصل 353

كل شخص ثبت عليه انه استخدم عمدا بصفة متدربين او عملة او مستخدمين شبانا سنهم دون 18 عاما لم يوفوا بالتزامات عقدة تدريبهم او لم يقطعوا صلتهم مع مؤجر سابق بصفة قانونية تفرض عليه غرامة يقرر دفعها لفائدة رئيس المؤسسة او المعمل الذي كان تركه العامل.

كل عقدة تدريب تبرم من غير الوفاء بالالتزامات التي اقتضتها العقدة السابقة او من غير ان يقع الغاء أاو فسخ العقدة السابقة للاسباب وحسب الصيغ المشار اليها بالفصلين 350 و351 تعتبر باطلة قانونا.

الفصل 354

الشكايات الموجهة ضد الغير بموجب الفصل 353 ترفع امام دائرة الشغل التابع لها المطلوب بموجب سكناه.

الفصل 355

النزاعات التي قد تنشب بمناسبة عقدة التدريب حسبما وقع ضبطها اعلاه بين الاعراف أو نوابهم وبين المتدربين أو نوابهم الشرعيين ترجع بالنظر الى دائرة الشغل بمكان تنفيذ العقدة.

الفصل 356

يجب على العرف او اي شخص عهد اليه التكوين المهني ان يعامل المتدرب القاصر معاملة حسنة وبجميع الاماكن التي يكون فيها هذا الاخير تحت نظره فانه يتعين عليه مراقبة سلوكه واخلاقه وان يشعر اولياءه او نوابهم بما يرتكبه من غلطات فادحة وبما يظهر عليه من ميول خبيثة.

كما يجب عليه اعلامهم بدون تاخير في صورة مرضه او تغيبه او بمناسبة اي امر اخر من شانه ان يبرر تدخلهم.

وتجب عليه حماية المتدرب من سوء معاملة زملائه او غيرهم من الاشخاص.

اذا كان المتدرب القاصر الذي سنه دون 18 سنة لا يحسن القراءة والكتابة والحساب فان العرف يكون ملزما بتمكينه من ان ياخذ من يوم الشغل الوقت والحرية اللازمين لتعليمه غير انه لا يمكن ان يتجاوز هذا الوقت ساعتين في اليوم.

الفصل 357

يتعين على العرف ان يلقن المتدرب تعليما تدريجيا وشاملا للفن او الحرفة او المهنة الخاصة التي اقتضتها العقدة.

ولا يمكنه ان يستخدم المتدرب الا في الاشغال والخدمات التابعة لمباشرة المهنة ما لم يشترط كتابيا خلاف ذلك.

الفصل 358

يجب على المتدرب نحو عرفه وعند الاقتضاء نحو الشخص الذي كلفه هذا الاخير بتدريبه المهني الامتثال والطاعة والاحترام ويتعين عليه مساعدته بعمله بقدر ما تسمح به مواهبه ومجهوداته ويتعين عليه ان يعوض عند انتهاء تدريبه الوقت الذي تعذر عليه قضاؤه في العمل بسبب المرض او التغيب الذي يتجاوز مدته 15 يوما.

الفصل 359

بمقتضى اوامر ستتخذ بعد أخذ رأي كتاب الدولة الذين يهمهم الامر واستشارة اللجنة المحلية للاجور صاحبة النظر ومجلس التكوين المهني:

1) ستضبط بالنسبة لكل من ميادين النشاط المشار اليها بترتيب الاجور او الاتفاقية المشتركة:

أ- قائمة ميادين النشاط الشخصية المشتملة على تدريب منتظم وشامل واقصى مدة التدريب بالنسبة لكل ميدان.

ب- اقصى النسبات بين عدد المتدربين المستخدمين بمشروع واحد وبين عدد العملة والمستخدمين الأكفاء (يعيّن عدد المتدربين بكل مؤسسة حسب أقصى نسبة مطبقة على نشاط هذه المؤسسة).

والأوامر المتخذة طبقا للفقرة اولا من هذا الفصل يمكن ان تضبط ادنى النسبات الواجبة بين عدد المتدربين وبين عدد العملة او المستخدمين الاكفاء العاملين بالمؤسسة.

تنطبق العقوبات التي اقتضاها الفصل 367 في بحر الثلاثة اشهر الموالية لصدور الاوامر المشار اليها بهذا الفصل.

2) تحدث دروسا مهنية وللتثقيف العام تصبح مزاولتها وجوبية بالنسبة للمتدربين ولشبان الشغالين الذين سنهم دون 15 عاما والتابعين لاصناف معينة من الصناعات باستثناء من يصرح بعدم قابليتهم لاي تثقيف مهني من طرف مدير الدروس المهنية.

وتضبط اوقات هذه الدروس وحصصها بقرار.

الفصل 360

يحجر :

1) تشغيل المتدربين غير الحاملين لعقدة تدريب مصادق عليها من طرف المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

2) تحرير عقدة تدريب لصنف من النشاط غير الصنف المبين بجريدة محررة طبق الاحكام التي اقتضاها الفصل 359.

3) تشغيل عدد من المتدربين ارفع من العدد الناتج عن النسبة القصوى المعينة بالامر التذي اقتضاه الفصل 359.

يمكن للمصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بصفة موقتة وريثما تدرج القائمة المشار اليها اعلاه رفض كل عقدة تشغيل محررة لمهنة لا تشتمل حسب العادات تدريبا منتظما وشاملا ويمكن الطعن في هذا القرار لدى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 361

بالمؤسسات المشار اليها بالفصل 338 من هذا الباب فان التعليم المنتظم والشامل لبعض الصناعات او بعض المهن الداخل في الاطار العادي لنشاط هذه المؤسسات لا يمكن ان ينظم الا حسب احكام امر يتخذ بعد استشارة كتاب الدولة المعنيين بالامر ومجلس التكوين المهني.

ويضبط وجوبا هذا الامر الشروط التي ينظم على نحوها التعليم المعني بالامر وكذلك طرق انتداب الشبان المسدى لهم التكوين المهني على هذه الصورة.

الفصل 362

يمكن احداث مراكز التكوين المهني المنظمة طبقا لاحكام الفصل 361 اما بمؤسسة واحدة او بجمع من المؤسسات.

وتفتح هذه المراكز في وجه الشبان الذين يكون سنهم فوق الثمانية عشر عاما في غرة جانفي السابق للدخول بالمركز.

تقع المصادقة على المراكز المحدثة هكذا بقرار مشترك من كاتب الدولة صاحب النظر وكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 363

إن لم توجد عقدة التدريب فان احكام الفصول 346 الى 358 يقع تطبيقها على العقدة المتولدة عن ترسيم الشبان بالدروس المهنية او بالمراكز المشار اليها بالفصلين 359 و362.

الجزء الرابع
الأداء على التكوين المهني

الفصل 364

يسلط اداء بعنوان التكوين المهني حسبما اقتضاه هذا الباب على كل شخص مادي او معنوي قائم بصنف من نشاط داخل في نطاق التطبيق المبين بالفصل 338 وخاضع للاداء على الباتيندة باستثناء الخاضعين للاداء الجملي عليها المشار اليهم بالفصل 5 من الامر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 حسبما وقع تنقيحه بالنصوص التابعة له(*).

الفصل 365

(*) الأمر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 لم يعد ساري المفعول، لذا يتعين الرجوع إلى مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على ا لشركات الصادرة بالقانون عدد 114 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ديسمبر 1989.

تضبط بمقتضى امر نسبة معلوم التكوين المهني وطرق توظيفه واستخلاصه ومراقبته وكذلك تخصيص مدخوله. ويسلط العقاب عن مخالفات احكام هذا الباب وتجري التتبعات والابحاث وتستصدر الاحكام في القضايا كما لو كان الامر يتعلق بمادة الباتيندة.

الغلط والسهو وعدم الاعلام الملاحظ عن المطالبين بالاداء على التكوين المهني يعاقب عنها بعنوان هذا الاداء بخطية تساوي ضعف الاداء المتملص من دفعه.

يخول لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني الحق في الاعفاء من جملة او بعض الخطايا المشار اليها اعلاه.

الجزء الخامس

المراقبة والعقوبات

الفصل 366

الاعوان القائمون بتفقد الشغل وكذلك متفقدو التعليم الفني مكلفون بمعية ضباط الشرطة العدلية بالسهر على تنفيذ احكام هذا الباب والنصوص المتخذة لتطبيقه.

الفصل 367

كل مخالفة لاحكام الفصول 346-347-348-360 ولما جاءت به النصوص الواردة في الفصول 359-361 -362 المتخذة لتطبيقها، يعاقب عنها طبقا لأحكام الفصول 234-236 -237 و239 من مجلة الشغل.

الفصل 368

لا يعاقب عن المخالفة اذا كانت نتيجة لغلطة متولدة عن تقديم رسم ولادة او دفتر او شهادة او وثيقة بها تصريحات غالطة او وقع تقديمها على طريق الغير.

الفصل 369

تبقى نافذة المفعول القرارات السابقة والمتعلقة بتنظيم التدريب المهني وكذلك الأحكام غير المخالفة لأحكام هذا الباب والتي تضبطها تراتيب الأجور أو اتفاقيات مشتركة مطبقة على المدربين.

الباب الحادي عشر

الشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحيين

الفصل 370

يجب اعلام كل عامل بمجرد انتدابه بانه سيقع استخدامه بصفة قارة او موسمية أو طارئة.

العامل القار هو الذي ينتدب لمدة غير معينة قصد المشاركة في جميع العمليات التابعة لحلقة من الاشغال الفلاحية العادية بالضيعة والذي يضمن له المؤجر عملا منتظما.

يمكن اثناء مدة التجربة التي اقتضتها العادات والتي لا يمكن في كل حال من الاحوال ان تفوق ثلاثين يوما فسخ عقدة الشغل من غير سابقية إعلام.

بعد انتهاء مدة التجربة فان أجل سابقية الاعلام بالفسخ لا يمكن ان يقل عن 8 ايام كاملة ما لم يرتكب العامل غلطة فادحة.

لا تبطل عقدة الشغل بموجب تخلف العامل القار عن الشغل موقتا بسبب مرض او حادث شـــغل او تعكـــر الاحوال الجوية او غيرها من الاسباب الطارئة او الناجمة عن قوة قاهرة اذا كان هذا التخلف دون الثلاثة اشـــهر. وللتمتع بهذا الشرط يتحتم على العامل ان يعلم مؤجره في ظرف خمسة عشر يوما عن أسباب تغيبه. وبعد الـــشهر الثالث من التغيب المعلل يحتفظ العامل بحق أولوية الإنتداب طيلة اجل جديد قدره سنة واحدة.

لا تنطبق احكام الفقرات 3 – 4 و5 من هذا الفصل على العملة المرسمين والطارئين الواقع انتدابهم لإنجاز شغل مدته متغيرة لكنها محدودة واستوجبته حاجيات موسمية أو طارئة بالضيعة والذين تنتهي عقدتهم عنـــدما يـــتم إنجاز الشغل.

الفصل 371

في صورة رفت عامل قار اثر انقضاء مدة التجربة ولاي سبب كان ما عدا ارتكاب غلطة فادحة او ظهور قلة الكفاءة المهنية او عدم كفاية الانتاج الناجمة عن تقاعس واضح فان هذا الاخير (يستحق مكافأة نهاية الخدمة) يحرر حسابها كما يلي :

- من شهر الى ثلاثة اشهر اقدمية اجرة ثلاثة ايام.
- من ثلاثة الى ستة اشهر اقدمية اجرة سبعة ايام.
- من ستة اشهر الى سنة اقدمية اجرة خمسة عشر يوما.
- ما بعد سنة في الاقدمية اجرة خمسة عشر يوما عن كل سنة.

لا يمكن ان يتجاوز مجموع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة متحصل الاجر في تسعين يوما.

إن احكام هذا الفصل لا تمنع المحاكم من تعيين غرم ضرر ارفع في صورة تعمد الطرد التعسفي.

الباب الثاني عشر

استخدام النسوة والاطفال بالفلاحة

الفصل 372

ينطبق هذا الباب على المؤسسات الفلاحية وتوابعها مهما كان نوعها.

الفصل 373

يتحتم على رؤساء المؤسسات المشار اليها بالفصل 372 السهر على حفظ الاخلاق الحميدة والحياء بجميـــع الاماكن ولو كانت غير مسيجة والتي يعمل بها خاصة النسوة أو الاطفال الذين سنهم دون السادسة عشرة.

الفصل 374

لا يجوز تشغيل الاطفال بالمؤسسات المشار اليها بالفصل 372 اذا لم تتوفر لهم القدرة البدنية الكافية لإنجاز الأشغال المعهودة اليهم.

لمتفقدي الشغل الحق الدائم في المطالبة بابعاد الاطفال الذين يتراوح سنهم بين الثالثة عشر والسادسة عشرة عاما والواقع استخدامهم بالمؤسسات المشار اليها اعلاه.

ويخول لهم نفس الحق اذا كان هؤلاء الاطفال مصابين بمرض او سقوط ظاهرين اذا ما تأيد ذلك من طرف طبيب اخصائي وبعد القيام بفحص حضوري اذا طلب الابوان ذلك.

الفصل 375

يمكن ان تقتضي قرارات مشتركة بين كاتبي الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وللتخطيط والاقتصاد الوطني شروطا خاصة للترخيص للنسوة والاطفال الذين سنهم دون السادسة عشرة عاما في القيام باشغال فلاحية قد تنجر عنها أخطار خاصة.

الباب الثالث عشر
تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الفصل 376 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد ايجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع.

واذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

الفصل 376 مكرر (أضيف بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976)

ان كل قرار بالاضراب او بصد العمال عن مباشرة عملهم يجب ان يسبقه تنبيه بعشرة ايام يوجه من قبل الطرف المعني الى الطرف الاخر والى المكتب الجهوي للتصالح او ان تعذر ذلك الى التفقدية الجهوية للشغل المختصة ترابيا بيد ان سريان مفعول التنبيه المسبق يكون بداية من اشعار المكتب الجهوي للتصالح او التفقدية الجهوية للشغل.

وعلاوة على ذلك فان الاضراب او الصد يجب ان تتم المصادقة عليه من طرف المنظمة النقابية المركزية للعمال او منظمة المؤجرين المركزية.

الفصل 376 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يوجه التنبيه المسبق في نفس الوقت الى الجهات المعنية عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن يتضمن التنبيه المسبق البيانات التالية:

- مكان الاضراب او الصد عن العمل.
- تاريخ الدخول في الإضراب أو الصد عن العمل.
- مدة الإضراب أو الصد عن العمل.
- سبب الإضراب أو الصد عن العمل.

يمكن لطرفي النزاع خلال فترة التنبيه المسبق الاتفاق على تأجيل تاريخ الدخول في الإضراب أو الصد عن العمل.

إذا ورد تنبيه ثان خلال مدة سريان التنبيه الأول فإن هذا الأخير يعتبر لاغيا.

الفصل 377 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتولى المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر تفقدية الشغل المختصة ترابيا بعد جمع المعطيات عرض موضوع النزاع على اللجنة الجهوية للتصالح.

ويترأس هذه اللجنة والي الجهة أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا وهي تضم علاوة على ذلك:

- ممثلين اثنين عن نقابات العملة المعنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.
- ممثلين اثنين عن المؤجرين او نقابات المؤجرين المعنية احدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.

وفي صورة ما اذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فان ممثل المنظمة النقابية المركزية للمؤجرين يقع تعويضه بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

الفصل 378 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

في صورة ما ذا كان الاضراب او الصد عن العمل يمتد الى ولايتين فأكثر فان التنبيه المسبق يوجه من قبل الطرف المعني الى الطرف الآخر والى المكتب المركزي للتصالح، وعند التعذر الادارة العامة لتفقدي الشغل.

ويكون سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من اشعار المكتب المركزي للتصالح، وعند التعذر الادارة العامة لتفقدية الشغل، الذي يتولى بعد جمع المعطيات عرض موضوع النزاع على اللجنة المركزية للتصالح.

ويترأس هذه اللجنة وزير الشؤون الاجتماعية أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل وهي تضم علاوة على ذلك:

- أربعة ممثلين عن نقابات العملة المعنية اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية أربعة ممثلين عن المؤجرين أو نقابات المؤجرين المعنية اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن ممثلي المنظمة النقابية المركزية للمؤجرين يقع تعويضهما بممثلين عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

تضبط بأوامر مشمولات وتنظيم وسير عمل المكتب المركزي والمكاتب الجهوية للتصالح وكذلك النظام الأساسي لأعوان المصالحة.

الفصل 379 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976)

يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية الصلحية أن تقوم بإجراء جميع الأبحاث وأن تتزود بجميع الآراء التي تراها صالحة.

الفصل 380 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يجب على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية للتصالح أن تقترح حلا للنزاع في اجل اقصاه ثمانية أيام من تاريخ سريان مفعول التنبيه.

الفصل 381 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

اذا لم يرض الحل المقترح من اللجنة الجهوية او اللجنة المركزية للتصالح أحد الطرفين فإنه يمكن لهما الاتفاق كتابيا على عرض النزاع على التحكيم.

الفصل 381 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن أن تتضمن الاتفاقيات المشتركة او الاتفاقات الجماعية شرطا تحكيميا فيما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية، وفي هذه الحالة يعرض الخلاف من قبل الطرف الأكثر حرصا مباشرة على مجالس التحكيم وفقا لاجراءات التحكيم المنصوص عليها بهذه المجلة وذلك ما لم تتضمن الاتفاقيات المشتركة او الاتفاقات الجماعية أحكاما خاصة.

الفصل 381 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

في حالة ما إذا تعلق النزاع بمصلحة اساسية فان عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرر بمقتضى قرار من الوزير الأول.

تعتبر مصلحة أساسية المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة او أمن أو صحة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر.

تضبط قائمة المصالح الأساسية بأمر.

الفصل 382 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعرض ملف النزاع على التحكيم حسب الحالة من طرف رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل أو رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل المختص ترابيا وذلك في أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الاتفاق على التحكيم. ويتضمن الملف الاتفاق على التحكيم وكل الوثائق الخاصة بالنزاع.

الفصل 382 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يوقف عرض النزاع على التحكيم كل إضراب أو صد عن العمل.

ويعتبر غير قانوني الإضراب أو الصد عن العمل الواقع خلال اجراءات التحكيم والمتعلق بالمسائل المعروضة على التحكيم.

الفصل 383 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تتولى التحكيم مجالس جهوية ومجلس مركزي للتحكيم.

ينظر المجلس الجهوي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تنشأ بالجهة.

وينظر المجلس المركزي للتحكيم في النزاعات المعروضة عليه والتي تمتد الى ولايتين فأكثر.

يضبط بأمر سير عمل المجالس الجهوية والمجلس المركزي للتحكيم.

الفصل 384 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يتركب المجلس الجهوي للتحكيم من:

* رئيس يعين بمقتضى أمر.
* محكم يختاره طرف الأعراف: عضو
* محكم يختاره الطرف العمالي : عضو

ويتركب المجلس المركزي للتحكيم من :

– رئيس يعين بمقتضى أمر
* محكم يختاره طرف الأعراف: عضو
* محكم يختاره الطرف العمالي : عضو

تتولى المكاتب الجهوية للتصالح وعند التعذر تفقديات الشغل المختصة ترابيا كتابة المجالس الجهوية للتحكيم.

ويتولى المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل كتابة المجلس المركزي للتحكيم.

الفصل 384 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تقع تسمية رؤساء المجالس الجهوية والمجلس المركزي للتحكيم من بين القضاة أو المسؤولين بالإدارة العمومية أو غيرهم من الأشخاص الذين تتوفر لديهم الكفاءة في ميدان الشغل.

ويقع اختيار الأعضاء من قبل طرفي النزاع من بين الأشخاص الذين لهم كفاءة في ميدان الشغل والذين ليست لهم مصلحة مباشرة في النزاع.

ويتم تحديد الاختيار كتابيا في أجل أقصاه ثمان وأربعون ساعة من تاريخ الاتفاق على اللجوء الى التحكيم.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن المحكم المختار من قبل طرف الأعراف يعوض بممثل عن الوزارة التي تتولى الإشراف على المنشأة.

يتعين على المحكمين المحافظة على السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات أو الوثائق ذات الصبغة السرية التي يمكن لهم الحصول عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم.

الفصل 385 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

لا يمكن للمجالس الجهوية وللمجلس المركزي للتحكيم النظر سوى في نقاط النزاع المعروضة على التحكيم.

وتتبع مجالس التحكيم في احكامها القواعد القانونية بالنسبة للخلافات المتعلقة بتأويل أو تطبيق أحكام قانونية أو ترتيبية أو تعاقدية، وقواعد العدل والانصاف بالنسبة للخلافات المتعلقة بمواضيع أخرى.

لمجالس التحكيم جميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها ويمكن لها الاستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الاستنارة برأيهم.

الفصل 385 مكرر(أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تصدر القرارات التحكيمية في أجل أقصاه عشرة أيام من تاريخ عرض ملف النزاع على مجلس التحكيم.

ويؤخذ القرار التحكيمي بأغلبية الأصوات في حالة انعدام هذه الاغلبية يقع اعتماد رأي رئيس المجلس ويجب أن يكون القرار معللا.

تبلغ نسخ من القرار التحكيمي الى طرفي النزاع في أجل أربع وعشرين ساعة من تاريخ اصداره.

ويودع أصل القرار التحكيمي بالمكتب المركزي للتصالح وعند التعذر بالادارة العامة لتفقدية الشغل إذا كان صادرا عن المجلس المركزي للتحكيم أو بالمكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر بتفقدية الشغل المختصة ترابيا اذا كان صادرا عن المجلس الجهوي للتحكيم.

الفصل 386 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

قرار التحكيم ملزم للأطراف ولا يمكن الطعن فيه.

ويعاقب المخالف لأحكام القرار التحكيمي طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة.

الفصل 386 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يجوز لمجلس التحكيم من تلقاء نفسه أو بطلب من أحد طرفي النزاع خلال سبعة أيام من صدور القرار التحكيمي إصلاح خطأ مادي تسرب الى نص القرار.

كما يجوز لمجلس التحكيم بطلب يقدمه أحد طرفي النزاع خلال سبعة أيام من استلامه القرار التحكيمي وبعد اعلامه الطرف الآخر أن يقوم بتفسير أحكام القرار أو اصدار قرار تحكيمي تكميلي في مسألة وقع السهوعنها في القرار.

يصدر مجلس التحكيم القرار الاصلاحي او التفسيري او التكميلي خلال ثلاثة أيام من تاريخ تعهده، ويكون هذا القرار جزءا لا يتجزأ من قرار التحكيم الأصلي.

الفصل 386 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

تعفى من معاليم التامبر والتسجيل كل الاجراءات التي يقع القيام بها والتي تستوجبها مقتضيات التحكيم وكذلك القرارات التحكيمية.

الفصل 387 (نقح بالقانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

في صورة عدم مراعاة أحكام هذا الباب وخاصة أحكام الفصول 376 و 376 مكرر و 376 ثالثا من هذه المجلة فإن الإضراب أو الصد عن العمل يكون غير قانوني.

وعلاقات الشغل تقطع بمفعول الطرف المسؤول عن عدم مراعاة أحكام هذا الباب.

الفصل 388 (نقح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973)

1) عندما يكون الاضراب او الصد عن العمل مخالفين للقانون فان كل من حرض على مواصلة الاضراب او الصد عن العمل او شارك فيهما يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين ثلاثة اشهر وثمانية اشهر وبخطية تتراوح بين 100 دينار و500 دينار.

وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان.

2) كل من احتل اماكن الشغل مدة الاضراب او الصد عن العمل المخالفين للقانون يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفقرة السابقة.

3) كل من استعمل الالات او الاجهزة او الادوات التي هي على ملك المؤسسة لغايات اخرى غير التي اعدت لها يهاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفقرة (1) من هذا الفصل اذا كان هذا الاستعمال من شأنه الاخلال بسير العمل بالمؤسسة أو النيل من الأمن العام.

4) كل من اضر او حاول ان يضر اثناء الاضراب او الصد عن العمل باشياء او الات او مواد او بضائع او اجهزة او ادوات على ملك المؤسسة يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفصل 137 من المجلة الجنائية ولا ينطبق الفصل 53 من المجلة المذكورة في هذه الحالة.

5) الاجراءات المتبعة لردع المخالفات المنصوص عليها بهذا الفصل هي نفس الإجراءات المتبعة عند التلبس بالجريمة.

الفصل 389 (نقح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يمكن تسخير المؤسسة أو عملتها بمقتضى أمر إذا تقرر اضراب او صد عن العمل أو شرع فيه وكان من شأنه أن يخل بالسير العادي لمصلحة أساسية.

ويقع تبليغ التسخير للمعنيين بالأمر بصفة فردية الى آخر مقر للسكنى مسجل لدى المؤسسة وذلك عن طريق أعوان الضابطة العدلية.

وإذا شمل التسخير مؤسسة أو كافة أعوان مؤسسة فإن التبليغ يمكن أن يتم عن طريق التعليق بالمؤسسة المعنية أو عن طريق وسائل الإعلام.

الفصل 390 (نقح بالقانون عدد 77 لسنة 1973 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973)

كل من لم يمتثل لاجراءات التسخير يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين شهر وعام وبخطية تتراوح بين 100 و500 دينار أو بإحدى العقوبتين فقط.

وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان.

الباب الرابع عشر
تنظيم مراقبة الاعفاء الجماعي بالمؤسسات الصناعية والتجارية والتعاضدية والصناعية اليدوية

الفصول 391 إلى 396 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)

الباب الخامس عشر
القانون الأساسي للصحافيين الصناعيين

الفصل 397

الصحافي الصناعي هو الذي شغله الاصلي المنظم والماجور عليه تعاطي مهنته في تحرير نشرية دورية او في نيابة اخبارية او مؤسسة للاذاعة او التلفزة او الاخبار السينمائية ويستمد منها موارده الاصلية.

والصحافي الصناعي، هو أيضا المراسل بتونس او بالخارج الذي تتوفر فيه الشروط التي اقتضتها الفقرة السابقة.

يلحق بالصحافيين الصناعيين المساعدون لهم مباشرة مثل المنشئين المترجمين والمختزلين المنشئين والمنشئين المراجعين والمخبرين بالتصوير اليدوي او التصوير الشمسي والمخبرين السنمائيين باستثناء اعوان الاشهار وجميع من لا يقدم الا مساعدة عرضية مهما كانت صفتها.

الفصل 398

في صورة الغاء عقد اجارة ابرم بدون تعيين مدة فان التنبيه بالنسبة لكل من الطرفين وباستثناء الحالات التي اقتضاها الفصل 400 يوجه قبل شهر اذا طبق العقد طيلة ثلاث سنوات او دون ذلك وقبل شهرين اذا طبق العقد طيلة مدة تفوق الثلاث سنوات.

الفصل 399

اذا كان الرفت ناتجا عن عمل قام به المؤجر يستوجب دفع غرامة لا يمكن ان تقل عن مبلغ مرتب شهر من المرتب الاخير من كل سنة او جزء سنة قضي في العمل، وعين أقصى الاقساط الشهرية بخمسة عشر قسطا.

وتعرض المسالة وجوبا على لجنة تحكيمية لتعيين مقدار الغرامة الواجب دفعها اذا تجاوزت مدة العمل خمسة عشر عاما.

الفصل 400

أحكام الفصل 399 تنطبق في صورة ما اذا فسخ العقد بسبب العامل عندما يكون هذا الفسخ ناتجا عن أحد الامور الآتية:

- إحالة الصحيفة،
- توقيف نشرها لأي سبب من الاسباب،
- تغيير ملحوظ في صبغة او اتجاه الصحيفة او المؤسسة اذا احدث هذا التغيير للعامل حالة من شأنها المس بشرفه او سمعته او بصفة عامة بمصالحة الأدبية.

وفي هذه الصورة لا وجوب الى سابقية تنبيه.

الفصل 401

كل شغل لم تقتضيه الاتفاقات المحتوي عليها عقدة الايجار يستوجب خلاص جراية خاصة.

الفصل 402

كل شغل وقعت التوصية به أو قبل ولم ينشر بالصحيفة يستوجب دفع الاجر.

الحق في نشر الفصول او غيرها من الانتاج الادبي أو الفني التي يكون منتجوها من بين الأشخاص المذكورين بالفصل 397 يتوقف وجوبا على اتفاق صريح تبين به شروط الترخيص في نقل الفصول بصحائف اخرى.

الفصل 403

الصحافيون الصناعيون والملحقون بهم يستحقون الراحة الاسبوعية.

الفصل 404

تمنح رخصة سنوية للصحافيين الصناعيين وللملحقين بهم وعينت مدة هذه الراحة بشهر بالنسبة للصحافيين العاملين منذ سنة على الاقل وبخمسة اسابيع بالنسبة للصحافيين الذين تجري عقدة اجارتهم منذ عشر سنوات على الاقل.

الفصل 405

لا يخول الحق في التمسك بصفة «صحافي» إما بمناسبة تحرير جوازة سفر او القيام باي عمل اداري او سعيا وراء التمتع ببعض التراتيب التي تتخذها السلط الادارية لفائدة ممثلي الصحافة إلا الأشخاص الواقع تعدادهم بالفصل 397 والذين بيدهم بطاقة التعريف المهنية.

وتضبط شروط تسليم هذه البطاقات ومدة صلاحيتها وشروط وصيغ ابطالها بامر يصدر باقتراح من كاتب الدولة للاخبار والارشاد.

الفصل 406

أثناء شهر جانفي من كل سنة يحرر كاتب الدولة للاخبار والارشاد قائمة في ارباب المؤسسات الصحافية الذين يبرمون – بالنسبة للعام المذكور – التزاما:

1) بان يدفعوا للصحافيين الذين يعملون تحت نظرهم وبصفة عامة لكل شخص معين بالفصل 397 وهو في خدمتهم اجورا لا تقل عن الاجور المعينة لكل صنف من الاصناف المهنية حسب الجهات بقرار من لجنة مختلطة تضم ممثلي المؤسسات الصحافية وممثلي رجال الصحافة.

وتكلف هذه اللجنة المتركبة بالسوية من نواب عن الاعوان ونواب عن الاعراف بحساب ثلاثة نواب على الاقل لكل من الطرفين بتحرير جدول الاجر الادنى بالجهة المعنية بالامر.

ويترأس هذه اللجنة موظف سام يعينه كاتب الدولة للاخبار والارشاد يتولى تسيير المناقشات بدون ان يشارك في الاقتراع.

ويمكن للجنة في صورة وجود فرق كبير في أهمية المؤسسات الصحافية بمدينة واحدة ضبط أصناف لها – ثلاثة على الاكثر – ترتب فيها المؤسسات المعنية بالامر.

وتضبط اللجنة المختلطة بصفة قطعية جدول الأجر الأدنى لكل صنف من الأصناف.

اذا حصل خلاف قطعي بين النواب المنخرطين في هذه اللجنة فانهم يحكمون شخصية تعين باتفاق الطرفين.

واذا تعذر تعيين هذا الحكم بالصفة المذكورة فان رئيس المحكمة الابتدائية بتونس يتولى تعيينه بصفة وجوبية من بين الموظفين السامين المباشرين أو المتقاعدين وبقدر الإمكان من بين رجال القضاء الساكنين بنفس البلدة أو الجهة.

مقررات هذا الحكم لا يمكن إستئنافها.

2) بأن يدفعوا لأعوانهم –في صورة إصابتهم بمرض من غير الأمراض الناتجة عن حادث شغل– غرامة تساوي المرتب الشهري إذا كان الأمر يتعلق بصحافي ملحق بمؤسستهم منذ ستة أشهر على الأقل وسنة على الأكثر، وتساوي مبلغ المرتب على ثلاثة أشهر على الأقل إذا كان الأمر يتعلق بصحافي ملحق بمؤسستهم منذ ما

يزيد عن سنة وأن يدفعوا زيادة على ذلك غرامات تساوي نصف المرتب الشهري طيلة الشهرين أو الثلاثة أشـــهر الموالية للمرض فيما إذا كان الصحافي ملحقا بمؤسستهم منذ أكثر من ستة أشهر على الأقل أو سنة على الأكثر أو أنه كان ملحقا بها منذ ما يزيد عن سنة.

وإذا لم يقم صاحب المؤسسة الصحفية بذلك فللأعوان الحق في القيام بدعوى ضده مباشرة للمطالبة بتطبيـــق المقتضيات المشار إليها أعلاه.

الفصل 407

لا ينتفع بتوزيع المبالغ التي تخصصها الدولة والمجموعات والمؤسسات العمومية والمؤســـسات المـــستلزمة للمصالح العمومية لمصاريف الإشهار عند طلب الاقتراض من العموم إلا المؤسسات المرسمة بالقائمة المحررة طبقا لاحكام الفصل 406.

الفصل 408

أحكام الفصول من 397 الى 405 بدخول الغاية من هذا الباب تكتسي صفة النظام العام.

الباب السادس عشر
القانون الاساسي المهني
للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين

الفصل 409

الاتفاقات المبرمة بين اصحاب المصانع والتجار من جهة وبين النواب المتجولين والوكلاء والمروجين مـــن جهة اخرى هي عقود اجارة اذا كان النواب المتجولون او الوكلاء او المروجين الذين يعملون لفائدة مؤسسة او عدة مؤسسات ويتقاضون جزءا او مرتبا قارا يقومون بعملهم المذكور بصفة مستمرة وباســـتثناء اي عمـــل اخـــر ولا يتعاطون اية عملية لفائدتهم الشخصية ويكونون مرتبطين مع المؤسسة التي يمثلونها بعقدة مبينـــة لنـــوع البـــضائع المكلفين بترويجها وللجهة الواجب عليهم مباشرة نشاطهم بها ولمقدار الاجر او المنحة او الجزء النسبي المخول لهم.

لا تنطبق احكام هذا الباب على المستخدمين المكلفين بصورة استثنائية وزيادة على عملهم داخـــل المؤســـسة بالقيام ببعض المساعي لدى بعض الحرفاء والذين يتقاضون اما مرتبا لا غير او مرتبا قارا اصـــالة مـــع تحمـــل المؤسسة بمصاريف تنقلهم وتسيير نشاطهم ومراقبته يوميا من طرف المؤجر.

ويمكن ان تتضمن هذه العقود التحجير اثناء مدتها على النائب المتجول او الوكيل او المروج ان ينوب عـــن مؤسسات او بضاعات معينة.

وإذا لم تقتض العقود هذا التحجير فانه يتحتم ان تشمل عند الاقتضاء التنصيص على المؤسسات أو البـــضائع التي ينوب عنها النواب المتجولون أو الوكلاء أو المروجون من قبل وكذلك الالتزام بعدم قبول نيابات جديدة أثنـــاء مدة العقدة من غير سابقية ترخيص من قبل المؤجر ما لم يعدل المتعاقدون بنص صريح عن هذا التحجير.

الفصل 410

العقود المبينة اعلاه تحرر وجوبا بالكتابة.

وتبرم حسب اختيار المتعاقدين اما لاجل مسمى او غير مسمى وفي الصورة الثانية يجب ان تنص على اجل التنبيه بالفسخ يكون على الاقل مساويا للاجل المعين بعقود الشغل المشتركة والا فإنه يعين على مقتـــضى العـــرف على انه لا يكون ابدا دون الشهر في السنة الاولى من تطبيق الاتفاق ولا دون شهرين في الـــسنة الثانيـــة ولا دون ثلاثة اشهر فيما زاد عن السنتين.

يرفع اجل التنبيه بالفسخ بالنسبة للوكلاء والنواب المتجولين العاملين خارج البلاد التونسية بالمـــدة الطبيعيـــة لسفر العودة اذا استوجب فسخ عقدتهم الرجوع الى البلاد التونسية.

ويمكن اشتراط مدة تجريبية لا تتجاوز الثلاثة اشهر.

الفصل 411

تضبط نتائج فسخ عقدة الشغل من طرف واحد ما لم يرتكب الطرف الاخر خطأ كبيرا حسب الاوجه الاتية:

اولا : اذا طرأ الفسخ في مدة التجربة لا يطالب باية غرامة.

ثانيا: وفي الصورة الاخرى اذا كان الفسخ ناتجا عن فعل المؤجر فان العامل يستحق:

1) اذا كانت مدة العقد غير محدودة:

أ) في صورة عدم مراعاة أجل التنبيه بالفسخ المعين حسب العرف او على مقتضى الاتفاقية المشتركة ان لـــم يوجد عرف يستحق العامل بعنوان الاجر مبلغ جميع ما يمكن ان ينجر له من المنافع بطريق مباشرة أو غير مباشرة أثناء مدة أجل التنبيه نقدا.

ب) اذا روعي اجل التنبيه بالفسخ يستحق العامل غرامة من اجل الفسخ التعسفي ان وجد.

ولضبط الغرامة الواجب منحها عند الاقتضاء يقع اعتبار العرف ونوع الخدمات القائم بها العامل واقدميته في العمل مع مراعاة سنه ومبلغ المحجور والمبالغ المخصومة لتكوين جراية التقاعد وبصفة عامة جميع الظروف التي من شأنها أن تثبت الضرر الناشئ وأن تضبط اهميته.

اذا طرأ تغيير على حالة المؤجر القانونية سيما بوجه الارث والبيع أوالادماج أو تحوير المؤسسة أو تكـــوين شركة فان جميع عقد الاجار المشار اليها بالفقرة الاولي من الفصل 409 والسارية المفعول في يوم التحوير تبقـــى نافذة المفعول بين صاحب المؤسسة الجديد والنواب المتجولين والوكلاء والمروجين الملحقين بالمؤسسة.

وتوقيف نشاط المؤسسة – ما لم يكن ناتجا عن قوة قاهرة– لا يُعفي صاحب المؤسسة من الالتزامات بإحترام أجل التنبيه بالفسخ.

ولا يجوز للطرفين أن يعدلا سلفا عما سيكون لهما من الحق في المطالبة بغرم الضرر عملا بالأحكام المبينة أعلاه التي هي قابلة للتنفيذ حتى في صورة ما إذا كان العامل مرتبطا بعقود إجارة مع مؤجرين متعددين.

إن الامتياز الذي تضمنته الفقرة 4 من الفصل 1630 من مجلة العقود والالتزامات ينسحب على الغرامات المقررة أعلاه إما من أجل عدم مراعاة أجل التنبيه أو من أجل فسخ العقدة على وجه تجاوز الحق([1]).

2) إذا كان الأمر يتعلق بفسخ قبل الإبان لعقدة ذات مدة محدودة:

أ) يستحق العامل بعنوان الأجر مبلغ ما يمكن أن ينجر له من المنافع بصفة مباشرة أو غير مباشرة إلى نهاية مدة العقدة الطبيعية مع اعتبار المنافع التي يتحصل عليها العامل من جراء فسخ العقدة.

ب) غرامة من أجل فسخ العقدة على وجه التعسف إن وجد.

الفصل 412

يستحق العامل دائما بعنوان الاجر – مهما كانت اسباب وتاريخ انفصاله عن العمل ولو كان هذا الانفصال حادثا عند انتهاء العقدة ذات الاجل المحدود– مبلغ الجعالة والاسقاط عن الاذون التي لم تصدر في تاريخ مغادرته المؤسسة ولكنها تابعة مباشرة للعينات وللاثمان الواقعة قبل انقضاء العقدة.

ولا يتجاوز استحقاق الجعل المدة الجاري بها العمل عرفا في كل مهنة ما لم يشترط خلاف ذلك.

الفصل 413

في صورة فسخ عقدة غير محدودة المدة من طرف المؤجر وكان الفسخ غير ناتج عن خطأ صادر عن النائب المتجول او الوكيل او المروج وكذلك في صورة ابطال العمل بالعقدة من أجل حادث او مرض لحق بالنائب التجاري او بالوكيل او بالمروج واظهر عجزا كاملا ومستمرا عن العمل فان العامل يستحق غرامة عن المناب الراجع له شخصيا في اهمية وقيمة الزبائن الذين أتى بهم او اكتشفهم او انماهم مع مراعاة المنح الخاصة الممنوحة في مدة العقدة لنفس الغرض ومع اعتبار النقص الذي ربما يشاهد في عدد الزبائن المتوقع الحصول عليهم قبل تعهده بالعمل والمتسبب فيه النائب التجاري او الوكيل أو المروج.

كل عقدة محررة لمدة معينة تقتضي استحقاق نفس الغرامة في صورة ما اذا وقع فسخ العقدة قبل حلول الاجل او اذا لم يقع تجديد العقدة عند انتهاء مدتها وكان المتسبب في الفسخ هو المؤجر بدون ارتكاب اي خطا من النائب المتجول أو الوكيل أو المروج.

الغرامة المنصوص عليها بالفقرة السابقة يجب ان تكون مميزة عن الغرامة التي قد تستحق طبقا للأحكام السابقة وعن الغرامة التي قد تستوجب بصورة فسخ العقدة قبل الابان لعدم تنفيذ الواجبات المتولدة عن العقدة المبرمة لمدة معينة.

ولا يمكن تعيين هذه الغرامة سلفا بإتفاق الطرفين.

الفصل 414

ان التعويضات المقررة بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل يستحقها النواب المتجولون والوكلاء ومروجو التجارة والصناعة مقابل الحوادث التي تحصل من اجل قيامهم بعملهم وخاصة اثناء التنقلات او الزيارات التي يقومون بها تنفيذا لعقدة الاجار المبرمة حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 409 وذلك مع مراعاة الاحكام المبينة اسفله.

---

[1]) ألغي الفصل 1630 من مجلة العقود والإلتزامات بمقتضى القانون عدد 5 لسنة 1965 المؤرخ في 1965/02/12 والمتعلق بإصدار مجلة الحقوق العينية والإمتياز المشار إليه وارد بالفقرة 5 من الفصل 199 من هذه المجلة، مع الإشارة إلى أن الفصل 199 المذكور قد نقح ضمنيا بمقتضى الفصل 151–2 من مجلة الشغل المضاف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

الفصل 415

الاجال المضروبة لرؤساء المؤسسات بالفصل 40 من القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 المتعلق بنظام تعويض حوادث الشغل التي تصيب النواب المتجولين والوكلاء والمروجين خارج محلات العمل الاصلي لا يبتدئ مفعولها الا من تاريخ الاعلام بالحادث بمقتضى مكتوب مضمون الوصول مشهود بوصوله من المتضرر أو نائبه أو من آلت اليهم حقوقه مبين فيه مكان لحادث والظروف التي حفت به.

الاعلام بالحادث بمركز الشرطة او الحرس الوطني بالمكان الذي وقع فيه الحادث يمكن ان يكون بمكتوب مضمون الوصول يوجه في الاجل القانوني والتوصيل البريدي يكون حجة على تاريخ توجيه هذا المكتوب.

إن وقع الاعلام طبقا للفصل 43 من القانون المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 المذكور اعلاه من طرف المصاب بالحادث او احد ممثليه خلال العامين المواليين لتاريخ الحادث فان هذا الاعلام يجب ان يكون مصحوبا بالوصل البريدي للمكتوب المضمون الوصول وبالاعلام بالتبليغ المشار اليهما بالفقرة الاولى من هذا الفصل([1]).

الفصل 416

اذا أصيب النائب المتجول أو الوكيل أو المروج بحادث أثناء قيامه بزيارات أو تنقلات نيابة عن عدة مؤسسات فان تعويض نتائج الحادث يحمل على رؤساء هذه المؤسسات بالتضامن بعضهم مع بعض.

الفصل 417

يخول لكل مؤجر الحق في التخلص من هذا الالتزام التضامني بمنح تفويض للنائب المتجول او الوكيل او المروج قصد ابرام وثيقة تامين ضمانا لخلاص الجرايات والغرامات التي اقتضاها القانون المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 المذكور([2]).

وفي هذه الصورة فان اقساط التامين الراجعة للوثيقة المذكورة يرجعها كل مؤجر الى النائب المتجول او يدفعها مباشرة على نسبة مبلغ المرتبات المدفوعة للعامل بالنظر لجملة الاجور المصرح بها من طرف المنتفع بالتامين.

الفصل 418

في جميع الصور ومهما كانت المؤسسة المسؤولة فان الاجر المتخذ كقاعدة لضبط الجرايات والغرامات الواجب دفعها هو عبارة عن جملة الاجور التي قبضها النائب المتجول او الوكيل او المروج من مختلف المؤسسات التي يمثلها في بحر الاثني عشر شهرا السابقة للحادث.

وبالنسبة للذين اشتغلوا مدة تقل عن اثني عشر شهرا قبل وقوع الحادث فان المقصود من الاجر هو جملة الاجور التي قبضوها بالفعل باضافة ما يمكن ان يكونوا قد قبضوه اثناء المدة المكملة للاثني عشر شهرا المذكورة لو باشروا مهنتهم بصفة طبيعية حسب نفس الشروط خلال المدة المذكورة.

الفصل 419

---

[1]) ألغي القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 وعوّض بالقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادثا لشغل والأمراض المهنية وتبعا لذلك يتعين الرجوع لأحكام القانون الجديد.

[2]) ألغي القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 وعوّض بالقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادثا لشغل والأمراض المهنية وتبعا لذلك يتعين الرجوع لأحكام القانون الجديد.

لتطبيق التشريع المتعلق بالراحة الخالصة الاجر فان النائب المتجول او الوكيل او المروج الذي يباشر حسب الشروط المعينة بالفصل 409 يستحق بمناسبة راحته معدل الاجر الذي قبضه اثناء مدة مساوية خلال السنة التي سبقت الراحة بدون ان ينجر عن منح تلك الغرامة تخفيض في مبلغ المكافات التي يستحقها حسب الشروط التي تضمنتها عقدته من اجل العمل الذي قام به قبل التمتع بالراحة.

الباب السابع عشر
بطاقة تعريف مهنية خاصة بالنواب
المتجولين والوكلاء التجاريين

الفصل 420

كل شخص مباشر بالتراب التونسي لمهنة نائب متجول او وكيل تجاري وينحصر شغله دوما في التوسط للبيع بين المنتجين والصناعيين والتجار وغيرهم من الاشخاص عندما تكون هذه البضائع ضرورية لمباشرة مهنة المشترين ملزم بان يثبت مسكه للبطاقة المهنية المحررة طبق الشروط التي اقتضتها الفصول الآتية.

الفصل 421

بطاقة التعريف المهنية تكون ممضاة وجوبا من طرف صاحبها ومبينا بها اوصافه واسمه ولقبه وتاريخ ومكان ولادته ومقره وجنسيته الاصلية والمكتسبة عند الاقتضاء.

وعلاوة على ذلك تحمل البطاقة المذكورة صورة صاحبها وعليها طابع السلطة التي قامت بتسليمها.

يجب ان تقدم جميع حجج الحالة المدنية وغيرها من الوثائق المفيدة لتأييد تصريحاته.

كما يجب على طالب البطاقة ان يدلي بالشهادة الكتابية التي تسلم له وجوبا من طرف المنتجين والصناعيين والتجار الذين يستخدمونه او من نائبهم العام اذا كان الطالب مساعدا او مستخدما عند هذا النائب العام.

ويجب أن تكون هذه الشهادة ممضاة – بعد التأمل والتحقق من الوثائق المقدمة – من طرف الحجرة التجارية التي توجد بدائرتها المؤسسة الممثلة أو مركزها الأصلي والحجرة التجارية التابع لها مقر الطالب إذا كان هذا الأخير بدائرة حجرة أخرى.

يجب أن ينص بشهادة التعريف على تقديم هذه الشهادة بما إحتوت عليه من تأشيرات.

وفي صورة فسخ العقدة بين المؤجر والعامل فانه يتحتم على الطرفين ان يعلما بذلك السلطة التي اصدرت البطاقة في ظرف شهر.

الفصل 422

اذا كانت المؤسسة المنوبة كائنة بقطر مرتبط مع البلاد التونسية باتفاقية فان الإعلامات الصادرة عن المؤسسة المؤجرة تمضيها وجوبا الحجرة التجارية التي توجد بدائرتها المؤسسة المنوبة.

الفصل 423

بطاقات التعريف المهنية يسلمها والي الجهة الكائن بها مقر الطالب او – عند الاقتضاء – معتمد الوالي أو رئيس البلدية.

ويمكن أيضا للسلطة التي تسلم البطاقة ان تحرر عوضا عنها حجة تقوم مقامها بصفة موقتة.

الفصل 424

تجدد وجوبا بطاقة التعريف في كل سنة حسب الشروط المعينة بالفصول السابقة وبعد تقديم نفس المؤيدات.

جميع التنقيحات المدخلة على التصريحات المرسمة ببطاقة التعريف المهنية يقع الاعلام عنها عند التجديد.

تسلم بطاقات التعريف المهنية مقابل دفع معلوم سنوي يعين مقداره بقانون.

الفصل 425 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

كل شخص باشر مهنة نائب متجول أو وكيل تجاري بالتراب التونسي دون مسك لبطاقة التعريف المهنيـــة أو أدلى عمدا بتصريحات خاطئة لاستصدار هذه البطاقة يعاقب بخطية تتراوح بين 72 و 288 دينارا وفـــي صـــورة العود بخطية من 288 الى 2880 دينارا.

وتسلط نفس العقوبات على كل شخص ثبت عليه تسليم حجج او شهادات على وجه المجاملة وكذلك على كل من يخالف احكام الفصل 420 والفقرة الأخيرة من الفصل 421 من هذه المجلة.

الباب الثامن عشر
البطاقة المهنيّة لعملة الخبازة

الفصل 426

الخبازة الخاضعون للاداء على الباتيندة والمحرزون على البطاقة المهنية المسلمة طبقا لاحكام الفصل الاول من الامر المؤرخ في 19 جانفي 1956 الذين يحتاجون الى اليد العاملة بالاجر لصنع الخبز لا يمكنهم ان يستخدموا الا عملة خبازة محرزين على البطاقة المهنية.

الفصل 427

يسلم البطاقة المهنية للعامل الخباز كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعد استشارة لجنة منح البطاقة المهنية الى العملة الخبازة. ويضبط نظام وسير ووظائف هذه اللجنة بامر بعد اخذ راي كاتبي الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني وللشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 428 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)

يعاقب على مخالفات أحكام الفصل 426 طبقا للفصول 234 و 236 و237 من هذه المجلة.

الباب التاسع عشر
وسام الشغل

الفصل 429 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

يمنح وسام شرفي اطلق عليه وسام الشغل لمكافاة الانتاج والضمير المهني اللذين يظهر هما العملة في الخدمات التي يقومون بها في مؤسسات التجارة والصناعة والفلاحة وتوابعها مهما كان نوعها.

كما يمنح هذا الوسام للعملة الأجراء التابعين للمهن الحرة والمؤسسات الصناعية التقليدية وللتعاضديات والشركات المدنية وللنقابات، وللجمعيات والمجموعات مهما كان نوعها.

يمكن إسناد وسام الشغل للمستخدمين التابعين للدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

الفصل 430

يمنح وسام الشغل يوم غرة ماي من كل عام وذلك بمقتضى قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 431 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

يشتمل وسام الشغل على خمس درجات:

– درجة استثنائية "وسام ذهبي" يسند بدون شرط وبصفة استثنائية لبعض الأشخاص الذين أسدوا خدمات قيّمة في ميدان الشغل.

– درجة كبرى "وسام ذهبي" يسند بعد قضاء 30 سنة خدمات فعلية.

– درجة أولى "وسام فضي مذهب" يسند بعد قضاء 25 سنة خدمات فعلية.

– درجة ثانية "وسام فضي" يسند بعد قضاء 20 سنة خدمات فعلية.

– درجة ثالثة "وسام برنزي" يسند بعد قضاء 15 سنة خدمات فعلية.

الفصل 432

يمنح وسام الشغل لكل عامل تونسي يتعاطى العمل في المؤسسات والمعامل المشار اليها بالفصل 429 وتكون ثمرة عمله هي اهم موارده ويساهم بفضل ضميره الصناعي وانتاجه المهني مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية بالخدمات التي يسديها للبلاد التونسية.

الفصل 433

العملة المقيمون والعاملون بالبلاد الاجنبية لدى مؤجر تونسي او في فرع او نيابة لمؤسسة مقرها بالبلاد التونسية يمكنهم الاحراز على وسام الشغل.

الفصل 434

يمكن ان يمنح وسام الشغل لعملة اجانب تابعين لدولة تعامل العملة التونسيين بالمثل.

ومن جهة اخرى يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية ان يمنح وسام الشغل لعملة اجانب ذوي جدارة بدون مراعاة الجنسية.

الفصل 435

لا يمنح وسام الشغل للمديرين العامين والمديرين والوكلاء للشركات الا اذا كانوا خاضعين بحكم وظيفتهم لضريبة المرتبات والأجور.

الفصل 436

يمكن أن يمنح وسام الشغل لسواقط الشغل بقدر ما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لمنح هذا الوسام.

ويمكن منح هذا الوسام بعد وفاة مستحقيه:

1) بدون شرط للعملة والمؤجرين الذين يصابون بحادث قاتل طرأ لهم اثناء قيامهم بعملهم.

2) للعملة والمستخدمين الذين كانت تتوفر فيهم وقت وفاتهم الشروط المبينة بالفصول 432 الى 435 بشرط ان يقدم مطلبا في اجل قدره عامان بعد تاريخ وفاتهم.

الفصل 437 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

لا يمنح وسام الشغل إلا للأشخاص المتمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية وفي صورة العمل الغير المتواصل يجب أن لا يكون للإنقطاعات سبب مخالف للنزاهة المهنية أو للأخلاق.

الفصل 438

يكون وسام الشغل ملكا لصاحبه طيلة حياته.

لا يمكن نزع الوسام من صاحبه الا اذا تعرض هذا الاخير لعقاب سالب للحرية من اجل ارتكاب جريمة او جنحة. ويتعين على المحاكم ان تقدم لهذا الغرض الى كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قائمة في اسماء المحكوم عليهم الحاملين لوسام الشغل.

ويتولى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية مهمة هذا النزع والتشطيب على الاسماء من قائمة الموسمين.

الفصل 439

لا يسند وسام الشغل الا ابتداء من الصنف الادنى اللهم الا في الصور الاستثنائية.

ولا يمكن التصريح بالترقية من صنف اعلى منه الا بعد ان تمر على المعني خمسة اعوام على الاقل في الصنف الذي يحمله ما لم يكن صاحب الوسام قد قام بخدمة فوق العادة في نطاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

الفصل 440 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

كل ترشح لوسام الشغل يجب أن يقوم به المؤجر وأن يوجه باستثناء ما يتعلق بالمستخدمين التابعين للدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية إلى والي المنطقة التي يسكن بها المترشح ويجب أن يشتمل على الأوراق الآتية:

1) مطلب يحرره المؤجر على ورق بسيط مبين فيه اسم ولقب المعني بالأمر وتاريخ ومكان ولادته وحرفته وتاريخ دخوله في خدمة المؤجر بالضبط، وعند الاقتضاء تاريخ خروجه منها، وتاريخ انقطاعاته عن العمل واسبابها، وكذلك اسم المؤجر ومهنته وعنوانه. ويجب أن يكون المطلب مصحوبا بتقرير من المؤجر يتعلق بالأسباب المبررة لمنح وسام الشغل للمترشح المقترح من طرفه، ويجب أن يبين به عند الاقتضاء الدرجة التي يشغلها المعني بالمر وكذلك تاريخ ترقيته الأخيرة.

2) مضمون من سجل السوابق العدلية للأجير لم يمض على تاريخه ثلاثة اشهر.

3) يجب أن يكون المطلب مصحوبا، عند الاقتضاء بجميع الشهادات اللاّزمة المثبتة لأقدمية الأجير.

الفصل 441

في صورة وفاة العامل بسبب حادث شغل يمكن ان يسند اليه وسام الشغل – بعنوان ما بعد الوفاة – من طرف كتابة الدولة للشاب والرياضة والشؤون الإجتماعية بدون أن يكون المؤجر قد قدم اقتراحا في ذلك.

وفي الصورة المنصوص عليها في الفقرة 2 من الفصل 436 يمكن ان يوجه احد اعضاء اسرة العامل المتوفي مطلبا على ورق بسيط الى مؤجره الذي يتولى – ان رأى فائدة في ذلك تقديم اقتراح في منح الوسام المعني – بعنوان ما بعد الوفاة – طبق الصيغ المنصوص عليها بالفصل 440.

الفصل 442

يتولى الولاة درس الترشحات والاقتراحات ويجرون بحثا بشان شرف المترشح واخلاقه ويحيلون مع ابـــداء رايهم الملفات الى كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل يوم 31 جانفي من كل سنة.

الفصل 443

كل اقتراح يقع تقديمه بصفة قانونية ولم يحظ بالاجابة في بحر الثمانية عشرة شهرا من تاريخ تقديمه يجـــب تجديده ليعاد النظر فيه طبقا للشروط الواردة في الفصل 440.

الفصل 444 (نقح بالقانون عدد 20 لسنة 1970 المؤرخ في 30 أفريل 1970)

تنشر قائمة أسماء الموسمين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

ويتصل المحرزون على وسام الشغل بشهادة وبوسام على كل درجة.

تنص الشهادة الممضاة من كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الاجتماعية والاسكان على الدرجة التي يرتقي إليها المحرزون على وسام الشغل وكذلك على تاريخ الترقية.

ويعطى هذا الوسام مجانا للعملة الموسمين ويكون مطابقا لدرجتهم وتحمل مصاريف هذا الوسام إمـــا علـــى السلطة التي تتولى التوسيم وإما على المؤجر إذا لم يقع التوسيم من طرف سلطة رسمية.

الباب العشرون

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

الفصل 445 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1988 المؤرخ في 2 جوان 1988 ثم بالقانون عـــدد 15 لـــسنة 1991 المؤرّخ في 25 فيفري 1991)

تكون ايام 20 مارس واول ماي و25 جويلية و7 نوفمبر وعيد الفطر وعيد الاضحى أيام عطلـــة خالـــصة الاجر.

الفصل 446

يتم خلاص الساعات الضائعة هكذا وتعويضها حسب الشروط المعينة بالفصول 108 و109 و110 من مجلة الشغل.

www.tunisie-etudes.info

Ce document a été téléchargé depuis
www.tunisie-etudes.info

Des documents gratuits, devoirs, examens, cours, exercices, corrigés... Ainsi que toute une rubrique pour vous aider à trouver un emploi sans oublier les avis de concours en direct

Notre page Twitter :
http://www.twitter.com/TunisieEtudes
Notre page FaceBook :
http://www.facebook.com/TunisieEtudes



Merci d'avoir choisi www.tunisie-etudes.info
Bonne lecture et bon travail