

الجمهورية التونسية

مجلة الشغل
2019

منشورات المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية

تم الإنتهاء من المراجعة والتحيين يوم 24 أكتوبر 2018
آخر تعديل معتمد : المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011 المتعلق بحرية
الصحافة والطباعة والنشر

المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية

العنوان : شارع فرحات حشاد - رادس المدينة 2098 . تونس

الهاتف : 11 42 43 71 216 . فاكس : 34 42 43 71 216 . 35 96 42 71 216

موقع واب : www.iort.gov.tn

للتواصل مباشرة مع :

• مصلحة النشر : edition@iort.gov.tn

• المصلحة التجارية : commercial@iort.gov.tn

جميع الحقوق محفوظة للمطبعة الرسمية للجمهورية التونسية

قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل⁽¹⁾.

(الرائد الرسمي عدد 20 بتاريخ 3 و 6 ماي 1966)

باسم الشعب،

نحن الحبيب بورقيبة، رئيس الجمهورية التونسية،

بعد موافقة مجلس الأمة،

أصدرنا القانون الآتي نصه :

الفصل الأول.- النصوص المنشورة في ما 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 بالأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 المتعلق بالعقود المشتركة للشغل ما لم يقع نقضها أو الرجوع فيها أو حلها حسب الصيغ المنصوص عليها في هذا الأمر.

الفصل 3.- يعاقب عن دفع أجور دون المقدار الأدنى لكل منها الواقع ضبطه بالأحكام التشريعية والترتيبية أو العقود المشتركة أو الاتفاقيات أو المقررات التحكيمية التي صار العمل بها وجوبا بالعقوبات المنصوص عليها بالفصل 234 من مجلة الشغل.

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

(1) الأعمال التحضيرية : مداولة مجلس الأمة وموافقته بجلساته المنعقدة في 27 و 28 و 29 أفريل 1966.

صدرت المجلة في اعداد الرائد الرسمي التالية: العدد 20 بتاريخ 3 و 6 ماي 1966 والعدد 21 بتاريخ 10 و 13 ماي 1966 والعدد 22 بتاريخ 17 و 20 و 24 ماي 1966

ويقع هذا الدفع بعد الاطلاع على قوائمات تحررها كتابة الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني استنادا على العناصر التي يكون قد أمدها بها رئيس الإدارة 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.

الأمر المؤرخ في 27 مارس 1919 المتعلق بتنظيم المؤسسات المخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.

الأمر المؤرخ في 20 أبريل 1921 المتعلق بتأسيس الراحة الأسبوعية في المؤسسات الصناعية والتجارية.

الأمر المؤرخ في 20 فيفري 1930 المتعلق بتنظيم هجرة العملة إلى البلاد التونسية.

الأمر المؤرخ في 18 سبتمبر 1930 المتعلق بالمراقبة والشرطة الصحية بحضائر الشغل.

الأمر المؤرخ في 14 أوت 1936 المتعلق بإحداث أسبوع الأربعين ساعة بالمؤسسات الصناعية والتجارية.

الأمر المؤرخ في 29 أبريل 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 ابتلاعهم 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 الراحة 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 بتحويل التشريع الخاص بالراحات الخالصة الأجر في التجارة والصناعة والمهن الحرة.

الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بعقود الشغل المشتركة.

الأمر المؤرخ في 6 أبريل 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 تحويلها 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 في الفلاحة.

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 بتحويل الأمر المؤرخ 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 حضيرة 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 للأجر.

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

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.

مجلة الشغل

أحكام عامة

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

وتنطبق أيضا على المهن الحرة ومحلات الصناعة التقليدية والتعاضديات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والجماعات مهما كان نوعها.

الفصل 2.- تعتبر بالخصوص محلات صناعة، المحلات الآتية :

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

2 - المؤسسات التي تباشر تكيف المصنوعات وتغييرها وتنظيمها وإصلاحها وتزويقها وإتمامها وإعدادها أو التي تباشر تحويل المواد بما في ذلك صنع السفن ومؤسسات تفكيك الآلات ومؤسسات الصناعات التقليدية وكذلك مؤسسات إنتاج وتحويل وتوزيع التيار الكهربائي والقوة المحركة بصفة عامة.

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

الفصل 3.- تعتبر ذات صبغة فلاحية المؤسسات العمومية أو الخاصة والتعاضديات والجمعيات التي تباشر خاصة نشاطها في الميادين الآتية :

زراعة الحبوب والكتان والقطن والتبغ والأرز والبطاطس واللفت السكري والنباتات الصالحة لاستخراج الأدوية والعطورات والخضر والأعشاب والبقول والأزهار والقوارص والزيتون والأشجار المثمرة وأشجار الغابات وإنتاج الزرايع والمصايد والأعشاب اليابسة وتربية الحيوان وإنتاج اللبن وتربية الدواجن والنحل.

يعتبر عملة فلاحيين المأجورون المشتغلون :

1 - بجميع الأعمال اللازمة أصالة لمباشرة نشاطهم في الميادين المذكورة.

2 - بالإصلاحات الخفيفة اللازمة للبناءات وآلات العمل.

3 - بجمع وحفظ منتوجات المؤسسة وحزمها.

ولا تعتبر مؤسسات فلاحية بل تعتبر محلات تجارية وصناعية جميع الأنواع الآتية ولو كانت في قالب تعاضديات فلاحية :

(1) محلات الضمان والقرض.

(2) مؤسسات الهندسة الريفية.

(3) الملاحات.

(4) مؤسسات شق الأرض 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 وأجزاء المعامل المعدة لتحويل المنتوجات الفلاحية ولو كانت مضافة لضبعة فلاحية ما عدا المعامل التي لا تشغل إلا بوسائل الصناعة التقليدية لتحويل المادة الأولية.

(6) مؤسسات نتاج الغابة (كقطع 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 مأجورا كل سائق لعربات النقل العمومي المخصصة للأشخاص أو البضائع ولم يكن مالكا للعربة أو حاملا لرخصة النقل.

الفصل 5- تنطبق أحكام هذا القانون أيضا على أنواع العملة الآتي ذكرهم :

1 - الأشخاص الذين كلفوا في نطاق المؤسسة الصناعية أو التجارية من طرف رئيس المؤسسة أو بموافقته بأن يكونوا على ذمة الحرفاء طيلة إقامة هؤلاء في محلات المؤسسة أو في تواجبعها ليحافظوا على ما لهم من الثياب والأمتعة أو ليقدموا لهم ما يحتاجون من الخدمات مهما كان نوعها.

2 - الأشخاص الذين يحترفون بالخصوص إما ببيع البضائع أو المواد مهما كان نوعها والسندات والكتب والنشريات والتذاكر على اختلاف أنواعها التي تسلم لهم بصفة مستمرة أو شبيهة بالمستمرة من طرف مؤسسة واحدة للصناعة أو التجارة وإما بقبول البضائع أو الأشياء المعدة للتحويل أو التكييف أو للنقل لفائدة مؤسسة

واحدة للصناعة أو التجارة إذا باشر هؤلاء الأشخاص عملهم في محل تابع للمؤسسة أو في محل أحرز على موافقة صاحب المؤسسة وطبق الشروط والأسعار المعينة من طرفه.

رئيس المؤسسة الصناعية أو التجارية الذي يزود بالبضائع والمواد والسندات أو التذاكر أو الذي تقبل لفائدته البضائع أو الأشياء المعدة للتحويل والتكييف أو النقل يكون دائما مسؤولا نحو الأشخاص المذكورين بالفقرة السابقة عن تطبيق نظام الأجور.

ولا يكون مسؤولا بغير ذلك من الإجراءات إلا إذا عينت شروط العمل وشروط الوقاية الصحية والضمان من طرفه أو بموافقته وفي ما عدا ذلك يعتبر الأشخاص المذكورون كمديري المحلات ولا تنطبق عليهم تراتيب الشغل إلا إذا انطبقت على رؤساء المحلات ومديرها أو المكلفين 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 الأول

تكوين علاقات الشغل

العنوان الأول

عقد الشغل

الباب الأول

تكوين العقد

الفصل 6 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملا أو أجيرا

بتقديم خدماته للطرف الآخر 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 معينة أو لمدة معينة.

ويمكن أن يتضمن عقد الشغل لمدة معينة 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 للأحكام 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 لتكوين المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو
 - لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

2. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 7. - تنطبق على استئجار العملة الأجانب الترتيبات الضابطة لدخول وإقامة وتشغيل الأجانب بالبلاد التونسية.

الفصل 8.- للعامل الذي اضطر إلى مغادرة عمله لوقوع تجنيده بأي وجه من الوجوه الحق في طلب الرجوع إلى عمله أو إلى عمل من نفس الصنف المهني وعند نفس المؤجر.

على العامل الذي علم بتاريخ سراحه من الخدمة العسكرية وأراد الرجوع إلى العمل الذي كان يشغله عند التحاقه بالجيش أن يعرف بذلك المؤجر السابق بمكتوب مضمون الوصول في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ ذلك السراح.

يرجع العامل الذي أعرب عن نيته في الرجوع إلى عمله حسبما أشير إليه بالفقرة السابقة إلى مؤسسته إلا إذا كان العمل السابق أو العمل المماثل له قد حذف.

يكون الرجوع إلى العمل عند الإمكان في الشهر الموالي للاتصال بالمكتوب الذي أعرب 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 أولوية التشغيل وذلك طيلة عام من تاريخ السراح من الجندية.

وللعامل حق المطالبة بغرم الضرر في صورة خرق مقتضيات الفقرات السابقة من طرف المؤجر.

ويعتبر لاغيا قانونا كل شرط يخالف المقتضيات الآتية الذكر.

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

الباب الثاني

التزامات العامل

الفصل 10.- يعتبر العامل مسؤولا عن نتائج عدم إنجاز التعليمات التي تلقاها إذا كانت قطعية ولم يكن له أي عذر جدي لمخالفتها.

وفي صورة وجود مثل هاته الأعذار عليه أن يعلم بها مؤجره وأن يتقرب تعليماته إذا لم يخش خطرا في ذلك.

الفصل 11.- يطالب العامل بالسهر والمحافظة على الأشياء التي أعطيت له للقيام بالأعمال التي كلف بها. وعليه أن يرجعها بعد إتمام عمله وهو مسؤول عن فقدانها أو تعطيها إذا كان ذلك نتيجة لغلط منه.

إلا أنه يعتبر كمودع عنده لا غير إذا كانت الأشياء التي تسلمها غير ضرورية لقيامه بعمله.

الفصل 12- لا يعتبر العامل مسؤولاً عن التعطيل أو الضياع الناتج عن أمر طارئ أو قوة قاهرة إلا في صورة وجوب إرجاع الأشياء التي تسلمها.

تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه أو عن شدة رقة مادته كالتلف الناشئ عن الأمر الطارئ، ما لم يكن نتيجة خطأ العامل.

الفصل 13- يعتبر العامل مسؤولاً عن سرقة أو إتلاف الأشياء التي يتحتم عليه إرجاعها إلى موجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي قصور.

الباب الثالث

انتهاء 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 بإتمام العمل موضوع العقد.

والعقد المبرم لمدة غير معينة ينتهي بانتهاء أجل الإعلام بإنهاء العمل.

كما ينتهي عقد الشغل سواء كان مبرماً لمدة معينة أو لمدة غير معينة :

(أ) باتفاق الطرفين،

(ب) بإرادة أحد الطرفين تبعا لارتكاب خطأ فادح من الطرف الآخر،

(ج) عند تعذر الإنجاز الناتج إما 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 مكرّر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى 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 عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناطقة 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 تعسفا، الطرد الواقع دون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره أو دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية.

الفصل 14 رابعا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - يعتبر الخطأ الفادح من الأسباب الحقيقية والجدية التي تبرر الطرد.

ويمكن أن تعتبر بالخصوص الحالات التالية أخطاء فادحة وذلك حسب الظروف التي وقع فيها ارتكابها :

(1) العمل أو التقصير المتعمد الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

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

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

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة و دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمكان العمل بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة في غير الحالات المسموح بها بالقانون.

(11) الامتناع بصورة ثابتة عن مدّ يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو 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 الإجراءات القانونية أو التعاقدية المتعلقة به، وذلك بناء على عناصر الإثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع ويمكنه لهذا الغرض الإنزاج إجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة.

الفصل 15. - يبقى عقد الشغل قائما بين العامل والمؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين شركة.

الفصل 16 (نقح بالقانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أفريل 2016). - تفليس المؤجر لا يكون سببا لفسخ العقد ويحل أمين الفلسة محل المدين في الحقوق والالتزامات الناشئة عن التفليس.

الفصل 17. - إذا تمارى العامل على تقديم خدماته عند انتهاء الأجل المتفق عليه بدون معارضة الطرف الآخر يتحول العقد إلى عقد ذي أجل غير معين.

الفصل 18. - تستنتج مدة الاختبار في كل عقد شغل من الاتفاقات المشتركة أو الخاصة ومن العرف والقانون.

لا يعتبر الوقت الذي يقضى في التدريب العسكري الأول أو في الخدمة العسكرية داخلا في الأجال المضروبة للتصريح بفسخ عقد الشغل لأي سبب من الأسباب.

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

يمكن للنسوة الحاملات مغادرة العمل بدون تعيين أجل المغادرة وبدون أن يطالبن بغرامة قطع العمل.

الفصل 19. - قضاء مدة بمركز التدريب العسكري أو في التجنيد في كل الحالات لا يعتبر سببا مبطلا للعقد.

الفصل 20.- يوقف المرض عقد الشغل. ولا يعتبر سبب وقف له إلا إذا كان بالغ الخطورة ومعالجته طويلة وإذا 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. وإلا فيحق للمرأة أن تطالب بغرم الضرر. ويتعين على هذه الأخيرة أن تعلم المؤجر بسبب تغيبها.

وفي صورة ما إذا امتد تغيب المرأة الناتج عن مرض يثبت ببطاقة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الولادة ويجعل المرأة عاجزة عن استئناف نشاطها إلى ما بعد الأجل المضبوط بالفصل 64 من هذه المجلة بدون أن يفوق ذلك التغيب اثني عشر أسبوعا لا يجوز للمؤجر أن يفصل المرأة عن العمل أثناء هذا التغيب.

الفصل 21 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- على كل مؤجر يعترض طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم، أن 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 أدت إلى طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل.

كما يجب أن 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 أو الإيقاف عن العمل.

الفصل 21 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- إذا كان الإعلام بالطرد أو الإيقاف عن العمل يهم عملا منتمين لفروع مؤسسة متواجدة بولايتين أو أكثر، فإن هذا الإعلام يوجه إلى الإدارة 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 أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل حسب الحالة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين المعنيين وذلك في أجل أقصاه خمسة عشر

يوما من تاريخ تعهدها. ويقدم المؤجر لتفقدية الشغل جميع المعلومات والوثائق التي يتطلبها البحث.

وإذا تعذر الصلح فعلى تفقدية الشغل أو الإدارة العامة لتفقدية الشغل أن تعرض ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد حسب الحالة وذلك خلال الثلاثة أيام الموالية لانتفاء المحاولة الصلحية.

تتعين على اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تبدي رأيها في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تعهدها. غير أنه يمكن باتفاق 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 ترايبا 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 أن تستدعي كل شخص ترى في حضوره فائدة.
- تتولى تفقدية الشغل المختصة ترايبا 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 :

- ممثلا 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 أن 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 أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد بحضور كافة أعضائها، وإذا لم يتوفر هذا النصاب تتم الاجتماعات اللاحقة مهما كان عدد الحاضرين.

وتبدي اللجنة رأيها بأغلبية الأصوات. وعند تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

الفصل 21 - 7 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن للجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد أن تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد أو الإيقاف عن العمل.

أعضاء اللجنة مطالبون بالمحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات والوثائق التي يحصلون عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم.

الفصل 21 - 8 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - كل تصريح مخالف للواقع أو خاطئ قام به المؤجر عمدا يعاقب عليه طبقا للفصول 234 و 236 و 237 من هذه المجلة.

الفصل 21 - 9 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تنظر اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد في ملف الطرد أو الإيقاف عن العمل على ضوء الوضعية العامة للنشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة والوضع الخاص لهذه الأخيرة وتقترح بالخصوص :

أ - رفض المطلب مع التعليل،

ب - إمكانية وضع برنامج إعادة تكوين أو رسكلة العمال،

ج - إمكانية توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف،

د - الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً،

هـ - مراجعة شروط العمل كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل،

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

ز - قبول طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل مع التعليل. وتراعي اللجنة في هذه

الحالة العناصر التالية :

1. الاختصاص 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 المعنيين حول مبلغ المكافأة وللقيام بدفعها حالا. كما تدرس إمكانية تشغيل العملة المطرودين في مؤسسات أخرى.

الفصل 21 - 11 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - إن محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين.

وفي صورة عدم الاتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

الفصل 21 - 12 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يعتبر تعسفاً الطرد أو الإيقاف عن العمل اللذان يتمان دون الحصول مسبقاً على رأي اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد، إلا في صورة القوة القاهرة أو 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 بانتداب عملة من نفس الصنف المهني.

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

تقع إعادة انتداب العملة المطرودين حسب أقدميتهم بالمؤسسة، مرفعا فيها بسنة عن كل ولد دون الستة عشر عاما عند تاريخ الطرد.

ويتعين على المؤجر أن يعلم كتابيا تفقدية الشغل المختصة ترابيا برغبته في إرجاع العملة.

يمكن إثبات طلب العامل الرجوع للمؤسسة في أجل المعين بكل الوسائل وخاصة بالاستظهار 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 في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدّر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف.

ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر ثلاثة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي، إلا في صورة وجود شروط أحسن جاء بها القانون أو الاتفاقيات المشتركة أو 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 أجل الإعلام بإنهاء 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 وإلا 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 جميع الحالات أجر ثلاث سنوات. ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد، ومدى احترام الإجراءات وظروف الأمر الواقع.

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

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

الفصل 24 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - تقدّر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

الفصل 25. - في صورة إيقاف العمل بعقد الشغل أو قطعه وعند صدور قرار إداري أو حكومي 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 الأجور مع المنح والمعالييم بجميع أنواعها طيلة مدة هذا الغلق أو هذا التحجير ويزول هذا الالتزام بعد مضي ثلاثة أشهر.

وإذا ما كان الغلق أو التحجير لأكثر من ثلاثة أشهر فإن رئيس المؤسسة - زيادة على ما سبق مجبور بأن يدفع لعملته جميع غرامات الطرد المقررة من قبل القانون أو الاتفاقيات المشتركة أو الخاصة أو العرف بقطع النظر عن غرامات الضرر التي يمكن أن يحكم بها عليه.

الفصل 26. - يعتبر المؤجر الجديد متضامنا في المسؤولية مع العامل - الذي قطع بصفة تعسفية العمل بعقد الشغل والذي عرض من جديد خدماته عن الضرر الملحق بالمؤجر السابق في صورة علمه بأن هذا العامل كان عاملا عند الأول.

الفصل 26 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن إبرام اتفاق بين المؤجر والعامل يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بمواصلة العمل في المؤسسة مقابل انتفاعه بتكوين أو إتقان مهني على نفقة المؤجر وذلك لمدة دنيا متناسبة مع تكاليف هذا التكوين أو الإتقان على أن لا تتجاوز هذه المدة في جميع الحالات أربع سنوات.

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

الفصل 27. - لكل عامل عند انتهاء شغله أن يطالب مؤجره بشهادة تنص على تاريخ الدخول والخروج ونوع العمل. وعند الاقتضاء على الأعمال التي تداولها مع بيان مدة القيام بكل عمل منها.

تعفى من التنبر والتسجيل شهادات الشغل المسلمة للعملة حتى ولو تضمنت بيانات غير التي أشارت إليها الفقرة السابقة خالية من التزام أو وصل أو أي اتفاق مفروض عليه استخلاص المعلوم النسبي.

كما تعتبر داخلة في الإعفاء السابق لفظة "حر من كل التزام" وكل تعبير يشير إلى انقراض عقد الشغل وإلى الصفة المهنية والخدمات المقدمة. وفي الصور المنصوص عليها بالفصل 15 يتحتم على المؤجر الأخير أن يسلم للعامل الذي يغادر المصلحة شهادة شغل واحدة تتضمن خدمات العامل من تاريخ دخوله المحل. ولا يجوز للعامل أن يتنازل مسبقا عن حق المطالبة بالغرم عملا بمقتضيات هذا الفصل.

العنوان الثاني

مؤسسات اليد العاملة الثانوية

الفصل 28- عندما يتعاقد رئيس مؤسسة صناعية أو تجارية لتنفيذ بعض الخدمات أو لتقديم بعض المصالح مع مقاول ينتدب بنفسه اليد العاملة اللازمة فهو يتحمل في الصور الآتية وبقطع الفطر عن جميع الشروط المخالفة للمسؤوليات 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 الخاصة وبجبر حوادث الشغل والأمراض المهنية والتكاليف الناشئة عن أنظمة الحيلة الاجتماعية.

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

وفي صورتين المشار إليهما أعلاه فإن العامل المتضرر والصندوق القومي للحيلة 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 والأمن والعمل الليلي وخدمة النساء والأطفال

والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد بمناسبة العمل في مؤسساته ومخازنه أو حظائره بالنسبة لعملة المقاول الثانوي كما لو كانوا عملته هو نفسه ومستخدميه وتحت نفس الشروط.

الفصل 30- في صورة ما إذا كان مقاول ثانوي يقوم بالخدمات في معامل أو مخازن أو حظائر غير تابعة للمقاول الأصلي الذي عهد له بالخدمات فإنه يجب عليه أن يعلق في كل مؤسسة من المعامل أو المخازن أو الحظائر المذكورة معلقة ينص فيها على اسم وعنوان الشخص الذي عهد إليه بالخدمات.

ومهما كان المكان الذي تجري فيه الخدمات فإن المقاولين الثانويين مجبورون بالتنصيص على بطاقات الخلاص التي يسلمونها إلى عملتهم - زيادة على أسمائهم وعناوينهم - أسماء الشخص أو الأشخاص الذين عهدوا إليهم القيام بالخدمة التي استأجر من أجلها العملة المذكورين.

العنوان الثالث

الاتفاقية المشتركة

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل 31- الاتفاقية المشتركة للشغل هو اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصيا من جهة وبين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى. ويجب أن تكون تلك الاتفاقية كتابية وإلا كانت عديمة الاعتبار.

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

في المؤسسات الخاضعة لتطبيق اتفاقية مشتركة يجب أن يعلق رئيس المؤسسة إعلاناً 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 تعليق الإعلان بالبلدية التابع لها محل إقامتهم فإن لم توجد ففي محل المعتمدة وذلك بسعي من المؤجر الذي تشمله الاتفاقية.

الفصل 32- يمكن إبرام الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة أو لمدة معينة لا تتجاوز الخمس سنوات.

وإذا لم يكن هناك شرط مخالف فإن الاتفاقية ذات المدة معينة والتي انتهى أجلها تبقى نافذة المفعول كاتفاقية مشتركة ذات مدة غير معينة.

الفصل 33- يمكن دائما وضع حد للاتفاقية المشتركة ذات المدة غير معينة برغبة من أحد الأطراف وبالنسبة له فقط ويشترط عليه أن يعلم جميع أطراف الاتفاقية بعزمه هذا وذلك قبل شهر على الأقل.

الفصل 34- تكون كتل العملة أو المؤجرين المتعاقدين باتفاقية مشتركة للشغل ملزمة بعدم القيام بأي شيء من شأنه أن يعطل تنفيذ تلك الاتفاقية بإخلاص. وهي تضمن تنفيذ الاتفاقية من طرف أعضائها.

الفصل 35- يمكن للكتل المتكونة بصفة قانونية والمرتبطة باتفاقية مشتركة للشغل أن تقوم باسمها الخاص بمطالبة غرم الضرر ضد الكتلات الأخرى أو ضد نفس أعضائها أو ضد كل شخص مرتبط بالاتفاقية والذي قد يخالف الالتزامات المشتركة.

الفصل 36- يمكن للأشخاص المرتبطين باتفاقية مشتركة للشغل أن يقوموا بقضية في طلب غرم الضرر ضد الأشخاص الآخرين أو الكتلات المرتبطة بالاتفاقية الذين قد يخالفون بالنسبة إليهم الالتزامات المتعاقد عليها.

الباب الثاني

الاتفاقية المشتركة المقبولة

الفصل 37 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - إذا كانت غاية الاتفاقية المشتركة هي تسوية العلاقات بين المؤجرين والعملة في فرع من فروع النشاط فإن إبرامها 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 أن تبرم الاتفاقية المشتركة المبينة بالفصل السابق بين المنظمات النقابية للأعراف والعمال التي تمثل أكثر من غيرها فروع النشاط المعني بالأمر في المنطقة التي سيقع فيها تطبيقها، وتفرض أحكامها على جميع المؤجرين وعمال المهن المشمولة في دائرة تطبيقها ابتداء من يوم تحصيلها بطلب من الطرف الأكثر حرصا على موافقة كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

وهذا الأخير يصدر قرارا في القبول أو في الرفض المعلل بدون أن يمكن له أن يغير نص الاتفاقية المعروضة عليه. ولا يمكن رفض الموافقة إلا بعد اتخاذ رأي معلل من اللجنة المشار إليها بالفصل السابق.

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

الفصل 39 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - في صورة الخلاف في معرفة أية منظمة من المنظمات النقابية التي لها أفضلية التمثيل فإن قرارا من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يعين المنظمة التي تتولى إبرام الاتفاقية المشتركة في نطاق فرع النشاط وفي المنطقة الترابية المعنية وذلك بعد استشارة "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

الفصل 40- ينشر قرار الموافقة على الاتفاقية المشتركة بالراند الرسمي للجمهورية التونسية مع إضافة نص الاتفاقية المشتركة الموافق عليها.

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

الفصل 41 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية سواء من تلقاء نفسه أو بطلب من منظمة نقابية للعمال أو الأعراف التي يهمها الأمر سحب الموافقة التي وقع منحها لاتفاقية مشتركة بمقتضى قرار يؤخذ بعد التحصيل على رأي معلل من "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي".

الفصل 42- يجب أن تحتوي الاتفاقيات المشتركة المشار إليها بالفصل السابق على الأحكام التالية على الأقل :

أ . الحرية النقابية وحرية الرأي.

ب . الأجور التي تنطبق على كل صنف صناعي والإجراءات لترسيم العمال في كل صنف من الأصناف المذكورة.

ج . شروط انتداب العمال وإعفائهم، بدون أن يمكن للأحكام المشار إليها أن تمس بالحرية النقابية أو بحرية الرأي.

د . أجل الإعلام 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 تبأشر حقها في جعل حد للاتفاقية المذكورة حسب ما جاء بالفصل 33 أن تبأل إلى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية نسخة من الإعلام الذي وأهته إلى الأطراف الأأرين وذلك في نفس الأأال.

الباب الثالث

الاتفاقية المشتركة للمؤسسات

الفصل 44- لا يمكن إلا بصفة استثنائية وبقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية إبرام اتفاقيات مشتركة تتعلق بمؤسسة أو جمع من مؤسسات إلا إذا وجدت من قبل اتفاقية مشتركة وقعت الموافقة عليها ومعمول بها في المؤسسة أو جميع المؤسسات المذكورة.

ولا يمكن للاتفاقيات 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 إلا من اليوم الموالي لتقديمها في ثلاثة نظائر لكتابة المحكمة ذات النظر في مادة العرف بالمكان الذي وقع فيه إبرامها. والطرف الأكثر حرصا هو الذي يقوم بالتقديم المذكور.

يوجه كاتب المحكمة المشار إليها نظيرين من نص الاتفاقية المشتركة موقع عليهما من المتعاقدين أحدهما لكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية والأأر لتفقدية الشغل المختصة من الناحية الترابية وذلك في اليومين المواليين لتقديم الاتفاقية.

ويمكن لكل شخص يهيمه الأمر أن يطلع مجانا بكتابة المحكمة التي وقع فيها الإيداع على الاتفاقيات المشتركة للشغل. ويمكن أن تسلم له نسخا مطابقة للأصل على نفقته.

الفصل 46- يمكن لكل منظمة نقابية للعمال أو الأعراف ولكل كتلة أخرى للأعراف أو كل عرف ليس طرفا في الاتفاقية المشتركة للمؤسسة الانخراط فيها فيما بعد بموافقة الأطراف المتعاقدين.

وهذا الانخراط لا يقبل إلا من اليوم الموالي ليوم الإعلام به وكذلك الإعلام بموافقة الأطراف لكتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية طبقا للفصل 45.

الفصل 47- يكون مرتبطا بالاتفاقية المشتركة للمؤسسة زيادة عن الأعراف الملتزمين مباشرة الأعراف والعمال أعضاء كتلة متعاقدين إذا لم يقدموا استقلالهم من الكتلة المذكورة ولم يُعلموا بها كتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية في أجل قدره ثمانية أيام ابتداء من يوم تقديم الاتفاقية أو إعلام الانخراط المشار إليهما بالفصل السابق.

الفصل 48- يجب على كل طرف في اتفاقية مشتركة لمؤسسة مبرمة لمدة غير معينة الذي يريد مباشرة حق الفسخ المشار إليه بالفصل 33 أن يعلم بعزمه هذا كتابة المحكمة التي وقع فيها تقديم الاتفاقية وفي آن واحد يعلم بذلك أيضا الأطراف الآخرين.

الفصل 49 (ألغى بالفصل 5 من القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)-.

الفصل 50 (ألغى بالفصل 5 من القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)-.

الفصل 51- بصفة انتقالية وإلى تاريخ سيقع تعيينه بمقتضى أمر فإن الاتفاقيات المشتركة لا يمكن أن تتضمن أي حكم يتعلق بالأجور أو بالمنح الزائدة على الأجر. كما لا يمكن أن تتضمن أحكاما تتعلق بترتيب الأصناف المهنية أو الترتيب الفردي للعملة في كل صنف مهني⁽¹⁾.

الفصل 52- نظم الأجور التي صار العمل بها وجوبا بمقتضى النصوص السابقة تبقى سارية المفعول في بحر المدة المنصوص عليها بالفصل السابق.

(1) راجع الأمر عدد 247 لسنة 1973 المؤرخ في 26 ماي 1973 المتعلق بطريقة ضبط الأجور (الرائد الرسمي عدد 21 بتاريخ 25 - 29 ماي و1 جوان 1973، صفحة 943).

الكتاب الثاني

إنجاز الشغل

العنوان الأول

شروط الشغل

الباب الأول

الانخراط في الشغل

القسم الأول

السن الأدنى

الفصل 53 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يمكن تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن ستة عشر عاما في جميع الأنشطة الخاضعة لهذه المجلة مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة بنفس المجلة.

الفصل 53 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا تنطبق أحكام الفصل 53 من هذه المجلة على عمل الأطفال في مدارس التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التكوين الأخرى.

كما لا تنطبق على العمل بالمؤسسات الذي يؤديه الأشخاص البالغون من العمر أربعة عشر عاما على الأقل إذا كان هذا العمل يمثل جزءا أساسيا من :

أ - دورة تعليمية أو تكوينية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تكوين،

ب - برنامج تكوين مهني مصادق عليه من طرف السلط العمومية المختصة وينفذ جزؤه الأكبر أو كله في منشأة،

ج - برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى اختيار المهنة أو نوع التكوين.

الفصل 54 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن الستة عشر عاما في المؤسسات التي يعمل فيها أعضاء العائلة فحسب تحت سلطة الأب أو الأم أو الوصي

على أن لا يكون لهذا التشغيل أي تأثير سلبي على صحة هؤلاء الأطفال ونموهم البدني والعقلي وعلى تعليمهم.

ولا تتسحب أحكام الفقرة السابقة على الأعمال المشار إليها بالفصل 58 من هذه المجلة والتي تكون خطرة - بطبيعتها أو الظروف التي تمارس فيها - على حياة أو صحة أو أخلاق الأشخاص المكلفين بها.

الفصل 55 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يخفّض سنّ قبول الأطفال في العمل إلى ثلاثة عشر عاما في الأشغال الفلاحية الخفيفة التي لا تضرّ بصحتهم ونموهم ولا تمسّ بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه أو التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة.

الفصل 56 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية :

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

2 - لا يمكن أن يشغل أي طفل يقل سنّه عن ستة عشر عاما بأعمال خفيفة لمدة تفوق ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة أو في أيام العطل المدرسية وأن يكون مجموع الساعات المخصصة للمدرسة والأعمال الخفيفة أكثر من سبع ساعات في اليوم.

3 - تضبط بأمر أنواع الأعمال الخفيفة والاحتياطات الأولية الواجب اتخاذها عند تشغيل الأطفال بهذه الأعمال. كما يضبط هذا الأمر عدد ساعات عمل الأطفال الذين تتراوح سنهم بين ستة عشر وثمانية عشر عاما بالأشغال الخفيفة.

4 - يحجّر تشغيل الأطفال بالأعمال الخفيفة أثناء أيام الراحة الأسبوعية والأعياد.

الفصل 57 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن لرئيس تفقدية الشغل أن يمنح لمصلحة الفن أو العلم أو التعليم رخص عمل فردية - بقطع النظر عن أحكام الفصول من 53 إلى 56 من هذه المجلة - لتمكين الأطفال من الظهور في الحفلات العمومية أو المشاركة كمثلين أو ممثلين ثانويين في التقاط المناظر السينمائية.

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

الفصل 58 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يجوز أن يقل عن ثمانية عشر عاما السن الأدنى للقبول في أي نوع من أنواع الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو الظروف التي يقع القيام بها أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال للخطر.

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

يقطع النظر عن أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل يمكن لتفقدية الشغل بعد أخذ رأي تفقدية طب الشغل واستشارة منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا أن ترخص بتشغيل الأطفال في تلك الاعمال بداية من سن السادسة عشر عاما بشرط المحافظة بصورة كاملة على صحة وسلامة وأخلاق الأطفال المعنيين وأن يتلقوا تعليميا خاصا ومناسبا أو تكوينا مهنيا في فرع النشاط المعني.

الفصل 59 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على كل مؤجر أن يمكّن دفترًا يتضمن أسماء وتاريخ ولادة كل الأشخاص المشتغلين لديه والذين يقل عمرهم عن ثمانية عشر عاما وطبيعة نشاطهم وعدد ساعات عملهم وفترات استراحتهم والشهادة المثبتة لأصليتهم للعمل على أن لا تحتوي على بيانات طبية.

ويقدم هذا الدفتر إلى أعوان تفقد الشغل وأعوان تفقد طب الشغل وممثلي العملة عند طلبهم.

الفصل 60 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 اتضح ذلك يقع الإذن بتوقيف الطفل عن ذلك العمل.

القسم الثاني

الفحص الطبي لتأهيل الصبيان للعمل

الفصل 61 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يجوز تشغيل الأطفال دون الثمانية عشر عاما في جميع الأنشطة إلا بعد فحص طبي معمق يثبت أهليتهم للقيام بالعمل الذي سيعهد لهم به. ويشمل هذا الفحص عند الاقتضاء الفحوص السريرية والإشعاعية والمخبرية.

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

يجرى الفحص الطبي للتأهل للعمل مجانا من طرف طبيب الشغل، ويجب ملاحظة ذلك بالدقة المشار إليه بالفصل 59 من هذه المجلة. ويمكن أن تنص الشهادة الطبية المؤهلة للعمل على شروط معينة للعمل أو أن تسلم للقيام بعمل خاص أو لجملة من الأعمال أو أن تمنح لمدة معينة.

يتعين على المؤجر أن يحتفظ بالشهادة الطبية المؤهلة للعمل وأن يضعها تحت طلب تفقدية الشغل وتفقدية طب الشغل.

الفصل 62 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - إن تأهل الأطفال للعمل الذي يباشره يجب أن يكون موضوع مراقبة طبية مستمرة إلى بلوغ الثمانية عشر عاما. ولا يمكن إبقاء الطفل في عمله إلا بتجديد الفحص الطبي خلال كل ستة أشهر.

يمكن لتفقدية الشغل ولتفقدية طب الشغل أن تطالب بتجديدات خاصة للفحص الطبي.

الفصل 63 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - بالنسبة للأشغال التي فيها أخطار على الصحة فإن الفحص الطبي للتأهل للعمل وتجديداته المتوالية تقع إلى بلوغ الواحد والعشرين عاما على الأقل.

يضبط قرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يؤخذ بعد استشارة الوزراء المختصين والمنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية الأعمال التي يجب فيها إجراء الفحص الطبي للتأهل للعمل إلى بلوغ الواحد والعشرين عاما.

الفصل 63 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يمكن تكليف الأطفال الذين يقل سنهم عن ثمانية عشر عاما بالقيام بساعات زائدة عن مدة العمل الاعتيادية 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 فإن المرأة :
أ. بمناسبة الولادة يكون لها الحق عند إدلائها بشهادة طبية في عطلة للراحة مدة 30 يوما.

وهذه العطلة يمكن تمديدتها 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 الموجهين وإذا لم يحصل الاتفاق فإن هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل وتعتبر هاتاه الراحات ساعات عمل 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 الزمانية 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 يهملها الأمر أن يتخذ قرارات تعوض بمقتضاها هذه الحصة الزمنية بحصة أخرى قدرها اثنا عشرة ساعة لا تجوز بدايتها بعد الثامنة مساء ونهايتها قبل السادسة صباحا.

الفصل 66 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما ودون الثمانية عشر عاما والنساء ليلا خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متوالية على الأقل تشمل الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا.

غير أنه يمكن للوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية أن يتخذ قرارا بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهملها الأمر، لتعيين حصص زمنية مختلفة يمنع فيها تشغيل الأطفال، على أن تشمل الراحة الليلية المدة الزمنية الممتدة ما بين الحادية عشرة ليلا والسابعة صباحا وذلك في بعض الجهات أو الصناعات أو المؤسسات أو فروع هذه الصناعات والمؤسسات.

الفصل 67 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يقطع النظر عن الأحكام السابقة فإن الأطفال البالغين من العمر ستة عشر عاما كاملة ودون الثمانية عشر يمكن تشغيلهم ليلا في الصور الآتية :

أ - في صورة القوة القاهرة،

ب - بالنسبة للأطفال المشتغلين بالمخازن من الحصة الممتدة من التاسعة مساء إلى الرابعة صباحا تحل محل الحصة ما بين العاشرة مساء والسادسة صباحا عندما يتطلب ذلك تدريبهم أو تكوينهم المهني،

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

د - يمكن لرئيس تفقدية الشغل المختصة ترابيا أن يمنح رخصا فردية محددة زمنيا ليمكن الأطفال البالغين من العمر أكثر من أربعة عشر عاما وأقل من ثمانية عشر عاما من الظهور ليلا بصفتهن فنانين بالحفلات العمومية أو من المشاركة ليلا بصفة ممثلين في التقاط الصور السينمائية. ولا تمنح أية رخصة عندما تكون المشاركة في ما ذكر تمثل خطرا على حياة أو صحة أو تربية الطفل. ولا يمكن أن

تتجاوز مدة التشغيل منتصف الليل كما يجب أن يتمتع الطفل باستراحة قدرها أربع عشرة ساعة متوالية على الأقل.

الفصل 68.- لا يطبق تحجير إشغال النساء ليلا :

أ في صورة القوة القاهرة.

ب . في صورة ما إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو بمواد بصدد التحضير يمكن فسادها بسرعة، ويتحتم ذلك لاجتناب خسارة لا بد منها في هذه المواد.

ج . على النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارة أو 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يمكن تعديل الفترة الليلية التي لا يجوز فيها تشغيل النساء والمنصوص عليها بالفصل 66 من هذه المجلة أو رفع تحجير تشغيل النساء ليلا الوارد بنفس الفصل :

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

2 - في مؤسسة أو عدة مؤسسات لا يغطيها قرار صادر بمقتضى الفقرة 1، بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترايبا يُلح 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 أو رفع تحجير تشغيل النساء ليلا، بترخيص من رئيس تفقدية الشغل المختصة ترايبا بعد أخذ رأي تفقدية طب 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 الاجتماعية وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات،

- التثبت من وجود الضمانات الكافية في ما يتعلق بتنقلات المرأة من أجل العمل،

- تحديد فترة زمنية للتجديد قابلة للتجديد حسب نفس الشروط.

الفصل 68 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يحجر تطبيق أحكام الفصل 68 - 2 من هذه المجلة على المرأة العاملة لمدة ستة 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 أن لا يعرض ذلك صحتها أو صحة طفلها للخطر.

ينطبق التحجير المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذا الفصل خلال فترات أخرى تقام بشأنها شهادات طبية تبين أن التحجير أثناء هذه الفترات ضروري لصحة الأم والطفل. وتكون هذه الفترات أثناء الحمل أو أثناء مدة محددة تمتد فترة ما بعد الوضع المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

الفصل 68 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يمكن أن يكون تطبيق أحكام الفصل 68-3 من هذه المجلة موجبا لقطع عقد الشغل.

الفصل 69 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يجب إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا جلا 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 يهملها الأمر مدة استراحة ليلية للنساء والأطفال وكذلك حصة يحجر فيها العمل يكونان أقل مما هو منصوص عليه بالفصول السابقة عندما يكون العمل النهاري شاقا بصفة خاصة من أجل فصل السنة وبشرط أن تمنح راحة تعويضية خلال النهار.

الفصل 71. - يوقف بمقتضى قرار العمل بتحجير تشغيل النساء والأطفال الذين يتراوح سنهم من ستة عشر عاما إلى ثمانية عشر عاما عندما تتطلب ذلك المصلحة القومية من أجل ظروف ذات خطورة خاصة.

الفصل 72- الوظائف المسندة بمقتضى هذا الباب إلى 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 يتحتّم على المؤجرين مسك سجل يذكر فيه اسم وتاريخ ولادة جميع الأشخاص دون الثمانية عشر عاما الذين يستخدمونهم وكذلك ساعات عملهم وكل الإرشادات الأخرى المتعلقة بشروط تشغيل الأطفال. ويوضع هذا السجل تحت تصرف تفقدية الشغل.

يجب على الأطفال والصبّيان العاملين على الطريق العام أن يحملوا وثيقة تنص على الملحوظات المرسمة بالسجل المذكور أعلاه.

القسم الثاني

في المصالح الفلاحية

الفصل (1) 74- يتمتع الأطفال 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 للأطفال الذين يتراوح سنهم بين السادسة عشر عاما والثمانية عشر عاما. على شرط أن يمنحوا استراحة تعويضية خلال النهار.

لا يسوغ تشغيل الأطفال 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 أنواعها والتي تتولى فيها النساء مباشرة البضائع أو عرضها على العموم يجب أن تجهز كل قاعة منها بعدد من الكراسي مساو لعدد النسوة العاملات بها.

(1) ورد هذا الفصل في صيغته الأصلية متضمنا 3 فقرات فقط.

الفصل 76- على رؤساء المؤسسات أن يحافظوا على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة خاصة بالمحلّات التي يعمل بها النساء والأطفال البالغون من العمر دون الثمانية عشر عاما.

الفصل 76 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن لضرورة العمل تكليف العامل بأعمال لصنف أدنى أو أعلى من صفه.

وتضبط طرق تطبيق أحكام الفقرة السابقة بالاتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية أو بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتخذ 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يجوز تشغيل النساء مهما كانت سنهن والأطفال دون الثمانية عشر عاما بأعمال تحت الأرض في المناجم والمقاطع.

الفصل 77 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 أن يشمل الفحص الطبي المشار إليه بالفصل 61 من هذه المجلة صورا بالأشعة للرتتين واختبارا وظيفيا للتنفس.

الفصل 78- يحجر استخدام الأطفال دون الثمانية عشر عاما والنسوة أو الموافقة على تشغيلهم بالمؤسسات وأقسام المؤسسات أو الحظائر التي تجرى بها عمليات استرجاع المعادن القديمة أو تحويلها أو إيداعها.

الباب السادس

مدة الشغل

القسم الأول

النظام الاعتيادي

الفصل 79 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي 48 ساعة في الأسبوع أو تحديدا معادلا لذلك يضبط حسب مدة من الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز العام الواحد.

ويمكن بالاتفاقيات المشتركة أو بمقتضى نصوص ترتيبية تتخذ بعد استشارة المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال التخفيض في هذه المدة على أن لا تقل عن 40 ساعة في الأسبوع أو تحديدا معادلا يضبط حسب مدة من 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 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يمكن رفع مدة الحضور الأسبوعية المضبوطة وفقا لأحكام الفصل 79 من هذه المجلة في بعض المؤسسات أو لبعض أصناف من العملة إلى مدة لا تتجاوز 64 ساعة مراعاة لضياع الوقت الناتج عن تقطع العمل أو لطبيعة العمل وذلك بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية.

الفصل 83 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- بصفة استثنائية يمكن لتفقدية الشغل المختصة ترابيا أن :

1 - ترخص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في بعض الظروف الاستثنائية للقيام بأشغال متأكدة في صورة وقوع حوادث أو إصلاحات لازمة أو إنقاذ.

2 - ترخص للمؤجر في تمديد مدة الشغل في صورة زيادة غير عادية في حجم العمل على أن 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 وإذا لم يتيسر ذلك خلال السنة يقع التعويض خلال الثلاثة أشهر الأولى من السنة المالية وذلك قبل العمل بأي ترخيص جديد.

3 - تقرّر بعض الاستثناءات الدائمة لمدة العمل اليومي لبعض المستخدمين القائمين بأشغال تحضيرية أو إضافية يتحتم إنجازها خارج الحدّ المفروض على الشغل العام على أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي 10 ساعات.

الفصل 84- بقرارات من كتابات الدولة المختصة التي ترى وجوب هذا الترخيص وبدون لزوم إجراء الاستشارات المنصوص عليها بالفصل 81 يمكن للمؤسسات القائمة بأشغال لمصلحة الأمن والدفاع الوطني أن تمتد إلى أكثر من 9 ساعات في اليوم مدة شغل مستخدميها.

الفصل 85 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - لا يمكن تشغيل المستخدمين إلا طبق بيانات جدول يضبط لكل يوم أو عند الاقتضاء لكل أسبوع أو لكل شهر توزيع ساعات العمل. وهذا التوزيع يعيّن الساعات التي تبتدئ وتنتهي فيها مدة العمل.

يمكن إقرار ساعات عمل وراحة مختلفة بالنسبة لأصناف العملة الذين تنطبق عليهم الاستثناءات 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 أن يقع من قبل توجيه نظير من جدول ساعات العمل ونظير من أي تعديل قد يطرأ عليه إلى تفقدية الشغل المختصة تارابيا.

الفصل 86- في صورة تنظيم الشغل حسب فرق تعلق قائمة كل فرقة بأسماء أفرادها حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل السابق.

كما يجب أن تعلق أيضا أسماء الشغالين الذين تنطبق عليهم الاستثناءات المنصوص عليها بالفصل 83 - 2.

يجب على رئيس المؤسسة أو الشخص الذي قلّده ماله من السلطة لينوب عنه في هذا الغرض أن يكون قادرا على إثبات التعريف بهوية العملة والمستخدمين المذكورة

أسماءهم بالقائمة المشار إليها أعلاه وذلك لدى العون المكلف بتفقد الشغل بدون أن يمس ذلك بالحق المخول لهذا العون في مطالبة العملة أو المستخدمين بإثبات التعريف بشخصهم.

الفصل 87- كل رئيس مؤسسة يريد طبق القرار المتعلق بصناعته(*) العمل بالإمكانات المخولة له بالفصل 83 - 1 ملزم بأن يوجّه إلى تفقدية الشغل إعلاما مضمون الوصول مؤرخا مبينا فيه نوع وسبب الاستثناء وعدد العملة والمستخدمين الذين سيمدد في مدة شغلهم والأيام التي يقع أثناءها العمل بتلك الإمكانية وساعات الشغل والراحة المقررة.

يجب على رئيس المؤسسة، زيادة على ذلك ، أن يكون له بانتظام جدول يرسم به حسب توجيه الإعلانات لتفقدية الشغل تواريخ الأيام التي يقع فيها العمل بتلك الرخصة مع بيان مدتها. ويعلق هذا الجدول بالمحل حسب الشروط المعينة بالفصل 85 ويبقى معلقا خلال العام الجاري إلى 15 جانفي من العام الموالي.

الفصل 88- عيّنت مدة الشغل القانونية بالمؤسسات الفلاحية إلى ألفين وسبعمائة ساعة في العام باعتبار ثلاثمائة يوم يقع فيها الشغل الفعلي.

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

مقتضيات الفقرة الأولى 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 القابضة التي يهمها الأمر.

الفصل 89- يجب أن يتخلل يوم الشغل في سائر المؤسسات مهما كان نوعها فترة استراحة أو فترات لا يمكن أن تقل جملة مدتها عن ساعة يجزّ فيها العمل.

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

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

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

(*) وردت بالراند الرسمي "بصناعة" والأصوب حسب السياق والترجمة الفرنسية استعمال "صناعته".

وفي صورة تنظيم العمل حسب مراكز أو فرق متداولة يجب أن يكون عمل كل فريق مستمرا على شرط أن تراعى الترتيب المنصوص عليها بالفقرات السابقة.

القسم الثاني

الساعات الزائدة

الفرع الأول

في النشاط غير الفلاحي

الفصل 90 - أنقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 مرفعا 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 و 50 % بعد ذلك ،

. بالنسبة لأنظمة عمل لوقت جزئي : 50 % .

الفصل 91 - سعيًا وراء تنمية الإنتاج يمكن لتفقدية الشغل بعد استشارة منظمات العملة النقابية التي يهملها الأمر أن ترخص لرؤساء المؤسسات تشغيل العملة ساعات زائدة علاوة على الساعات المنصوص عليها بالترتيب المتعلقة بلمدة العمل.

الفصل 92 - الساعات الضائعة بسبب انقطاع مشترك عن العمل بمؤسسة أو بقسم منها يمكن تداركها في الشهرين المواليين لانقطاع العمل. والساعات الواقع تداركها على هاته الصورة تدفع الأجور عنها بالمقدار الاعتيادي.

يعلم رئيس المؤسسة من قبل تفقدية الشغل بالانقطاع المشترك عن العمل وبكيفية التدارك إلا انه إذا وقع الانقطاع عن العمل بسبب حادث طارئ فإن الإعلام يقع حالا.

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

الفصل 93.- قضاء الساعات الزائدة أو تدارك الساعات الضائعة لا يمكن أن ينشأ عنهما رفع مدة العمل الأسبوعية إلى أكثر من ستين ساعة غير داخلة فيها ساعات الرخصة المستمرة وذلك فيما عدا صورة الأعمال الأكيدة التي يلزم القيام بها حالاً لاجتناب حوادث قريية الوقوع أو لتنظيم وسائل الإنقاذ.

إمكانية تدارك الساعات الضائعة وكذلك إمكانية القيام بساعات زائدة يمكن تعطيلها في حالة البطالة في بعض الصناعات بعد استشارة المنظمات النقابية التي يهمها الأمر إما بكامل التراب وإما بجهة أو عدة جهات بمقتضى قرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وفيما يخص بعض المؤسسات بمقتضى قرار من متفقد الشغل الأعلى.

الفرع الثاني

في النشاط الفلاحي

الفصل 94.- تقع زيادة عن الأجر العادي قدرها خمسة وعشرون في المائة 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو غير معينة للعمل لوقت جزئي.

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

الفصل 94 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يجب أن يكون عقد الشغل لوقت جزئي كتابياً وأن ينص بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وعناصر التأجير ومدة العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

الفصل 94 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 المؤرخ 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 والطرء متناسبة مع مدة العمل الخاضع لها هذا العامل.

الفصل 94 - 6 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 أن لا يتجاوز عدد هذه الساعات ثلث مدة العمل المضبوطة بعقد الشغل وأن 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يخضع العاملون لوقت جزئي لنظام الضمان الاجتماعي ونظام جبر الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 94 - 8 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - في ما يتعلق بالتزامات 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تعطى الأولوية عند الانتداب لتسديد مراكز عمل لوقت كامل شاغرة أو محدثة للعاملين لوقت جزئي الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل كامل الوقت والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

كما تعطى الأولوية عند الانتداب لتسديد مراكز عمل لوقت جزئي شاغرة أو محدثة للعاملين كامل الوقت الراغبين في الانتقال إلى نظام العمل لوقت جزئي والذين لهم نفس الاختصاص والمؤهلات المطلوبة.

لا يمكن أن يكون انتقال العامل من نظام العمل كامل الوقت إلى نظام العمل لوقت جزئي أو العكس إلا بموافقة كتابيا.

الفصل 94 - 10 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - العاملون كامل الوقت الذين انتقلوا لنظام العمل لوقت جزئي بسبب الحمل أو لضرورة رعاية طفل يقل عمره عن ست سنوات أو فرد من العائلة معاق أو مريض لهم الحق في العودة لنظام العمل كامل الوقت عند توفر شغور في مراكز عمل لوقت كامل تتناسب مع اختصاصاتهم المهنية.

الفصل 94 - 11 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على المؤجرين أن يقوموا في الوقت المناسب بإعلام العمال بمراكز العمل لوقت كامل ومراكز العمل لوقت جزئي الشاغرة أو المحدثّة بمؤسّساتهم.

الفصل 94 - 12 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يحظر الجمع بين العمل لوقت كامل والعمل لوقت جزئي.

الفصل 94 - 13 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على كل مؤجر يشغل عمّالا لوقت جزئي مسك دفتر يسجل فيه أسماء وتاريخ ولادة العاطلين بهذا النظام وعدد ساعات عملهم. ويوضع هذا الدفتر تحت طلب متفقدي الشغل.

الفصل 94 - 14 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 4-94 و 5-94 و 6-94 و 7 و 8-94 و 9-94 و 10-94 و 11-94 و 12-94 و 13-94 من هذه المجلة بالعقوبات المنصوص عليها بالفصول 234 و 235 و 236 و 237 من نفس المجلة.

الباب السابع

الراحة الأسبوعية

القسم الأول

في النشاط غير الفلاحي

الفصل 95 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - المؤسّسات غير الفلاحية بسائر أنواعها وتوابعها ملزمة بأن تعطي لمستخدميها راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية ما عدا الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالفصول الموالية.

وتعطى هذه الراحة يوم الجمعة أو يوم السبت أو يوم الأحد ويمكن إسنادها في يوم آخر من أيام الأسبوع باتفاق الطرفين في المؤسسة أو بترخيص من والي الجهة إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

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

الفصل 96.- الأصناف الآتية من المؤسسات مرخص لها قانونا بمنح الاستراحة الأسبوعية بالتناوب :

- 1 - مؤسسات صنع المواد الغذائية للاستهلاك السريع.
- 2 - النزل والمطاعم ومحلات بيع المشروبات.
- 3 - دكاكيل بيع التبغ ومغازات بيع الأزهار الطبيعية.
- 4 - المستشفيات والمصحات والمأوي وديار العجز والمستوصفات والديار الصحية والصيدليات ومحلات بيع العقاقير ومحلات بيع الآلات الطبية والجراحية.
- 5 - الحمامات ومحلات المداواة بالمياه.
- 6 - محلات إعارة الكتب وكراء الكراسي ووسائل النقل.
- 7 - مشاريع الصحافة والأخبار 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 ينشأ فيها عن توقيف العمل الآلاف المادة الجاري صنعها أو نقص في قيمتها.

الفصل 97 - (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يمكن للوالي يطلب من إحدى المنظمات النقابية لأصحاب العمل أو العمال التي تمثل المهنة أكثر من غيرها بالجهة أن يضبط بعد استشارة المنظمات المهنية الأخرى أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن بالجهة أو بمدينة أو بمنطقة معينة وله في هذا الشأن :

- (1) أن يقرّر بالنسبة لمهنة أو مجموعة من المهن أن الراحة تؤخذ في نفس اليوم من أيام الأسبوع في كامل الجهة أو في بعض المناطق فقط،
- (2) أن يعيّن للراحة يوما غير الجمعة أو السبت أو الأحد،

(3) أن يقرر أن الراحة تكون :

- أ - بداية من منتصف النهار ليوم من أيام الأسبوع إلى منتصف نهار اليوم الموالي،
- ب - يوم الجمعة أو السبت أو الأحد بعد الزوال مع راحة تعويضية قدرها نصف يوم آخر تؤخذ بالتناوب وفي كل أسبوع،
- ج - بطريقة التناوب بين جميع العملة أو بعضهم.

(4) أن يرخص للمؤسسات المنتمية لمهنة معينة بإسناد يوم الراحة حسب نظام تناوب يقع إعداده مسبقا بين جميع المؤسسات المعنية.

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

الفصل 98- في صورة وجود أشغال أكيدة يتحتم إجراؤها حالا لتنظيم وسائل إنقاذ أو تلافي حوادث عاجلة أو إصلاح تعطيب حصل بالآلات أو بالأجهزة أو بأبنية المؤسسة فإنه يمكن تعطيل الراحة الأسبوعية على المستخدمين اللازمين للقيام بتلك الأشغال.

إمكانية هذا التعطيل لا تنسحب فقط على عملة المؤسسة التي لزم فيها إجراء الأشغال المستعجلة بل إنها تشمل عملة غيرها من المؤسسات التي تعمل لفائدتها. ولكل عامل في هاته المؤسسات أن 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 للأشخاص المشتغلين بتسيير الآلات المولدة للقوة وللآلات المحركة وبتشحيم وتفقد آلات توزيع القوة وتنظيف المحلات الصناعية والمغازات والمكاتب وكذلك بالنسبة للحراس والبوابة.

وللعمال الخاضعين لهذا الإجراء 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- للمحلات التي تباع فيها المواد الغذائية بالتفصيل الحق في أن لا تعطي

الراحة الأسبوعية إلا 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 ضم أيام الاستراحة الأسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر وذلك في المناجم والحظائر البعيدة عن مراكز العمران.

الفصل 102.- جميع أصناف 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 بها إلا في بعض أوقات من السنة يمكن إبطال الراحة الأسبوعية فيها خمس عشرة مرة في السنة.

الفصل 104.- الصناعات التي تستعمل فيها مواد سريعة الفساد والتي يلزمها أحيانا القيام بخدمة زائدة غير اعتيادية وعينت يوما واحدا لراحة جملة عملتها يجوز لها أيضا توقيف الراحة خمس عشرة مرة في العام ولكن لا بد للعامل بهذين الصنفين من الصناعات أن يتمتع بالاستراحة يومين على الأقل في الشهر.

الفصل 105.- كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وكتاب الدولة المكلفون بإدارة فنية أسند فيها بمقتضى قانون تفقد الشغل إلى أعوان تابعين لتلك المؤسسات يصدر عن كل في ميدان أو بالاتفاق بينهم قرارات لتحقيق إجراء العمل بمقتضيات هذا التقسيم وتضبط هذه القرارات :

1 - كيفية إجراء وتنظيم المراقبة على أيام الراحة في سائر المحلات سواء كانت تعطى فيها الراحة في آن واحد أو بالمدولة.

2 - شروط الإعلام المسبق الذي يجب إرساله إلى تفقدية الشغل من طرف رئيس كل محل متمتع بالرخص المنصوص عليها بالفصول 98، 99، 100، 102 . 103 . 104.

3 - الرخص الخاصة براحة الاختصاصيين العاملين بالمعامل ذات الوقد المستمر.

4 - قائمة الصناعات الداخلة في الأصناف عدد 10 و 11 من الفصل 96 وفي غيرها من أصناف المؤسسات التي يمكن لها التمتع بحق إعطاء الراحة الأسبوعية بالمدولة.

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

القسم الثاني

في النشاط الفلاحي

الفصل 106 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتحتّم على المؤجرين إعطاء راحة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارين أو غير قارين عدا صورة الأعمال المتكّدة وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية.

تعطى هذه الراحة يوم الجمعة أو يوم السبت أو يوم الأحد أو يوم السوق الأسبوعية، ويمكن إسنادها في يوم آخر من أيام الأسبوع باتفاق الطرفين في المؤسسة أو بترخيص من والي الجهة إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

الباب الثامن

أيام الأعياد والعطل الخالصة

الفصل 107 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تضبط أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجور بأمر أو بالاتفاقيات المشتركة.

لا يمكن أن ينتج عن إسناد هذه الأيام توقيف نشاط المؤسسة لمدة تفوق 48 ساعة متتالية. وتضبط طرق تطبيق هذه الأحكام بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال.

الفصل 108. - العطل الحاصلة حسب الظروف التي أتى بها الفصل السابق لا يمكن أن تكون سببا في التتقيص من المرتبات والأجور التي تدفع شهريا أو مرتين في الشهر أو كل أسبوع.

يستحق العملة الذين يتقاضون أجورهم حسب الساعة أو اليوم أو السهم أو العمل المعين أو الإنتاج منحة مساوية للأجر الذي فاتهم بسبب العطل المذكورة. وهذه المنحة التي تحمل على المؤجر تحسب على قاعدة أوقات الشغل وتوزيع مدة الشغل الأسبوعية الجاري بها العمل عادة بالمؤسسة.

الفصل 109. - في فروع النشاط التي لا يمكن فيها الانقطاع عن الشغل فالأجراء المشغّلون أيام الأعياد والبطالة الخالصة يستحقون زيادة على الأجر الموافق للعمل الواقع القيام به منحة تساوي مبلغ الأجر المذكور يدفعها لهم مؤجرهم.

الفصل 110.- ساعات الشغل الفائتة بسبب عطلة أيام الأعياد 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 الأعمال المنصوص عليها بالفصل 109 أثناء أيام الأعياد والعطل الخالصة ولو لتنظيم المعمل.

الباب التاسع

الرخص السنوية الخالصة

القسم الأول

في النشاط غير الفلاحي

الفصل 112.- كل عامل يستحق كل عام رخصة خالصة الأجر يتحمل بها المؤجر حسب الشروط المبينة بالفصول الآتية.

الفصل 113 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). كل عامل يثبت أثناء السنة الراجعة إليها الرخصة أنه وقع استخدامه عند نفس المؤجر لمدة لا تقل عن شهر عمل فعلي يستحق رخصة تحدّد مدّتها بحساب يوم واحد عن كل شهر عمل بدون أن تتجاوز المدة الجمالية للرخصة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

ترفع مدة الراحة المحددة بالفقرة السابقة إلى يومين عن كل شهر عمل بالنسبة للعملة الذين سنهم دون الثمانية عشر عاما في الواحد والثلاثين ديسمبر من كل سنة على أن لا تتجاوز المدة الجمالية للراحة المستحقة ثلاثين يوما من بينها أربعة وعشرون يوما من أيام العمل.

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

يستحق العملة المشار إليهم بالفقرتين السابقتين عند صدور طلب منهم أقصى الراحة المذكورة أعلاه بقطع النظر عن أقدميتهم بالمؤسسة. ولا يجوز لهم المطالبة بأية منحة استراحة خالصة في مقابل أيام الراحة المطالب التمتع بها زيادة عن الأيام التي تحصلوا عليها والناجمة عن العمل الواقع القيام به خلال المدة المعتبرة.

الفصل 114 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يعتبر بمثابة شهر عمل فعلي لتقدير مدّة الإجازة السنوية المدّة المساوية لستّة وعشرين يوما من أيام العمل. وتعتبر كمدة عمل فعلي مدد الرخص ذات الأجر الخالص ومدّة عطلة الولادة المنصوص عليها بالفصل 64 من هذه المجلة والفترات التي يتوقف فيها تنفيذ عقد الشغل بسبب حادث شغل خلال مدّة مسترسلة لا تتجاوز السنة.

الفصل 115. - تضاف لمدة الرخصة المقدرة كيف ذكر زيادة قدرها يوم واحد من أيام العمل عن كل مدة كاملة مسترسلة أم لا قدرها خمس سنوات خدمة عند نفس المؤجر بدون أن ترفع هاته الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من ثمانية عشر يوما من أيام العمل وبدون جمع الزيادة المذكورة مع الزيادة الحاصلة إما من شروط الاتفاقيات المشتركة أو من عقود الشغل الفردية أو من العادات.

والمدة التي يعطى فيها تنفيذ عقد الشغل بدون فسخه خصوصا بسبب مرض أو حوادث شغل أو بطالة تماثل لمدة شغل حقيقي في ما يخص تطبيق مقتضيات الفقرة السابقة.

وتقدر الخدمة التي تستحق عنها رخصة تكميلية لأجل الأقدمية إما عند انتهاء مدة استحقاق الرخصة الاعتيادية، وإما عند انتهاء العقد إذا كان فسخه يوجب إعطاء منحة في مقابل الرخصة.

ومع مراعاة ما هو مشترط بالفقرة الأولى أعلاه فإن المقتضيات السابقة لا تعاكس قيود الاتفاقيات المشتركة أو العقود الفردية ولا العرف القاضي بإعطاء رخص خالصة الأجر أطول مما ذكر.

الفصل 116 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يكون أول جانفي من كل سنة بداية المدّة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية.

الفصل 117 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تسند الإجازة السنوية في الفترة ما بين غرة جوان و31 أكتوبر من كل سنة، ويمكن إسنادها في فترة أخرى من السنة بمقتضى اتفاقات جماعية أو فردية أو من طرف المؤجر إذا استوجبت ضرورة العمل ذلك وبعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة.

ويضبط المؤجر نظام الدخول في الإجازات عند الاقتضاء بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة مع مراعاة ما تستلزمه مصلحة العمل وحالة

المتنفع بالإجازة من حيث وضعيته العائلية وأقدميته في العمل. ويجب أن يعلق بالمحل نظام الدخول في الإجازات خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجراء العمل به.

الفصل 118.- الرخصة الخالصة الأجر التي لا تتجاوز الستة أيام من أيام العمل يجب أن تكون مسترسلة والرخصة التي تفوق الستة أيام من أيام العمل يمكن أن يجزئها المؤجر بموافقة العامل.

وفي صورة ما إذا صادفت الرخصة غلق المحل فإن التجزئة يمكن أن يجريها المؤجر بموافقة نواب العملة إذا كان لهم نواب.

وفي صورة التجزئة فإن الجزء يجب أن يكون على الأقل ستة أيام من أيام العمل في ما بين يومي راحة أسبوعية. ولا يمكن أن يكون كل جزء من الأجزاء الأخرى دون اليوم الكامل.

لا يدخل في حساب الراحة السنوية الخالصة الأجر ما يأتي :

أ- أيام الأعياد الرسمية.

ب- أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث.

الفصل 119 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يتقاضى العامل أثناء مدة إجازته منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية والأجر والمنح التي يقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية أخرى.

في المهن التي يكون فيها الأجر بعضه أو كله من هدايا الحرفاء بمقتضى عقد الشغل فإن الأجر الذي يجب اعتباره لاحتساب منحة الإجازة يقدر طبقا للتشريع المتعلق بأنظمة الضمان الاجتماعي.

لا تمس الأحكام السابقة من الامتيازات المخولة بالأحكام التعاقدية أو العادات.

في صورة غلق المحل كلياً أو جزئياً لمدة تفوق مدة الإجازة السنوية فإنه يجب على المؤجر أن يدفع للعملة المعنيين عن كل يوم من أيام العمل التي أغلق فيها محله - زيادة عن مدة الرخصة المذكورة - أجراً لا يمكن أن يقل عن المنحة اليومية للإجازة خالصة الأجر.

الفصل 120.- العامل الذي فسخ عقد شغله قبل أن يتمتع بكامل الرخصة التي يستحقها يتقاضى في مقابل الجزء الذي لم يتمتع به من الرخصة منحة تعويض تقدر طبق أحكام الفصل السابق ولا تستحق المنحة إذا كان فسخ عقد الشغل متسبباً عن هفوة فادحة ارتكبتها 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 أن يدعي استحقاقها نظرا لمدة خدماته فإن هذا العامل يجب عليه أن يرجع للمؤجر ما قبضه زائدا. ولا يطالب بالتراجع إذا كان فسخ عقد الشغل بموجب هفوة فادحة ارتكبها المؤجر.

ومع هذا فإن الأحكام السابقة لا تنطبق في صورة ما إذا كان المؤجر مطالبا بالانخراط في الصندوق القومي للضمان الاجتماعي عملا بالفصل 121 وفي هاته الصورة وبمناسبة فسخ عقد الشغل مهما كانت الظروف الحافة بالفسخ فإن 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 عادة العملة مشتغلين بصفة مستمرة عند نفس المؤجر خلال المدة المعتبرة لتقدير استحقاق الرخصة، أن يدفعوا الاشتراكات للصندوق القومي للضمان الاجتماعي حسب معالم وكيفية عمل معينة بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وفي هاته الصورة يكلف هذا الصندوق بدفع المنح المطابقة لحق العملة في الرخصة وفي الأوقات المضبوطة بنفس القرار.

وعلى الصناديق الجهوية لتقدير الحق في الرخصة ولحساب المنحة المراد دفعها للمستحقين أن 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 أن يسمي مراقبين مكلفين بالمساعدة على مراقبة تطبيق الترتيب التشريعية المتعلقة بالرخص الخاصة الأجر من طرف المؤجرين الذين يهمهم الأمر.

وبالنسبة للمؤسسات المجبورة على الانخراط بالصندوق القومي للضمان الاجتماعي لدفع منح الرخص الخاصة 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 التوزيع 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 بأجرة له الحق في عطلة إضافية قدرها يوم واحد بمناسبة كل ولادة.

وتؤخذ هذه العطلة بعد حصول الاتفاق بين المؤجر والمنتفع بها إما يوم الولادة أو خلال السبعة الأيام الموالية.

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

وتقع تسقيتها من طرف المؤجر يوم دفع الأجور الموالي مباشرة لانقضاء هذه العطلة وهو يسترجع هذه الأجرة من الصندوق القومي للضمان الاجتماعي بعد الإدلاء بالوثائق المثبتة.

القسم الثاني

في النشاط الفلاحي

الفصل 123 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- للعملة الحق في يوم راحة من أيام العمل بالنسبة لكل شهر انقضى منذ دخولهم للخدمة وبشرط أن يكونوا قد باشروا أعمالا متواصلة طويلة ستة أشهر على الأقل. ولا يجوز أن تتجاوز جملة هذه الراحة خمسة عشر يوما من بينها اثنا عشر يوما من أيام العمل.

ترفع مدة الراحة المعينة بالفقرة السابقة إلى يومين عن كل شهر عمل فعلي بالنسبة للعملة الذين سنهم دون الثمانية عشر عاما عند تاريخ الواحد والثلاثين من ديسمبر من كل سنة. ولا يمكن أن تتجاوز كامل مدة الراحة المستحقة ثلاثين يوما من بينها أربعة وعشرون يوما من أيام العمل.

كما ترفع مدة الراحة إلى يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي بالنسبة للعملة الذين تتراوح أعمارهم بين الثمانية عشر والعشرين عاما في الواحد والثلاثين من ديسمبر من كل سنة، على أن لا تتجاوز كامل مدة الراحة المستحقة اثنين وعشرين يوما من بينها ثمانية عشر يوما من أيام العمل.

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

الفصل 124.- يجب أن يتمتع أصحاب الرخص بهذه الرخصة في العام الموالي لتاريخ بداية الحق في الرخصة إذا كانت ذات خمسة عشر يوما. وأما إذا كانت مدة الرخصة دون الخمسة عشر يوما فإنها تقضى في الستة أشهر التي تلي نفس ذلك التاريخ.

الفصل 125.- يمكن تجزئة الرخصة السنوية الخالصة الأجر إلى مدة ذات يوم أو عدة أيام وذلك إلى حد النصف من مدتها الكاملة.

وتعتبر أيام عمل للاستمتاع برخصة سنوية خالصة الأجر الأيام المعدة عادة للشغل بالمؤسسة حتى ولو كانت أيام بطالة وقتية تامة أو جزئية من أجل أيام كساد أو أنواء عدا أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد المنصوص عليها بالفصول من 107 إلى 111.

ولا يمكن أن تطرح من الرخصة السنوية أيام المرض وراحتات النسوة أثناء الولادة والمدة الجبرية التي تقضى في التدريب العسكري.

الفصل 126.- يجب أن يبلغ الإعلام بالدخول في الرخصة إلى المستفيد بها قبل مغادرته للعمل بأسبوع. يقع تعيين هذا النظام من طرف المؤجر وعند الاقتضاء بالتناوب في كامل المؤسسة أو بالنسبة لبعض أصناف المهن بعد استشارة العملة الذين يهمهم الأمر أو نوابهم وتراعى في ذلك الحالة العائلية للمستفيدين بالرخصة ومدة قيامهم بالشغل في المؤسسة وكذلك ضرورة القيام بمختلف الأشغال بتلك المؤسسة بصورة مرضية.

الفصل 127.- المنحة اليومية المدفوعة للعامل بعنوان رخصة سنوية خالصة الأجر تساوي متوسط الأجر اليومي الذي يتقاضاه أو الذي قد يحصل عليه خلال السنة بالمؤسسة في مدة مساوية لمدة الرخصة بدخول جميع الملح والجوانز.

الفوائد العينية التي لا يستمر المستفيد من الرخصة على التمتع بها أثناء إجازته يجب أن تقدر نقدا، والمبلغ المعين بهذه الصورة يجب دفعه زيادة على المنحة اليومية المشار إليها بالفقرة السابقة.

الفصل 128.- إذا فسخ عقد شغل عامل من طرف المؤجر وكان هذا العامل قد قضى ستة أشهر متواصلة على الأقل في العمل قبل أن يتمتع برخصته السنوية الخالصة الأجر وبدون أن يكون هذا الفسخ نتيجة لغلطة فادحة ارتكبها العامل فإن لهذا العامل الحق في منحة مطابقة لعدد أيام الرخصة التي كان من الواجب أن يتمتع

بها بسبب الأشغال المتواصلة التي قام بها في الوقت الذي فسخ فيه العقد ولم يتمكن من التمتع بها بعد .

الفصل 129- في المؤسسات التي تمنح رخصا خالصة الأجر ذات مدة أطول من أدنى المدة التي ضبطها هذا القسم تبقى شروط إعطاء هذه الرخص معينة حسب العادات أو أحكام الاتفاقيات المشتركة للشغل التي تمنح بمقتضاها الرخص. إلا أنه بالنسبة لقسم الرخص المطابق للأدنى القانوني فإن أحكام هذا القسم تبقى قابلة للتطبيق، إلا إذا كان العرف أو الاتفاقيات المشتركة المتقدم ذكرها قد نصت على أحكام أكثر إفادة منها.

القسم الثالث

أحكام خاصة بجميع فروع النشاط

الفصل 130- لتتسنى مراقبة تطبيق محتويات هذا الباب يجب على المؤجرين أن 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 إمضاء هذا السجل من طرف مستحقي الرخصة ويوضع تحت طلب متفقي الشغل.

الفصل 131- كل اتفاق تضمن تخلي العامل عن الرخصة المبينة بأحكام هذا الباب حتى ولو كان هذا التخلي في مقابل منحة تعويضية يعتبر باطلا.

الفصل 132- إذا أبرم عقد الشغل لمدة معينة فإنه يجب على المؤجر أن يمكن العامل من التمتع برخصته بكيفية تجعل تلکم الرخصة تنتهي قبل انقراض ذلك العقد بأسبوع على الأقل وإلا استوجب الغرم.

الفصل 133- يعتبر غير مانح للرخصة القانونية المؤجر الذي يشغل عاملا أثناء 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). يضبط أجر العملة على اختلاف أصنافهم إما باتفاق مباشر بين الأطراف وإما عن طريق اتفاقية مشتركة وذلك مع احترام الأجر الأدنى المضمون المضبوط بأمر. ويمكن أن تضبط بمقتضى أمر أجور العمال التابعين لقطاعات غير خاضعة لاتفاقيات مشتركة.

يتخذ الأمران المنصوص عليهما بالفقرة السابقة بعد استشارة المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً.

الفصل 134 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يقصد بالأجر ما يستحقه العامل من مؤجره مقابل العمل الذي أنجزه.

ويتضمن الأجر الأساسي مهما كانت طريقة احتسابه وملحقاته من منح وامتيازات سواء كانت نقدية أو عينية، مهما كانت طبيعتها قارة أو متغيرة وعامة أو خصوصية باستثناء المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف.

ويقصد بالأجر الأدنى المضمون الحد الأدنى الذي لا يمكن النزول تحته لتأجير عامل مكلف بإنجاز أعمال لا تتطلب اختصاصاً مهنياً.

الفصل 134 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يمكن تحديد جزء من الأجر على أساس الإنتاجية بمقتضى اتفاقات تبرم داخل المؤسسة بين المؤجر وممثلي العملة.

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

غير أنه يمكن تحديد الأجر كلياً وفقاً للمردود أو القطعة أو الوقفة بالنسبة للأشغال التي جرت العادة بتأجيرها على أساس ذلك.

ولا يمكن بأية حال أن ينتج عن تطبيق الأحكام السابقة دفع أجور تقل عن الأجور المضبوطة بالنصوص الترتيبية أو الاتفاقيات المشتركة القطاعية.

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

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

الفصل 137 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - أحدثت في ما يخص النشاط الفلاحي وبمركز كل ولاية لجنة جهوية للشغل الفلاحي. وتضبط تركيبة هذه اللجنة وسير عملها واختصاصاتها بأمر.

الفصل 138 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تباع منتجات الضيعة لعملتها لاستهلاكهم الشخصي بسعر البيع عند الإنتاج.

الباب الثاني

دفع الأجور

الفصل 139 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يجب أن تدفع أجور العملة بجميع أصنافهم بعملة لها رواج قانوني بالجمهورية التونسية إلا في صورة وجود أحكام قانونية أو ترتيبية مخالفة.

غير أنه يمكن إسناد امتيازات عينية طبقا لأحكام ترتيبية أو تعاقدية. ولا يمكن في أي حال من الأحوال طرح هذه الامتيازات العينية من الأجور الدنيا المدفوعة نقدا.

الفصل 140 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم مرة في الأسبوع على الأقل وأجور العملة الخالصين بالشهر مرة في الشهر. وتدفع العمولات الراجعة للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين والمروجين مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل. غير أنه يمكن بترخيص كتابي من تفقدية الشغل أن تدفع أجور العملة الخالصين بالساعة أو اليوم والمشتغلين بالحظائر البعيدة عن مراكز العمران مرة واحدة في الشهر.

بالنسبة لكل عمل بالقطعة أو المردود أو الوقفة يدوم إنجازاه أكثر من أسبوع يمكن تعيين تواريخ الدفع باتفاق بين الطرفين على أن يتسلم العامل أقساطا على الحساب كل أسبوع وأن يقع خلاصه بالكامل في الأسبوع الذي يلي تسليم المنتج.

الفصل 141 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 أو للمستخدم الحق في الراحة سواء بمقتضى القانون أو بمقتضى الاتفاقية. كما أنه لا يمكن وقوع ذلك الدفع بمحلات بيع المشروبات أو بمغازات البيع إلا بالنسبة للأشخاص الذين يشتغلون فيها عادة.

الفصل 143 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يجب على المؤجر أن يسلم لعملته بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى "بطاقة الخلاص" تنص على :

- (1) اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة،
- (2) عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي،
- (3) اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أو الترتيبية ومن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو من قرارات اللجان الثنائية المتساوية المنصوص عليها بالفصل 42 من هذه المجلة وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي،
- (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 والامتيازات الملحقه بالأجور ومقاديرها،
- (6) مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل،
- (7) نوع ومبلغ عمليات الخصم المجرة على الأجر الخام،
- (8) مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا،
- (9) تاريخ دفع الأجر.

الفصل 144.- يتحتم ترسيم البيانات المنصوص عليها بالبطاقة المشار إليها بالفصل السابق بكتاب يعبر عنه " بكتاب الدفع " يمكن لمتفقد الشغل مطالبة الاطلاع عليه في كل وقت.

عند كل دفع يمضي العامل أمام اسمه بهذا الكتاب. وإذا كان عاجزا عن الإمضاء أو لا يحسنه يجب أن يثبت الدفع بشهادة شاهدين من اختياره.
ينظم كتاب الدفع حسب التاريخ ولا يجوز أن يحمل بياضا أو برشا أو إقحاما أو تشطيبا أو ملحقات غير موافق عليها من طرف العامل.

الفصل 145 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 استحقاقها عملا بالأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية أو الأحكام الناشئة عن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو قرارات اللجان الجهوية للشغل الفلاحي.

كما لا يجوز اعتبار هذا القبول "كحساب موقوف وخالص".

الفصل 146 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- الصيغ القانونية التي يجب أن يقع بمقتضاها خلاص العملة في مستحقاتهم لا تمنع تطبيق القواعد الواردة بمجلة الالتزامات والعقود في مادة البيئنة.

الفصل 147.- إن الدعاوى 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 الأمر بدعاوى بين مؤجرين وعملة فإنه يسقط حق القيام بها ابتداء من تاريخ انتهاء علاقات الشغل. وفي ما يخص المنافع الاجتماعية فإن بداية سقوط الحق في القيام بالدعوى مضبوطة بالنصوص الخاصة المتعلقة بالحق المذكور.

الفصل 149.- لا تمكن المقاصصة لفائدة المؤجرين بين مبلغ الأجور التي هم مطالبون بدفعها لعملتهم أو مستخدميهم والمبالغ التي استحقوها في مقابل أشياء مختلفة مهما كان نوعها باستثناء :

- 1 - الأدوات والآلات اللازمة للقيام بالعمل.
- 2 - المواد أو المعدات التي توضع تحت ذمة وتصرف العامل.
- 3 - المبالغ المسبقة لشراء نفس هذه الأشياء.

الفصل 150 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- لا يجوز لكل مؤجر قَدَمَ تسبقة نقدية في غير الحالة الثالثة من الفصل السابق أن يسترجع ما سبقه إلا حسب أقساط متوالية لا تتجاوز عشر مبلغ الأجر المستحقة.

الباب الثالث

في العقلة التوقيفية والإحالة وبعض الامتيازات

الفصل 151 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- تجرى العقلة التوقيفية على أجر العملة والإحالة طبقا لأحكام مجلة المرافعات المدنية والتجارية والقوانين الجاري بها العمل.

الفصل 151 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- تدفع الأجر في جزئها غير القابل للحجز المحدد بالفصل 354 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية قبل الديون الأخرى مهما كانت درجة امتيازها. وتدفع بقية الأجر والمستحقات الأخرى للعملة قبل المبالغ المستحقة للخرينة العامة.

العنوان الثالث

حفظ صحة العملة وأمنهم

الفصل 152 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 إسداها وفقا لأحكام هذا العنوان بمقتضى نصوص تريبية أو بالاتفاقيات المشتركة.

الفصل 152 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- على كل مؤجر أن يتخذ التدابير اللازمة والمناسبة لحماية العمال ووقايتهم 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على العامل الامتثال 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 فوراً 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل، إحداث وتجهيز مصلحة لطبّ الشغل خاصة بها. ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد إما أن تنخرط بمجمع لطبّ الشغل أو تحدث مصلحة لطبّ الشغل خاصة بها.

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

الفصل 153 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تقوم مصالح طبّ الشغل، سواء كانت خاصة أو في شكل مجامع، أساساً بدور وقائي في مجال الصحة المهنية وهي مكلفة بالخصوص بفحص ومتابعة صحة العملة واستعدادهم البدني للقيام بالأعمال المطلوبة منهم سواء عند الانتداب أو أثناء الاستخدام وكذلك بحمايتهم من الأخطار التي يمكن أن تستهدف لها صحتهم بسبب مهنتهم.

ويضبط تنظيم مصالح طبّ الشغل وسير عملها بأمر يتّخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الفصل 154 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- مجامع طبّ الشغل هي زوات معنوية ذات مصلحة عمومية تتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي وتخضع لأحكام هذا العنوان. ويتضمّن هذه المجامع المؤسسات المشار إليها بالفصل 153 من هذه المجلة والداخلية ضمن مجال نشاطها.

الفصل 154 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يتولّى كل مجمع طبّ الشغل عند إحداثه إعداد نظام أساسي خاصّ به وفقا لنظام أساسي نموذجي يقع ضبطه بأمر. ويخضع هذا النظام الأساسي قبل دخوله حيّز التنفيذ إلى تأشيرة تفقدية طبّ الشغل المختصة ترايبيا.

الفصل 154 - 3 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- يتمّ إحداث مجامع طبّ الشغل بمبادرة من المؤسسات أو المنظمات المهنية لأصحاب العمل المعنية.

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

الفصل 154 - 4 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- تتكوّن موارد مجمع طبّ الشغل من مساهمات المؤسسات وموارد نشاطه ومن عائدات ممتلكاته ومن الهبات والوصايا ومن كل الموارد الأخرى التي يمكن أن تسند له بمقتضى القوانين والترتيبات الجاري بها العمل. تضبط مساهمات المؤسسات بمقتضى أمر وتدفع مباشرة للمجامع.

تستعمل المدخّرات التي يمكن أن تحقّقها مجامع طبّ الشغل في تطوير أنشطتها، ولا ينجرّ عن نشاط هذه المجامع توزيع مرابيح.

الفصل 154 - 5 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- على صاحب المؤسسة أن يعيّن 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 إلى تجنبها وتأمين سلامة العمال بالمؤسسة،

. تدريب العمال على استخدام معدات الوقاية،

. نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال.

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

تضبط أصناف المؤسسات المطالبة بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية والشروط الواجب توفرها في هذا الأخير، كما يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال المعنية.

الفصل 155 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتم انتداب الأطباء بمصالح طب الشغل من بين الأطباء المختصين في طب الشغل ما لم يتعذر ذلك. ويعرض الانتداب على موافقة تفقدية طب الشغل المختصة ترايبا.

كلما اعتزم المؤجر طرد طبيب شغل فإنه يتعين عليه عرض ذلك على تفقدية طب الشغل المختصة ترايبا وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة. ويبيد 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 (ألغى بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). -

الكتاب الثالث

عنوان وحيد

تمثيل العملة بالمؤسسات⁽¹⁾

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 منتخبيين من طرفهم. يتأسس 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 أو مراقبة مباشرة وعادية من طرف مؤجره أم لا، وبقطع النظر عن كون المحل الذي يعمل به والجهز الذي يستعمله هما على ملكه أم لا. وهل أنه هو الذي يقتني المواد الأولية لعمله أم لا. وكل من توفرت فيه الشروط الآتية :

أولا : إنجاز عمل كلف به سواء مباشرة أو بواسطة بمقابل جملي لفائدة مؤسسة أو عدة مؤسسات صناعية أو تجارية أو تقليدية مهما كان نوعها حتى ولو كانت لها صبغة تعليم مهني أو صبغة خيرية.

ثانيا : الاستعانة بأحد الزوجين أو بالأولاد 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 أنتج في نفس وقت قيامه بالعمل جزءا من المواد المستعملة أو كاملها إذا كانت هاته المواد الأولية يبيع له من طرف من يسلم الشغل ثم يشتري الشيء المصنوع أو من طرف مزود عينه هذا الأخير ويكون الشخص المنتج مطالبا بالاقتناء منه دون سواه.

(1) نقتح تسمية الكتاب الثالث والباب الوحيد بالفصل الثالث من القانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007.

العملة المشار إليهم 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 مرسوم بسجل التجارة ولم يكن مالكا لمحل تجاري فان 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 الإنتاج والإنتاجية.
ب . المسائل المتعلقة بالمساريع الاجتماعية الموجودة بالمؤسسة لفائدة العملة وعائلاتهم.

ج . الترقية وإعادة التصنيف المهني.

د . التدريب والتكوين المهني.

هـ . التأديب 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 لجنة فرعية فنية تسمى " لجنة الصحة والسلامة المهنية " تتركب من :

- رئيس المؤسسة أو من ينوبه ، رئيس.

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

- طبيب الشغل التابع للمؤسسة أو المشرف عليها، عضو.

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

وتتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

. إعداد 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 إنجاز البرامج المعتمدة.

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

الفصل 161 مكرر (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 إعلامها بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وبرامجها المستقبلية.

الفصل 162 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - تحدث في المؤسسات التي لها عدة فروع يساوي أو 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 مبدأ التناسف.

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 أو 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 أو عند التعذر من ينوبه بصفة قانونية ونائب العملة مقام اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

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

الفصل 165 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - يتعين على المؤجر أن يوفر لأعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة ولنائب العملة التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم مع اعتبار حاجة هذه اللجنة ونائب العملة، وكذلك حاجيات وحجم وإمكانات المؤسسة على أن لا يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل بالمؤسسة، وشريطة أن يعملوا وفقا للقانون والاتفاقيات المشتركة. (تحت الفقرة الأولى بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007).

كما يتحتم على أن 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 و 5 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 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 وبالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007). - كلما اعتزم المؤجر طرد عضو رسمي أو مناب ممثل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة، يتعين عليه عرض ذلك على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لأخذ رأيها في الغرض، كما يتعين عليه بعد ذلك عرض المسألة على المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة الذي يبدي رأيه معللا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ تعهده.

وكلما اعتزم المؤجر طرد نائب رسمي أو مناب للعملة، يتعين عليه عرض المسألة على المدير العام لتفقدية الشغل والمصالحة الذي يبدي رأيه معللا في نفس الأجل المبين بالفقرة السابقة.

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

ويحتفظ كل من المؤجر والعامل بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة.

الفصل 166 مكرر (أضيف 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 خطأ فادح من طرف عضو ممثل للعملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب للعملة فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر عن العمل خلال مع حرمانه جزئيا أو كلياً 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 أو 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 أو المناوبين المحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات ذات الصبغة السرية التي يتحصلون عليها أثناء قيامهم بوظائفهم وكذلك في ما 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 و 167 من هذه المجلة على الممثلين النقابيين.

الفصل 169 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 19 لسنة 2007 المؤرخ في 2 أفريل 2007). - تضبط التسهيلات الممنوحة للممثلين النقابيين بالاتفاقيات 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 أو الناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط المنصوص عليها بالفصل الأول من هذه المجلة.

وهم مكلفون أيضا بمدّ المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريع الشغل.

ويتعين عليهم إعلام السلط ذات النظر بكل نقص أو 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 الأعوان المكلفون بتفقد الشغل الولاية في مهمة المصالحة المناطة بعهدتهم.

ويمكنهم بطلب من الولاية إجراء جميع الأبحاث المتعلقة بالعلاقات المتولدة عن الشغل أو التي يمكن أن يكون لها تأثير على مقدار استخدام اليد العاملة بدانرتهم.

الفصل 173. - يؤدي الأعوان المكلفون بتفقد الشغل اليمين التي جاء بها الأمر المؤرخ في 16 أوت 1884 المنقح بالقانون عدد 103 لسنة 1958 المؤرخ في 7 أكتوبر 1958 المتعلق بأداء اليمين من طرف أعوان الدولة وأعوان البلديات وأعوان المؤسسات العمومية وبتحرير المحاضر.

وبنفس المناسبة يؤدون أيضا اليمين على أن لا يفشوا ولو بعد انقطاعهم عن العمل أسرار الصناعة وبصفة عامة أساليب الأشغال التي يمكن أن يطلعوا عليها أثناء مباشرتهم لموظفتهم.

ويتعين على أعوان تفقد الشغل أن يعتبروا مصدر كل شكاية يلفت فيها أنظارهم إلى عيب في أجهزة معمل أو إلى مخالفة للأحكام القانونية أو الترتيبية من الأسرار البحتة ويلزمهم أن لا يعلّموا المؤجر أو نائبه بأنه أجري تفقد بموجب تقديم شكاية.

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

الفصل 174 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - يرخّص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم :

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

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

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 - إجراء كل فحص أو رقابة أو بحث يروونه لازما للتحقق من أن الأحكام القانونية أو الترتيبية 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 إفشاء السر المهني.

ب - طلب الوقوف على جميع السجلات والدفاتر والوثائق المتحتّم 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 للإعلامات 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 إرشادات.

ج - المطالبة بتعليق الإعلانات التي تنص الأحكام القانونية أو الترتيبية على وضعها.

(*) جاء بالترجمة الفرنسية : "دخول المحلات نهارا".

د . أخذ عينات من المواد المستعملة أو 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. ولمعانة المخالفات والأخطار التي تلحقها المواد بصحة العملة يجب أن تؤخذ العينات كما لو كان الأمر يتعلق بقمع الغش.

هـ . معانة الإضراب أو الصدّ عن العمل.

و يجب على المتفقد عند قيامه بزيارة تفقد أن يعلم المؤجر أو نائبه بقدومه ما لم يرَ أن إعلام كهذا قد يضر بنجاعة الرقابة.

ز . 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 معانيته في جهاز أو تركيب أو أساليب للعمل يمكن أن يكون لهم سبب معقول في اعتبارها مهددة لصحة العملة أو لسلامتهم.

ويمكنهم لهذا الغرض أن يندروا المؤجر بأن يدخل على الأجهزة في أجل لا يقل عن أربعة أيام التغييرات اللازمة لتطبيق الأحكام القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية المتعلقة بصحة العملة وسلامتهم تطبيقا محكما. ويمكن 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 أن يتخذ الوزير قراره خلال الشهر الموالي لرفع الدعوى.

وإذا تبين من اللازم إدخال تغييرات هامة وبالأخص إن كانت تتعلق بهيكل المؤسسة فإن الأجل المضروب نهائيا لإنجاز هذه التغييرات لا يمكن أن يتجاوز 18 شهرا.

وبصرف النظر عن الأحكام السابقة فإنه يمكن لأعوان تفقد الشغل الإذن باتخاذ تدابير تفقد حالا وذلك في 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 لاتخاذ 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 بمأمورياتهم 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 إلى وكيل الجمهورية قصد المتتبع ويقم تحريرها طبقا لمقتضيات مجلة الإجراءات الجزائية.

الفصل 178. - تحتفظ سلط الشرطة والحرس الوطني معا بما لها من الوظائف في ما يخص البحث عن المخالفات المتعلقة بتشريع الشغل وقمعها.

الفصل 179. - من مهمة الأعوان المكلفين بتفقد الشغل علاوة على المراقبة المنوطة بعهدهم تحرير الإحصائيات على اختلاف أنواعها في ما يخص ظروف العمل والاستخدام في فروع النشاط الاقتصادي الخاضعة لرقابتهم.

الفصل 180. - يتثبت هؤلاء الأعوان زيادة على ذلك من الشروط التي تتضمنها الصفقات التي تعقدها الدولة والمجموعات العمومية من حيث علاقات الشغل واستخدام اليد العاملة.

ويجب أن يقدموا في كل ثلاثة أشهر تقارير مفصلة عن تطبيق الأحكام التي هم مكلفون بإجراء العمل بها.

ويجب بالخصوص أن يقع التنصيص بهذه التقارير على الحوادث الخطيرة التي أصيب بها العملة مع بيان أسبابها. وكذلك الأسباب الحقيقية لنزاعات الشغل الجماعية والفردية وجميع العناصر التي يمكن أن تساعد على النهوض الاقتصادي الجهوي أو العام وعلى تنمية العلاقات الاجتماعية للشغل 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 إعداد 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⁽¹⁾

عنوان وحيد

المحاكم المهنية

الباب الأول

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 أن تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند إنجاز عقود الشغل أو التدريب في النشاطات الخاضعة لأحكام هذه المجلة. ويمتد اختصاصها إلى 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 إبداء رأيها في المسائل التي تعرضها عليها السلطة الإدارية.

الفصل 184 (نقحت الفقرة الثالثة بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006). - تحدث دوائر الشغل بمقتضى أمر يؤخذ باقتراح من كاتب الدولة للعدل بعد استشارة كتاب الدولة الذين يهمهم الأمر.

كما يعين هذا الأمر عند الاقتضاء عدد فروع الدوائر وتركيبها.

(1) نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

(*) نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

يُضبط أمر تأسيس الدائرة مرجع نظرها الترابي وعدد أعضائها من العملة والأعراف.

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

الفصل 185.- تنظر محاكم الحق العام في المادة العرفية حسب الإجراءات المنصوص عليها بهذا العنوان في صورة عدم وجود دوائر شغل مختصة.

الباب الثاني

في نظام دوائر الشغل

الفصل 186 (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).- يتأسس دائرة الشغل أو فرعها قاض من الرتبة الثانية بخطة وكيل رئيس وتضم عضوا من الأعراف وعضوا من العملة.

الفصل 187 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977).- يقع تعيين مستشاري الأعراف والعمال لمدة سنتين على أنه إذا ما انتهت نيابة الأعضاء الخارجين قبل الوقت المعين لقبول أخلافهم فإنهم يبقون مباشرين إلى أن يتم هذا القبول. ويمكن تجديد مدة نيابة الأعضاء الخارجين.

الفصل 188 (ألغى بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ 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 معاونهم المعينون من طرف كاتب الدولة للعدل.

الفصل 190.- يحضر الكاتب أو مساعده الجلسات ويقوم بخطة الكتابة وعند تعذر حضورهما يمكن أن ينوب عنهما كاتب أو كاتب معاون يعينه وكيل الجمهورية التابعة له الدائرة.

الفصل 191 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1977 المؤرخ في 3 أوت 1977).- تضبط بأمر شروط وتراتيب التعيين وكذلك نظام تأديب الأعضاء المستشارين بدوائر الشغل.

الباب الثالث

في سير دوائر الشغل

الفصل 192.- تهيء كل دائرة شغل في جلسة عامة قانون نظامها الداخلي.

ولا يكون هذا القانون نافذا إلا بعد مصادقة كاتب الدولة للعدل عليه وبعد مصادقة كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية في ما يخص متعلقات الدائرة الإدارية والاستشارية.

الفصل 193.- يتحتم على المؤجرين أن يتركوا للعملة العاملين بمؤسستهم والأعضاء بأحد دوائر الشغل الوقت اللازم للمشاركة في جلسات دائرة الشغل وفي أبحاث واجتماعات هذه الدائرة.

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

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

الفصل 194.- يقوم مستشارو دوائر الشغل بمهمتهم بصفة مجانية إزاء الخصوم ولا يجوز لهم مطالبة الخصوم بأي مصروف عما قاموا به من الواجبات.

الفصل 195.- مبالغ المنح والحقوق المعطاة للمستشاري دوائر الشغل والشهود التابعين لها المنصوص عليهم بهذا القانون وكذلك توظيف مصاريف سير هذه المحاكم وكيفية خلاص تلك المصاريف تضبط بمقتضى أمر.

الفصل 196.- فيما يتعلق بتطبيق أحكام القانون الجنائي فإن أعضاء دائرة الشغل يعدون موظفين عموميين تنالهم بالخصوص العقوبات المنصوص عليها بالفصول 83 إلى 115 من القانون الجنائي في صورة ارتكابهم لجرائم بمناسبة مباشرتهم لوظيفتهم.

الفصل 197.- إذا تغيب العضو بدون موجب مقبول وقد وقع استدعاؤه بطريقة قانونية فإنه يمكن للرئيس أن يحكم عليه بخطة مساوية لمقدار المنحة التي كان يمكن أن يتقاضاها لو جلس وهذا العقاب يضاعف في صورة العود الواقع في نفس السنة.

الباب الرابع

في الإجراءات لدى دوائر الشغل

الفصل 198- في صورة تعذر حضور أحد مستشاري الدائرة يجوز للعضو التابع للصنف الآخر أن يجلس، وللحاكم الرئيس أن يجلس في القضية بمفرده.

الفصل 199- أحكام الدائرة والفرع يصدرها الحاكم الرئيس وللأعضاء صوت استشاري ضمن الدائرة أو ضمن فرعها.

كما يمكن للرئيس أن يأذن بإجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة. وله مراقبة سير الجلسة.

الفصل 200- جلسات دائرة الشغل أو فرعها عمومية. وإذا كانت المرافعات من شأنها أن تمس بالنظام العام أو بالأخلاق الحميدة فللرئيس أن 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 أن تحتوي عريضة الدعوى على اسم ولقب ومهنة ومقر المدعي والمدعى عليه وموضوع الدعوى وطلبات المدعي.

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

ويجب على كاتب الدائرة أن يرسم تلك العريضة يوم تلقاها بالمقر المعد لذلك ثم يقدمها لرئيس الدائرة.

الفصل 202 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994)- يستدعى المدعى عليه لدى دائرة الشغل بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ معفى من المعاليم البريدية أو بالطريقة الإدارية.

ويجب أن ينص المكتوب على اليوم والشهر والسنة وعلى اسم المدعي وحرفته ومقره وعلى بيان مواضع الدعوى على اختلافها ويوم الحضور وساعة ذلك الحضور

والأجل بالنسبة للحضور ثمانية أيام. ويمكن لرئيس دائرة الشغل أن يأذن بتوجيه الاستدعاء لأجل أقرب وحتى من ساعة إلى أخرى.

وفي صورة عدم احترام الأجل المذكور يعتبر الاستدعاء باطلا إلا أن 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. (نقحت بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).

يأذن رئيس دائرة الشغل باستدعاء المدعى عليه بواسطة عدل منفذ إذا لم يبلغه الاستدعاء بصفة شخصية. (أضيفت بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).

الفصل 203. يمكن دائما للخصوم أن يحضروا من تلقاء أنفسهم لدى دائرة الشغل وفي هذه الصورة ينظر لهم كما لو أدخلت 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 إما بعامل أو بصاحب عمل مباشر لنفس مهنتهم أو 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 إعادة تقديمها إلا بعد ثمانية أيام.

وإذا ما تم استدعاء المدعي عن طريق البريد أو بالطريقة الإدارية 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 للمدعى عليه الحق في المطالبة بالنظر في أصل القضية عند عدم حضور المدعي بعد الاستدعاء المباشر أو الاستدعاء الثاني حسب الحالة.

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

الفصل 206.- إذا وقع التنبيه على المدعى عليه بصفة قانونية ولم يحضر هو بنفسه أو من له صفة النيابة عنه فإن 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 أعتبر باطلاً.

ولا يمكن تأخير القضية أكثر من مرتين للتصالح على أن لا يتجاوز التأخير 15 يوماً 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 والكااتب 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 إليه لاتخاذ ما يلزم من الوسائل التحفظية ليمنع رفع الأشياء الصادرة في شأنها الشكاية أو نقلتها من مكانها إلى آخر أو إفسادها.

الفصل 209.- إذا تراءت لدائرة الشغل ضرورة إجراء بحث في القضية فإن هذا البحث يستمر أمام الدائرة بالجلسة العادية أو بجلسة تعين بصفة خاصة.

يقع استدعاء الشهود حسب نفس الصيغ والأجال الخاصة بالمدعى عليه.

الفصل 210 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - يمكن للأطراف تقديم جميع الملحوظات كتابياً ويمكن تأخير القضية لتبادل الملحوظات كل مرة لفترة جديدة لا تتجاوز 15 يوماً على الأقصى.

الفصل 211.- يمكن منح الإعانة العدلية أمام دائرة الشغل على نفس الصورة والشروط التي تمنح عليها هذه الإعانة أمام محاكم الحق العام.

الفصل 212.- الإجراءات والتدابير والأحكام وجميع الكتابات اللازمة لتنفيذها تعفى من التسجيل والمعاليم البريدية.

المصاريف التي تتطلبها الاختبارات - وخاصة أجور الخبراء - يسبقها صندوق الدولة حسب الشروط التي يضبطها القانون المتعلق بحوادث الشغل.

تنطبق هذه الأحكام على القضايا المستأنفة والمرفوعة لدى دائرة التعقيب كما تنطبق على الإعلانات بالقرارات النهائية.

تنطبق هذه الأحكام أيضا على جميع القضايا التي هي من مشمولات دوائر الشغل والتي يتعهد بها حكام النواحي أو المجالس الابتدائية في الأماكن التي لا توجد فيها دائرة شغل.

تنفيذ الأحكام يقع بواسطة العدول المنفذين الذين لا يتقاضون المبالغ الراجعة لهم إلا بطريقة الطرح من محصول التنفيذ.

الفصل 213.- يتحمل المحكوم عليه تجاه صندوق الدولة بالمصاريف التي يسبقها هذا الصندوق وكذلك بالمصاريف الأخرى.

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 إنجاز العمل.

وفي صورة إنجاز العمل خارج المؤسسة فإن النزاع يرفع لدى دائرة الشغل التي يوجد بدائرتها مكان إقامة العامل.

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

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

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بمثل هذه النزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلة نفس القواعد 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 إليها بالفصل 183 وذلك مهما كان مبلغ المطلب.

تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بمثل هذه النزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلة نفس قواعد اختصاصها الحكمي.

الفصل 216 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).- تنظر دوائر الشغل ابتداء في جميع الدعاوى الداخلة في اختصاصها مهما كان مبلغ المطلب غير أنها تنظر نهائيا في الدعاوى المتعلقة بتسليم الوثائق التي يتعين على المؤجر تسليمها لفائدة العامل طبقا للأحكام القانونية أو التعاقدية. تطبق محاكم الحق العام التي تتعهد بالنزاعات طبقا للفصل 185 من هذه المجلة نفس القواعد المنصوص عليها بهذا الفصل.

الفصل 217.- تنظر دوائر الشغل في جميع دعاوى المعارضة أو دعاوى المقاصة التي تدخل بطبيعتها في نطاق اختصاصها كما تنظر في دعاوى غرم الضرر المهنية على المطلب الأصلي أو مطلب المعارضة.

الفصل 218.- التنفيذ الوتقي للأحكام الصادرة عن دوائر الشغل يعتبر وجوبيا في الصور المنصوص عليها بالفصل 125 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية. وهو اختياري في جميع الصور المنصوص عليها بالفصل 126 الفقرات 1 ، 2 ، 7 من تلك المجلة.

الفصل 219.- للمطلوب المحكوم عليه مع التنفيذ الوتقي أن يقوم استعجاليا لدى رئيس المحكمة الاستئنافية للحصول على الإذن بتوقيف ذلك التنفيذ الوتقي طبق أحكام الفصل 146 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية ريثما يتم البت في الدعوى من طرف هذه المحكمة. ويقع استدعاء الخصوم بالحضور لدى هذه الجلسة الاستعجالية من طرف كاتب المحكمة الاستئنافية في أقرب الأجل وحسب الصيغ المنصوص عليها بالفصل 202 المتقدم ذكره.

الفصل 220.- يختص بالنظر في الصعوبات الناشئة عن تنفيذ قرارات دوائر الشغل كل من رئيس دائرة الشغل التابعة لمكان التنفيذ أو حاكم ناحية نفس المكان عند عدم وجود دائرة شغل به.

الفصل 221 (نقح بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ في 2 ماي 2006).- تستأنف الأحكام الابتدائية 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 أو من محاميه يقدمها إلى 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 ستشتر 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 إلى 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 الاستعانة بغيرهم أو أن ينيبوا عنهم شخصا آخر طبقا لأحكام الفصل 204. هذا ويمكن الإذن بإحضار الخصوم شخصا.

الفصل 226. - يفتح الرئيس الجلسة ويسير المرافعات. إلى أن تنتهي الجلسة يمكن للخصوم أو لمحاميهم أن يقدموا جميع الملحوظات الكتابية التي من شأنها أن توضح طرق الاستئناف وذلك بعد أن أنهوا نظيرا منها إلى الخصوم أو إلى محاميهم.

وفي هذه الصورة يمكن أن يلتبس من المجلس تأخير القضية للتمكن من الجواب.

يصرح المجلس بانتهاء المرافعات إذا اعتبر أن إنارته كافية.

الفصل 227 (نقحت الفقرة الأولى بالقانون عدد 18 لسنة 2006 المؤرخ 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.

الباب السادس

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 إذا كانوا أعرافا أو عملة عند أحد الطرفين المتنازعين.

الفصل 229.- يتحتم على الخصم الذي يريد القدح في أحد أعضاء 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 المدّوح فيه أن يجيب كتابيا بأسفل الإعلام في ظرف يومين هل هو موافق أو معارض على القدح مع بيان ملاحظاته في ما يتعلق بوسائل القدح.

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

الفصل 231.- مع مراعاة أحكام الفصلين السابقين فإن مطالب القدح تقدم للمجلس الابتدائي الذي يحكم فيها طبقا للقانون العام.
ويجب أن يصدر الحكم في الخمسة عشر يوما الموالية للتاريخ 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.

(*) نقح بالفصل الثالث من القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

الكتاب السادس

في العقوبات

الفصل 233 (نقح بالقانون 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 بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 جويلية 1993 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 وبالقانون عدد 4 لسنة 2011 المؤرخ في 3 جانفي 2011).- يعاقب بخطية تتراوح بين 24 و 60 دينارا كل من خالف مقتضيات الفصول 5 مكرر و8 و9 و21 و27 إلى 29 و31 و53 إلى 56 و61 إلى 67 و74 إلى 80 و88 إلى 90 و93 إلى 95 و98 و99 و104 و106 و108 و109 و111 إلى 113 و115 و119 إلى 123 و127 إلى 129 و132 و133 و139 إلى 144 و149 و150 و152-2 و153 إلى 157 و159 إلى 166 و193 من هذه المجلة.

الفصل 234 مكرر (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).- يعاقب بخطية تتراوح بين 12 و30 دينارا كل من خالف مقتضيات الفصول 30 و59 و69 و73 و85 إلى 87 و92 و110 و117 و118 و124 إلى 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 لأحكام الفصول السابقة من هذه المجلة.

الفصل 236 (نقح بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).- يعاقب بنفس الخطية المنصوص عليها بالفصلين 234 و234 مكرر من هذه المجلة على 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 إذا وقع ارتكاب مخالفة مماثلة للمخالفة الأولى خلال العام الموالي لتاريخ صدور الحكم البات.

الفصل 238. - إذا كانت المخالفة تتعلق بأحكام حفظ صحة العملة وأمنهم فإنه يمكن للحاكم عند التصريح بحكمه أن يأذن باتخاذ وسائل الأمن والنظافة مع تعيين أجل لإنجازها. وعند انقراض هذا الأجل يمكن له أن يأذن بغلق المحل.

الفصل 239. - يعتبر المؤجرون مسؤولين مدنيا بالنسبة للخطايا وغرم الضرر المحكوم بها على ممثليهم المرتكبين للمخالفة وكذلك بالنسبة للمصاريف.

الفصل 240 (نقح بالقانون عدد 16 لسنة 1969 المؤرخ في 27 مارس 1969 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994). - كل من منع عونا مكلفا بتفقد الشغل من القيام بمهامه يعاقب بخطية من 144 إلى 720 ديناراً بقطع النظر عن تطبيق أحكام المجلة الجنائية التي تعاقب على هضم حرمة موظف عمومي في حال مباشرة لوظيفته. 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 وبسنة أيام إلى عام سجناً أو بإحدى العقوبات 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 أن تتأسس بكل حرية نقابات أو جمعيات مهنية تضم أشخاصا يتعاطون نفس المهنة أو حرفا مشابهة أو مهنا مرتبطة بعضها ببعض تساعد على تكوين منتوجات معينة أو نفس المهنة الحرة.

ويمكن للقاصرين الذين تجاوز سنهم 16 عاما أن يخطرأوا في النقابات ما لم يعارض في ذلك أبوهم أو المقدم عليهم.

ويمكن للأشخاص الذين انقطعوا عن مباشرة وظيفتهم أو مهنتهم أن يستمتروا في المشاركة في نقابة مهنية إن كانوا باشرأوا تلك المهنة مدة عام على الأقل.

الفصل 243.- تنحصر مهمة النقابات المهنية في درس مصالح منخرطها 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 كان ذلك بمقابل أو بدونه.

ولها أن تقوم لدى سائر المحاكم بجميع الحقوق المخصصة للطرف المدني في ما يتعلق بالوقائع التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصلحة المشتركة للمهنة التي تمثلها.

الفصل 245.- يمكن للنقابات المهنية أن تخصص جانبا من مواردها لتشييد عمارات للسكنى رخيصة الثمن واقتناء أراض لإقامة مراكز للراحة أو قضاء أوقات الفراغ في التربية البدنية أو حفظ الصحة.

وفي وسعها أن تؤسس وتدير مكاتب إخبارية لعرض وطلب الشغل وأن تحدث وتدير أو تقدم مساعدات مالية لمشايير الحيلة والمخابر وميادين التجارب ومشايير التربية العلمية والفلاحية والاجتماعية والتكوين المهني وتنظم دروسا ونشريات تهم نشاطها.

إن العقارات والأثاث اللازم لنشاط النقابات ولمكتباتها ودروسها غير قابلة للحجز وكذلك الأمر بالنسبة لأموال صناديقها الخاصة للإسعاف المتبادل والتقاعد في ما يخص الجرايات العمرية ورؤوس الأموال المؤمن عليها من طرف الجمعيات التعاونية حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 246.- يمكن للنقابات أن تقدم إعانات للشركات التعااضدة للإنتاج والاستهلاك والخدمات.

الفصل 247.- يمكن للنقابات أن تبرم عقودا أو اتفاقيات مع جميع النقابات الأخرى أو الجمعيات أو المؤسسات وكل عقدة أو اتفاقية ترمي إلى الشروط المشتركة للشغل يقع إبرامها طبق الشروط الميينة بالأحكام الضابطة للعقود المشتركة.

الفصل 248- يمكن استشارة النقابات في جميع الخلافات وجميع المسائل التي لها علاقة بكل ما هو من خصائصها.

في ما يتعلق بالنوازل فإن آراء النقابات تكون تحت طلب الشقين المتنازعين اللذين يمكن لهما الاطلاع على تلك الآراء أو أخذ نسخة منها.

الفصل 249- لا تُمكن بحال مخالفة الأوامر الخاصة التي تمنح النقابات حقوقا لم تقع الإشارة إليها في هذا الباب.

الفصل 250- على المؤسسين لكل نقابة مهنية أن يسلموا أو يوجهوا بمجرد تأسيسها مكتوبا مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ وفي خمسة نظائر إلى مركز الولاية أو المعتبرية التي بها مركز النقابة، يحتوي على :

أولا : قانونها الأساسي.

ثانيا : القائمة الكاملة للأشخاص المكلفين بأي عنوان كان بإدارتها أو تسييرها وهذه القائمة تكون محتوية بالنسبة لمن يهمهم الأمر على الاسم واللقب والجنسية والنسب وتاريخ الولادة ومكانها والمهنة والمقر.

وكل تغيير في القانون الأساسي أو في تركيب القائمة المذكورة يستدعي حالا إيداع هذه الوثائق من جديد حسب نفس الأساليب المذكورة.

ويحتفظ بمركز الولاية أو المعتبرية المودع به القانون الأساسي بنظير من هذا القانون ويوجه الوالي نظيرا منه إلى كاتب الدولة للدخالية ونظيرا آخر إلى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية ونظير ثالثا إلى وكيل الجمهورية لدى المحكمة الابتدائية التي ترجع لها النقابة بالنظر اعتبارا لمركزها. ويسلم النظير الأخير فورا لمن قام بالإيداع بعد أن تضع عليه السلطة التي اتصلت به تاريخ الإيداع.

الفصل 251- يجب أن يكون أعضاء النقابات المهنية المكلفون بإدارة هذه النقابة أو تسييرها من الجنسية التونسية أصلا أو اعتنقوها منذ خمسة أعوام على الأقل وبالغين من العمر 20 عاما على الأقل ومتمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية.

على أنه يمكن تعيين الأجانب أو انتخابهم لخطة إدارة النقابة أو تسييرها بشرط أن يكونوا قد حصلوا على موافقة كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل تكوين النقابة أو تجديد مجلسها الإداري بطريق الانتخاب أو غيره بخمسة عشر يوما على الأقل. ولا تعطى هذه الموافقة إلا بعد أخذ رأي كتاب الدولة اللذين يهمهم الأمر.

وتحجر إسناد خطة إدارة كل نقابة مهنية وخطة تسييرها على :

أولا : الأشخاص المحكوم عليهم من أية محكمة كانت بعقاب لمدة تفوق ثلاثة أشهر سجنا ما لم يكن ذلك من أجل مخالفة مستوحاة من دافع سياسي أو نقابي أو من أجل جرح أو قتل على وجه الخطأ.

ثانيا : الأشخاص المحكوم عليهم من أجل :

- سرقة،

- تحيل،

- خيانة مؤتمن،

- خيانة الأمانة في الأوراق الممضاة على البياض،

- استغلال عدم خبرة شخص ليس له حق التصرف في أملاكه أو استغلال طيشه

أو احتياجه قصد حمله على القيام بعملية مالية بدون منفعة تقابلها أو إبرام أية عقدة من شأنها أن تجعل أملاكه رهن تصرفاته مما يعاقب عليه بمقتضى الفصل 301 من القانون الجنائي،

- اختلاس أموال الدولة أو جوالن اليد فيها من طرف المؤتمن عليها.

ثالثا : المحكوم عليهم بالتحجير.

رابعا : العدول والعدول المنفذين وكتاب المحاكم المعزولين.

خامسا : الأشخاص المعلن عن إفلاسهم إما 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 أن تشكل

اتحادات على غرار أساليب تأسيس النقابات نفسها ولنفس الأغايات المشار إليها. وتنطبق عليها أحكام فصول هذا الباب من 243 إلى 251.

ويجب على هذه الاتحادات أن تقدم قائمة في النقابات المشتملة عليها زيادة على

قوانينها الأساسية والقائمة التامة في أسماء الأشخاص المكلفين بإدارتها وتسييرها.

وينبغي أن تضبط قوانينها الأساسية القواعد التي بمقتضاها تكون النقابات

المنخرطة فيها ممثلة في المجلس الإداري وفي المجالس العامة لكل من الاتحادات.

الفصل 253.- لا يمكن لأية نقابة أن تتكون كفرع لمنظمة نقابية أجنبية تابعة

إداريا لهذه المنظمة. وتعتبر النقابة المكونة خلافا لأحكام هذا الفصل عديمة

الوجود.

الفصل 254.- يمكن لكل عضو نقابة مهنية أن ينسحب في كل وقت من الجمعية بصرف النظر عن كل بند مخالف لذلك مع الاحتراز لحق النقابة في المطالبة بمعلوم الاشتراك للمستة أشهر الموالية لسحب الانخراط.

وكل شخص ينسحب من نقابة يبقى له الحق في العضوية بجمعيات التعاون والتقاعد التي أسستها هذه النقابة وساهمت في تكوينها وذلك بالاشتراك أو بدفع الأموال.

الفصل 255.- تحال مكاسب النقابة إذا ما وقع حلها طبق مقتضيات القانون الأساسي وإن لم توجد به تراتيب في هذا الشأن فطبق ما تنص عليه القواعد المقررة في جلسات عامة ولا يمكن بحال من الأحوال توزيعها على أعضاء النقابة.

الفصل 256.- يمكن حل النقابات التي لم تؤسس طبق أحكام هذا الباب أو التي تحيد عن دورها العرفي والمهني أو التي يكون نشاطها مخالفا للقوانين بمقتضى حكم عدلي صادر عن محكمة ابتدائية تابعة لمركزها وذلك بطلب من النيابة العمومية.

وتسند مهمة التصفية إلى المصالح المالية ويضبط القرار العدلي هل أن باقي مكاسب النقابة ستقع إحالته إلى الدولة أو إلى منظمة تدير منحا اجتماعية لفائدة أشخاص يباشرون نفس المهنة التي يباشرها أعضاء النقابة المنحلة.

وفي صورة رجوع المكاسب إلى الدولة فإن الأملاك المنجرة إلى النقابات من الهبات والوصايا منذ مدة تقل عن العام بالنسبة للأملاك المنقولة وعن عشر سنوات بالنسبة للعقارات اعتبارا من تاريخ حلها والتي ستوجد ضمن متخلد أملاك النقابة فإنه يمكن للمتبرع أو لمن تؤول إليهم 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 أو مديريها أو متصرفيها ويعاقب عنها بخفية تتراوح بين 30 و300 دينار. وفي صورة العود يعاقب المخالف بخفية تتراوح بين 60 و600 دينار وبالسجن لمدة من 6 اشهر إلى سنة أو بإحدى العقوبتين.

وفي صورة القيام بتصريحات مزورة في شأن القانون الأساسي وأسماء وصفة وجنسية المتصرفين أو المديرين فإن أقصى الخطية يرفع إلى 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- تضبط أحكام هذا الباب شروط استخدام الأجانب بالبلاد التونسية مع مراعاة الاتفاقيات المبرمة بين الجمهورية التونسية والبلدان الأجنبية والأحكام القانونية الخاصة.

الفصل 258 - 2 (أضيف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 أجنبي 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 انتداب أجنب عند توفر كفاءات تونسية في الاختصاصات المعنية بالانتداب.

الفصل 259 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 أوامر 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 الأجنبية. ويمكن أن تنص هذه الأوامر بالخصوص بالنسبة لكامل تراب الجمهورية أو بعضه أو لبعض الأصناف المهنية أو لبعض الشركات في مجموعها أو بعض المعامل المعنية على النسبة

المائوية لليد العاملة الأجنبية التي يمكن استخدامها وكذلك على الأجل التي تضرب للمؤجرين لتعديل وضعهم.

الفصل 261 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يتعين على كل مؤجر انتدب 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 إلى أعوان تفقد الشغل عند كل طلب.

الفصل 262 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - ينتفع العامل الأجنبي بنفس الحقوق ويخضع لنفس الواجبات الناجمة عن العلاقة الشغلية والمنطبقة على العامل التونسي.

الفصل 264 (ألغى 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 و 261 و 262 من هذا الباب يعاقب عليها بخفية تتراوح بين 12 و 30 دينار عن كل يوم وكل عامل ابتداء من تاريخ بداية المخالفة إلى اليوم الذي وقعت فيه معينتها.

ويجب أن تبين بكل دقة المحاضر التي يحررها الأعوان الوارد ذكرهم في الفصل 270 ظروف المخالفة الواقع معينتها وتاريخ بدايتها استنادا في ذلك بالخصوص على الوثائق المنصوص عليها بقانون الشغل وعلى الإعلانات التي تقوم بها المؤسسة أو العملة المعنيون لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

الفصل 266 (نقّح 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 المبيينين بالفصل 270 من هذه المجلة.

وفي صورة ما إذا لم ينفذ المؤجر المعني الإذن بالتوقيف عن العمل المشار إليه أعلاه فإنه يعرّض 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 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 الأجل الممنوحة للعملة المعنيين لمغادرة البلاد.

الفصل 268 (نقّح 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يعاقب على مخالفة أحكام الفصل 262 من هذه المجلة وفقا لأحكام الفصلين 234 و236 من نفس المجلة.

الفصل 269 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - أحكام الفصل 53 من القانون الجزائري لا تنطبق على جميع العقوبات الواردة بالفصول 266 و267 و268 و268 - 2 من هذه المجلة.

الفصل 270 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). -

الفصل 271 (ألغي بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). -

الباب الثالث⁽¹⁾

نزوح العملة الأجانب إلى البلاد التونسية

الفصول 272 إلى 277 (ألغيت بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب الرابع

الإعلام بالمؤسسات

الفصل 278 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - كل مؤجر في جميع ميادين النشاط غير ميادين المهن المنزلية الذي يشغل أو يعتزم تشغيل عملة قارين أو غير قارين لوقت كامل أو لوقت جزئي ومهما كان عددهم وطريقة انتدابهم ملزم بالإعلام عن مؤسسته لدى تفقدية الشغل المختصة ترايبيا. وهذا الإعلام الموجه مضمون الوصول في ثلاثة نظائر يجب أن يكون مؤرخا وأن يمضى من طرف المؤجر.

ويتضمن الإعلام وجوبا البيانات الآتية :

- أ . اسم المؤسسة ومقرها ونشاطها وهنوان محلات العمل وتوابعها،
- ب . اسم مدير المؤسسة أو وكيلها وسنه وجنسيته وعنوانه،
- ج . عدد انخراط المؤسسة بنظام الضمان الاجتماعي،
- د . عدد الخطط القارة والموسمية والعرضية الموجودة عند تاريخ الإعلام واسم وسنّ وجنس واختصاص العمال الذين يشغلون هذه الخطط،
- بالنسبة للعملة الأجانب يقع كذلك بيان عدد بطاقة الإقامة وتاريخ تسليمها ومدة صلوحياتها.

الفصل 279 (نقّح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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،

(1) ألغى بالفصل 5 من القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

ج . بداية من تغيير الوضعية القانونية للمؤجر خاصة بالميراث أو بالبيع أو بالكراء أو بالإدماج أو بتحويل الأموال أو بالانتقال إلى 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 المؤرخ 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 انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الانتداب.

تضبط مهام وسير عمل مكاتب التشغيل العمومية بمقتضى أمر.

الفصل 281 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - الإعلان عن عروض أو طلبات التشغيل عن طريق وسائل الإعلام مرخص فيه.

الفصل 283 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - المؤجر غير ملزم بقبول العامل الذي يقدم إليه من طرف مكتب التشغيل، كما أن العامل غير ملزم بقبول الشغل المعروض عليه من طرف هذا المكتب.

الفصل 284. - في صورة ما إذا كلف رئيس مؤسسة أو وكيله عوناً بمهمة انتداب العمال اللازمين للمؤسسة المذكورة فإنه يجب عليه أن يعلم المكتب العمومي للتشغيل أو التفتدية الجهوية للشغل الناطرة ترابيا باسم العون المكلف ولقبه وجنسيته وعنوانه.

يحجر التشغيل بواسطة أي شخص آخر غير المشار إليهم أعلاه خاصة رؤساء الفرق.

الفصل 285. - ألغيت مكاتب التشغيل الخاصة سواء كانت بأجر أو بدونه.

الفصل 286 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ 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 و 280 من هذه المجلة.

كما يجب عليه تقديم ما يثبت قيامه بتلك الإعلامات كلما تقدّم إلى إدارة أو مؤسسة عمومية قصد طلب الانتفاع بأحكام قانونية أو ترتيبية.

الفصل 287 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 ثم بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يعاقب على مخالفة أحكام الفصول 278 و 279 و 280 و 284 و 286 من هذه المجلة بخطية قدرها 30 ديناراً تطبق عدداً من المرات مساوياً لعدد الشغالين الذين يهتمهم الأمر دون أن تفوق جملة الخطايا خمسة آلاف دينار. وفي صورة العود تضاعف هذه الخطية.

الفصل 288 (ألغى بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب الخامس

الطب في ميدان الشغل

الفصل 289 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يقوم بالتفقد الطبي للشغل أطباء موظفون تابعون للوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية ويؤلفون سلك التفقد الطبي للشغل.

الفصل 290 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يقع ضبط النظام الأساسي الخاص بسلك التفقد الطبي للشغل بمقتضى أمر.

الفصل 291 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - الأطباء متفقدو الشغل مكلفون خاصة بما يلي :

(1) السهر على تطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك بالتنسيق مع متفقي الشغل،

(2) إمداد المؤجرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق التشريع المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وإعلام السلط المختصة بالقضايا 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 المسدئ إلى المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفصل 292 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تنسحب أحكام الفصول 173 و 174 و 175 و 177 و 240 من هذه المجلة المتعلقة بتفقد الشغل على الأطباء متفقد الشغل.

وسعى للوقاية من الأمراض المهنية يتولى الأطباء متفقد 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 والمزعجة

الفصل 293. - جميع المعامل والمصانع والمخازن وحضائر الشغل وعلى الإطلاق جميع المؤسسات التي ينشأ عنها خطر أو ضرر على أمن وصحة وراحة المجاورين أو على أمن مستخدميها وصحتهم وراحتهم أو للصحة العامة أو أيضا للفلاحة خاضعة لرقابة السلطة الإدارية حسب الشروط المعينة بهذا الباب.

الفصل 294. - تنقسم هذه المؤسسات إلى ثلاثة أصناف باعتبار نوع الخطر وأهمية الضرر الناشئين عن استثمارها.

يشمل الصنف الأول المؤسسات اللازم إبعادها عن المدن وعن محلات السكنى الخاصة.

ويشمل الصنف الثاني المؤسسات التي ليس من المتحتم إبعادها عن المساكن غير أن الترخيص في استثمارها يتوقف على اتخاذ بعض الوسائل لاجتناب الأخطار والأضرار المعينة بالفصل 293 السابق.

ويشمل الصنف الثالث المؤسسات التي لا ينشأ عنها ضرر كبير على الصحة العامة ولا على المجاورين غير أنها تكون خاضعة تحت إشراف المراقبة الإدارية إلى أحكام عامة أملاها تحقيق صالح الجوار أو الصحة العامة.

الفصل 295.- إن قائمة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة تضبط ميادين النشاط التي ينطبق عليها هذا الباب وكذلك ترتيب هذه الميادين في مختلف الأصناف التي اقتضاها الفصل 294.

يُضبط هذا الترتيب بقرار من كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة، المحدثة بمقتضى أمر.

القسم الثاني

أحكام عامة تتعلق بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة

الفصل 296.- لا يجوز فتح المؤسسات المذكورة مهما كان القسم التابعة له إلا بعد الترخيص فيه بقرار من كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني طبق الأحكام المعينة بمقتضى أمر.

الفصل 297.- يمكن دائما اتخاذ قرارات في ما بعد إما قصد التخفيف من وطأة مقتضيات الرخص أو قصد فرض مقتضيات جديدة في صورة ما إذا ظهر من اللازم اتخاذ وسائل تكميلية لحفظ المصالح المعينة بالفصل 293.

الفصل 298.- إذا أريد تأسيس صناعة جديدة أو اتباع أساليب حديثة أو إقامة مؤسسة ينبغي في المستقبل إجراء تغييرات بجوارها في ظروف السكنى أو في كيفية استعمال الأماكن فإن قرار الترخيص لا يمنح إلا لمدة محدودة.

الفصل 299.- يتوقف وجوبا كل تحويل مؤسسة مرتبة من مكان إلى آخر أو كل تغيير في حالة الأماكن أو في نوع الآلات أو في طبيعة الشغل أو كل توسع في الاستغلال من شأنه أن ينجر عنه تغيير ذو بال في التهيئات الداخلية أو الخارجية على التحصيل سلفا على رخصة حسب الشروط التي اقتضاها الفصل 296.

الفصل 300.- يتحتم على صاحب المؤسسة الذي يريد أن يضيف إلى نشاطه الأصلي ميدان نشاط آخر مرتب ولو كان دونه رتبة أن يحصل على رخصة جديدة وذلك مهما كان القسم الراجعة إليه مؤسسته.

الفصل 301.- يبطل العمل بالقرار القاضي بفتح مؤسسة مرتبة أو بتحويلها إذا لم يتم الفتح أو لم ينجز التحويل في ظرف عامين أو إذا لم يقع استثمارها مدة عامين متواليين ما لم تكن هناك قوة قاهرة.

الفصل 302.- كل تغيير يطرأ على الحالة القانونية لمؤسسة مرتبة يجب تقديم إعلام فيه على ورق متنبر متمم قانونا بإمضاء الأطراف مع التعريف به. ويوجه هذا الإعلام في ظرف مضمون الوصول خلال الشهر الموالي لوقوع التغيير إلى المهندس رئيس مصلحة المناجم ويسلم وصل في ذلك.

الفصل 303 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - يقوم بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزجة سواء كانت مرتبة أم لا، أعوان مختصون من الوزارات المكلفة بالصناعة وبالصحة العمومية وبالبينة والتهنية الترابية ومتفقدو الشغل والأطباء متفقدو الشغل.

على أصحاب المؤسسات المذكورة أو مديريها أو وكلائها أن يمتثلوا في كل أونة الأعوان المذكورين من القيام بمحضرهم أو بعد استدعائهم قانونا بالمعاينات الضرورية أو من الاطلاع عند الطلب على قرارات الرخص المتعلقة بالمؤسسات أو السندات القائمة مقامها.

الفصل 304.- إذا لم يطبق صاحب مؤسسة مرتبة الإجراءات المأذون بها عملا بأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة قصد إجراء العمل به بعد التنبيه عليه بذلك لكتاب 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - إذا توقع حدوث خطر أو ضرر على سلامة وصحة وراحة العمال أو الجوار أو على الصحة العامة من استثمار مؤسسة لم تشملها قائمة المؤسسات المرتبة، فإنه يمكن للوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزجة أن يأذن صاحبها باتخاذ التدابير اللازمة لإزالة الأخطار أو الأضرار المعايينة 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.- إذا توقع حدوث خطر عاجل فإن المكلفين بمراقبة المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزجة يتخذون حالا جميع الإجراءات اللازمة لإزالة الخطر ويمكنهم إن لزم الأمر أن يوجهوا في هذا الغرض جميع الأذون بالتسخير للسلط المحلية التي يتعين عليها مدهم بالإعانة من غير تأخير.

الفصل 307.- كل مؤسسة مرتبة بقيت معطلة طيلة سنتين متوالتين بدون مؤيدات كافية تعتبر بحالة إهمال ولا يمكن لها استئناف نشاطها إلا بعد التحصيل على رخصة جديدة حسب الشروط التي اقتضاها الفصل 296.

الفصل 308.- إذا تهدمت مؤسسة مرتبة وتعطل مؤقتا سيرها بسبب حريق أو انفجار أو حادث ناشئ عن أشغال فنية فإنه يلزم التحصيل على رخصة جديدة لإرجاع المؤسسة إلى ما كانت عليه وإعادة نشاطها.

الفصل 309.- لا حق لأصحاب المؤسسات الداخلة تحت مفعول هذا الباب في طلب أدنى غرامة عن أي ضرر ناتج عن تطبيق الإجراءات المأذون بها من طرف الإدارة عملا بهذا الباب أو النصوص المتخذة في إجراء العمل به.

الفصل 310 (نقح بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).- إذا ما نتج عن سير مؤسسات صناعية مرخص 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 الصحة العامة لا يتسنى للتدابير المنصوص عليها بهذا الباب وبالنصوص المتخذة لتطبيقه أن تزيلها، فإن هذه المؤسسات يمكن غلقها نهائيا بقرار من الوزير المكلف بالصناعة بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.

القسم الثالث

الإجراءات المتعلقة بمطالب فتح المؤسسات المرتبة

الفصل 311.- إجراءات مطالب فتح المؤسسات المرتبة تضبط بأمر.

الفصل 312.- كل مطلب في فتح مؤسسة خطيرة أو مخلة بالصحة أو مزعجة يستوجب دفع معلوم قار لخزينة الدولة يعين مبلغه بمقتضى أمر.

يطالب بدفع هذا المعلوم القار حتى ولو كان المطلب المذكور لا يرمي إلا إلى إعادة فتح مؤسسة سبق غلقها بمقتضى الفصول 304 و 305 و 306.

القسم الرابع

الأداء لمراقبة المؤسسات المرتبة

الفصل 313.- كل مؤسسة عاملة أو في حالة استثمار مرتبة في أحد الأصناف خاضعة لدفع أداء سنوي للمراقبة تعين نسبته وطرق استخلاصه بقانون.

تعتبر المؤسسة عاملة ويصفها تلك خاضعة للأداء السنوي مهما كانت مدة سيرها خلال هذه السنة.

كل مؤسسة مشتملة على عدة صناعات تخضع لأداء سنوي مستقل عن كل نوع صناعة مرتبة.

الفصل 314- الأداء محمول على مالكي المؤسسة أو رؤسائها أو في صورة جهل مالكيها على حائزي المؤسسات الخاضعة للأداء أو مستغليها أو شاغليها.

إذا كان استغلال المؤسسة في يد شركة فإن الشركاء متضامنون في دفع الأداء والمدافعين حق الرجوع على الباقيين منهم في ما ينوبهم.

يمكن تتبع الورثة الموصى لهم ونوابهم وخلفائهم بالتضامن بعضهم في بعض وتتبع أحدهم عن جميعهم من أجل الأداءات المتخلدة بذمة من ورثتهم أو من خلفوهم.

الفصل 315- تقدّم مطالب الإعفاء من الأداء أو التخفيض منه بمكتوب مضمون الوصول إلى المهندس رئيس مصلحة المناجم وهو يسلم وصلا في ذلك.

يقع في ما بعد إعلام من يهمهم الأمر بالقرار المتخذ في شأن مطالبهم بإعلام شخصي من طرف كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني.

كل مطالب بالأداء لم يرض بقرار كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني يمكنه الالتجاء إلى المحكمة ذات النظر الراجعة إليه المؤسسة بالنظر.

يتحتّم القيام لدى المحاكم في ظرف شهر على الأقل من تاريخ الإعلام بالقرار وإرفاقه بتوصيل تقديم مطلب الإعفاء أو التخفيض وإلا فسيسقط الحق في ذلك القيام.

الحكم الذي تصدره المحكمة يكون نهائيا.

يؤجل استخلاص الأداء المعين المعارض فيه بدعوى الإعفاء أو التخفيض أو الإحالة إلى أن يتم التأمل من المطلب الموجه إلى المهندس رئيس مصلحة المناجم أو عند الاقتضاء إلى صدور الحكم في القضية.

كما يؤجل ذلك في صورة تغيير هذا الأداء من طرف المحكمة ذات النظر أو كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني ويقوم هذا الأخير بإسقاط المبالغ المرسومة بدون وجه جريدة الأداء.

الفصل 316- أرباب المؤسسات الخاضعة للأداء الذين لم ترسم أسمائهم بالجدول يتحتّم عليهم أن يعلموا بذلك المهندس رئيس مصلحة المناجم في ظرف خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ إدراج الإعلان بالرائد الرسمي عن إيداع الجدول المذكور بالقباضة وإذا لم يقيم أصحاب المؤسسات بذلك فإنه تسلط عليهم خطية يساوي مبلغها مقدار الأداء المطالب به.

على أنه يمكن لكاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أن يمنح الإعفاء من كامل هذه الخطية أو من بعضها بعد اتصاله بمطلب في ذلك محرر على ورقة متنبرة وتدفع الخطية أو ما أقر منها صبرة واحدة وتستخلص في آن واحد مع أصل الأداء من غير إجراءات أخرى.

الفصل 317- تجرى التتبعات سعيا وراء دفع الأداء حسب الإجراءات المقررة لاستخلاص الأداءات القارة الأخرى بالأمر المؤرخ في 13 جويلية 1899.

الفصل 318- يجرى الامتياز العام لفائدة الخزينة العامة على أملاك المطالبين بالأداء المذكور من العقارات والمنقولات طبقا لأحكام الفصلين 5 و6 من الأمر المذكور المؤرخ في 13 جويلية 1899.

وبناء عليه فإنه يتعين على مشتري مؤسسة ما أن يتحقق من خلاص الأداء الموظف عليها حتى تاريخ شرائه وإذا لم يفعل ذلك فإنه يخصص له في خصم مبلغ بقايا الأداء من ثمن البيع ما لم يشترط خلاف ذلك.

وعلى كل فإنه يصبح مسؤولا شخصا عن البقايا المذكورة وعن مصاريف التتبع وينطبق هذا الحكم على المبتدئين في صورة بيع المؤسسة بالطرق العدلية.

الفصل 319- يسقط حق المطالبة بأداء المراقبة بمرور ثلاث سنوات عن نهاية سنة الطلب.

تنطبق أحكام الفصل 3 من الأمر المؤرخ في 14 سبتمبر 1903 على جداول أداء المراقبة.

القسم الخامس

العقوبات

الفصل 320- يقوم بإثبات المخالفات لأحكام هذا الباب أو النصوص المتخذة لإجراء العمل به ضباط الشرطة العدلية وأعوان مصلحة المناجم وجميع الأعوان الآخرين المكلفين بذلك من طرف كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني.

إن التقارير المحررة عملا بهذا الباب وبالنصوص المتخذة لإجراء العمل به يقع اعتمادها لدى المحاكم ما لم يثبت خلاف ذلك.

ومهما تكن المصلحة التابع إليها العون المحرر للمخالفة فإنه يجب إحالة جميع التقارير حالا على طريق الرئيس المباشر إلى المهندس رئيس مصلحة المناجم الذي يبلغها إلى السلط العدلية مذيلة بملاحظاته في ظرف عشرة أيام 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 بخيرية تتراوح بين 24 و60 ديناراً وبالسجن من يوم واحد إلى ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين فقط.

وفي صورة العود يعاقب المخالف بخيرية تتراوح بين 48 و120 ديناراً وبالسجن من ستة عشر يوماً إلى شهرين أو بإحدى العقوبتين فقط.

الفصل 322 (نقح بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).- يعاقب بخيرية تتراوح بين 144 و720 ديناراً وبالسجن من 16 يوماً إلى 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 أذن بغلقها مؤقتاً عملاً بأحكام الفصلين 304 و305.

وفي صورتين الأخيرتين يمكن أيضاً للمحكمة أن تأذن بوضع الأختام 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 إلى ضعفها.

وفي ما يخص الجرح التي ينطبق عليها هذا الفصل فإنه يمكن أن يحرر يومياً محضر مخالفة ضد المستغل.

الفصل 323.- من ارتكب فك الأختام الموضوع عملاً بأحكام الفصل 322 تسلط عليه العقوبات التي اقتضاها الفصل 153 من القانون الجنائي.

الفصل 324.- ينطبق الفصل 53 من القانون الجنائي على العقوبات الصادرة بمقتضى أحكام 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 فإنه يتعين على المؤجرين أن يقدموا إلى كل عون من أعوانهم القارين في غرف ماي من كل سنة بدلتين للشغل وحذاء وقبعة وقميصين من المثال المتعارف عادة بالمهنة.

وتحمل مصاريف ذلك أنصافا بين المؤجر والعامل ويخصم مناب هذا الأخير من أجره أقساطا في بحر أربعة أشهر على الأقل.

على أنه لا يقع خرق الأحكام التي تكون فيها أكثر فائدة للعامل والناجمة إما عن الترتيب أو الاتفاقية المشتركة أو 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 و 237 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 المؤرخ في 15 جويلية 1996). - تحدث لدى الوزارة المكلفة بالشؤون الاجتماعية لجنة تدعى "اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي" مكلفة بإبداء رأيها في المسائل المتعلقة بالشغل المعروضة عليها وبالخصوص تشريع الشغل، معايير العمل الدولية، الأجور والتصنيف المهني، المفاوضات الجماعية والمناخ الاجتماعي. وتضبط تركيبة وسير عمل اللجنة بأمر.

(*) تمّ تغيير تسمية الباب التاسع من الكتاب السابع بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

الفصلان 336 و 337 (أُلغيا بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996).

الباب العاشر

التكوين المهني

الجزء الأول

تعريف ومجال التطبيق⁽¹⁾

الفصل 338- تهدف أحكام هذا الباب إلى 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 إعادة الترتيب المهني،

ج التكوين المهني السريع.

يشمل التدريب تكويننا عاما محتويا على تحصيل عناصر أساسية من التثقيف العام وتحصيل تقنن مهني نظري وتطبيقي.

يهدف التحسين المهني إلى تمكين كل عامل من إمكانية الارتقاء في السلم المهني وذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

إعادة الترتيب المهني يرمي إلى تشغيل العملة الذين أصبحوا عاطلين من أجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة.

التكوين المهني السريع يرمي إلى تسديد الحاجيات الخارقة للعادة من اليد العاملة في بعض المهن أو بعض الميادين الصناعية.

(1) ترجم ووضع تطابقا مع النص الفرنسي

الجزء الثاني

مجلس التكوين المهني

الفصل 340.- أحدث مجلس التكوين المهني مكلف بإبداء الآراء في نطاق التعليمات الصادرة عن اللجنة العليا للتشغيل في شأن التكوين المهني للمتدربين والعملة، الشبان والكهول حسب ما وقع ضبطه بالفصل 339.

الفصل 341.- يشمل مجلس التكوين المهني زيادة على كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بصفة رئيس على :

. ممثل كاتب الدولة للرناسة،

. كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني أو من ينوبه،

. كاتب الدولة للتربية القومية أو من ينوبه،

. كاتب الدولة للأشغال العمومية والإسكان أو من ينوبه،

. ستة نواب عن رؤساء المؤسسات أحدهم على الأقل صانع يدوي،

. ستة نواب عن العملة أو المستخدمين الأكفاء،

. نائب عن جمعية المهندسين والفنيين التونسيين.

يجب على ممثلي الأعراف والعملة المشار إليهم أعلاه أن يكونوا قد باشروا نشاطهم المهني منذ ثلاث سنوات على الأقل باستثناء مدة التدريب وأن يدلوا بما يثبت ترسيمهم بالقائمة الانتخابية لدائرة الشغل التابعين إليها بالنظر.

يعين أعضاء المجلس غير المتوظفين لمدة عامين بقرار من كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية باقتراح من المنظمات النقابية للأعراف والعملة الأكثر تمثيلا ومن جمعية المهندسين والفنيين التونسيين المعترف بها بصفة قانونية.

يمكن لرئيس مجلس التكوين المهني أن يستدعي بصفة استشارية من عندياته أو يطلب من أحد 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 أن يلقّن مباشرة أو بطريق الغير تكوينا مهنيا منتظما وشاملا إلى شخص آخر والذي يلتزم بمقتضاه هذا الأخير المدعو متدربا مقابل ذلك بأن يمثل إلى التعليمات التي يتلقاها وأن ينجز الأشغال الموكولة إليه قصد تحقيق تكوينه المهني.

الفصل 344- عقدة التدريب تثبت وجوبا كتابة وإلا فإنها باطلة.

يجب أن تحرر على الأكثر في بحر نصف شهر ابتداء من تاريخ إجراء العمل بها ويجب أن تحرر في ثلاثة نظائر أحدها للمؤجر والآخر للمتدرب أو نائبه الشرعي والثالث للمصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية. يوجه المؤجر وجوبا النظائر الثلاثة إلى المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية التي ترجع له نظيرين معدين للطرفين بعد التأشير عليهما.

إن تأشير المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية يثبت تاريخ العقدة ويكسيها كامل مفعولها القانوني. عقدة التدريب معفاة من جميع معالم التأشير والتسجيل.

الفصل 345- تحرر عقدة التدريب اعتمادا على العادات و العرف المهني.

ويجب أن تتضمن :

- (1) اسم العرف ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومهنته ومحل سكناه أو اسم المؤسسة والمقر الاجتماعي.
- (2) اسم المتدرب ولقبه وجنسيته وتاريخ ولادته ومحل سكناه.
- (3) إذا كان المتدرب قاصرا : اسم ولقب وجنسية ومهنة ومحل سكناه أبويه أو المقدم عليه أو الشخص المرخص له من طرف أبويه أو إن لم يوجدوا فمن طرف الحاكم صاحب النظر في مادة أحوال شخصية المتدرب.
- (4) في صورة ما إذا لم يتولى العرف ذاته التكوين المهني فإنه يجب أن يبين بعقدة التدريب ما هي شروط التكوين ومن يقوم بتلقينه.
- (5) مدة العقدة.

(6) بيان المهنة موضوع العقدة بدقة.

(7) شروط خلاص أجرة المتدرب ومؤنثته وإسكانه وغيرها من الشروط المتفق عليها من الطرفين.

(8) وعند الاقتضاء بيان الدروس المهنية أو دروس التثقيف العام التي يلتزم صاحب المؤسسة بتلقينها إلى المتدرب سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

(9) التعرض إلى أن الغرامة المحتمل دفعها في صورة فسخ العقدة سيقتع تعيينها من طرف دائرة الشغل أو إن لم توجد من طرف حاكم القانون العام صاحب النظر.

يجب أن يمضي على عقدة التدريب العرف والمتدرب إذا كان رشيدا أو نائبه إذا كان قاصرا ويجب أن تكون مؤرخة.

الفصل 346- لا يمكن لأي كان أن يقبل متدربين قصر إذا لم يكن سنه⁽¹⁾ عشرين سنة على الأقل.

لا يمكن أن يقبل في التدريب أي متدرب سنه دون 14 عاما أو فوق 18 عاما إذا 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 المجرة على المتدربين الذين سنهم دون 14 عاما.

الفصل 347- لا يمكن لأي عرف إذا كان أعزبا أو أرملا أو مطلقا أو مفارقا أن يسكن معه البنات القصر بصفة متدربات.

الفصل 348- يعتبر غير مؤهلين لقبول المتدربين:

الأشخاص الذين سلط عليهم عقاب من أجل ارتكاب جريمة

من وقع عقابهم من أجل ارتكاب ما ينافي الأخلاق.

من وقع عقابهم من أجل استغلال حاجيات أو نقائص أو ميول قاصر أو استغلال قلة التجربة أو طيش أو حاجيات شخص لم يكن بيده التصرف في أملاكه شعيا وراء حمله على أن يبرم بدون منافع مقابلة عملية مالية أو أي عقد آخر يتثقل كامل أملاكه ويعاقب عنه بمقتضى الفصل 301 من القانون الجنائي.

المحكوم عليهم بالحرر.

(1) وردت بالرائد الرسمي "سنهم"، ورفعنا للالتباس الحاصل بين رجوع الضمير على المدرب (لأي) والمتدربين يجب تعويض ضمير الجمع بضمير المفرد.

الضباط العموميون المعزولون.

الأشخاص المفلسون.

الأشخاص المحكوم عليهم بالسجن مدة 3 أشهر أو أكثر ما لم يتعلق الأمر بجنحة سياسية أو نقابية أو جرح أو قتل على وجه الخطأ.

إن عدم الأهلية الناتج عن تطبيق هذا الفصل يمكن رفعه من طرف كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بعد البحث وأخذ رأي السلط المحلية إذا أقام المحكوم عليه بعد انتهاء عقابه 3 سنوات ببلدة واحدة.

الفصل 349.- أثناء شهري التدريب الأولين المعتبرين كمدة تجربة يمكن لأحد الطرفين إبطال عقدة التدريب. وفي هذه الصورة لا يستحق هذا وذاك أية غرامة ما لم يقع الاتفاق على خلاف ذلك كتابيا وبصفة قطعية.

الفصل 350.- تبطل العقدة وجوبا :

(1) ب وفاة المتدرب أو انعدام المؤسسة.

(2) إذا ما سلّطت على العرف أو المتدرب إحدى العقوبات أو أحد الأحكام العدلية المعددة بالفصل 348.

(3) بالنسبة للبنات القاصرات الواقع سكانهن عند العرف وذلك في صورة طلاق هذا الأخير أو مفارقتها لزوجته أو وفاتها.

الفصل 351.- يمكن فسخ العقدة باتفاق الطرفين أو بطلب من أحدهما :

(1) في صورة وفاة العرف أو تغيير مهنته على شرط أن يقدم مطلب الفسخ في ظرف 3 أشهر.

(2) إذا وقع تجنيد المتدرب أو العرف.

(3) في صورة ما إذا لم يوف أحد 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) إذا حول العرف إقامته ببلدة غير البلدة التي كان يسكنها عند إبرام الاتفاق غير أن طلب فسخ العقد المركز على هذا السبب لا يقبل إلا طيلة 3 أشهر ابتداء من اليوم الذي حول فيه العرف مكان إقامته.

(7) إذا سلطت على العرف أو المتدرب عقوبة تشمل السجن أكثر من شهر.

(8) في صورة تزوج المتدرب ويطلب منه.

يتعين على الطرف الذي يقرر طلب فسخ العقدة لأحد الأسباب التي تضمنها هذا الفصل تبليغ هذا الطلب كتابيا إلى الطرف الآخر أو إلى نائبه وكذلك إلى المصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 352- العرف ملزم بأن يسلم إلى المتدرب أو إلى نائبه عند انتهاء التدريب شهادة تثبت إتمام ما جاء بالعقدة.

الفصل 353- كل شخص ثبت عليه أنه استخدم عمدا بصفة متدربين أو عملة أو مستخدمين شبانا سنهم دون 18 عاما لم يوفوا بالتزامات عقدة تدريبهم أو لم يقطعوا صلتهم مع مؤجر سابق بصفة قانونية تفرض عليه غرامة يقرر دفعها لفائدة رئيس المؤسسة أو المعمل الذي كان تركه العامل.

كل عقدة تدريب تبرم من غير الوفاء بالتزامات التي اقتضتها العقدة السابقة أو من غير أن يقع إلغاء أو فسخ العقدة السابقة للأسباب وحسب الصيغ المشار إليها بالفصلين 350 و 351 تعتبر باطلة قانونا.

الفصل 354- الشكايات الموجهة ضد الغير بموجب الفصل 353 ترفع أمام دائرة الشغل التابع لها المطلوب بموجب سكناه.

الفصل 355- النزاعات التي قد تنشئ بمناسبة عقدة التدريب حسب ما وقع ضبطها أعلاه بين الأعراف أو نوابهم وبين المتدربين أو نوابهم الشرعيين ترجع بالنظر إلى دائرة الشغل بمكان تنفيذ العقدة.

الفصل 356- يجب على العرف أو أي شخص عهد إليه التكوين المهني أن يعامل المتدرب القاصر معاملة حسنة. وبجميع الأماكن التي يكون فيها هذا الأخير تحت نظره فإنه يتعين عليه مراقبة سلوكه وأخلاقه وأن يشعر أولياءه أو نوابهم بما يرتكبه من غلطات فادحة وبما يظهر عليه من ميول خبيثة.

كما يجب عليه إعلامهم بدون تأخير في صورة مرضه أو تغيبه أو بمناسبة أي أمر آخر من شأنه أن يبرر تدخلهم.

وتجب عليه حماية المتدرب من سوء معاملة زملائه أو غيرهم من الأشخاص.

إذا كان المتدرب القاصر الذي سنه دون 18 سنة لا يحسن القراءة والكتابة والحساب فإن العرف يكون ملزما بتمكينه من أن يأخذ من يوم الشغل الوقت والحرية اللازمين لتعليمه غير أنه لا يمكن أن يتجاوز هذا الوقت ساعتين في اليوم.

الفصل 357- يتعين على العرف أن يلحق المتدرب تعليما تدريجيا وشاملا للفن أو الحرفة أو المهنة الخاصة التي اقتضتها العقدة.

ولا يمكنه أن يستخدم المتدرب إلا في الأشغال والخدمات التابعة لمباشرة المهنة ما لم يشترط كتابيا خلاف ذلك.

الفصل 358- يجب على المتدرب نحو عرفه وعند الاقتضاء نحو الشخص الذي كلفه هذا الأخير بتدريبه المهني الامتثال والطاعة والاحترام ويتعين عليه مساعدته بعمله بقدر ما تسمح به مواهبه ومجهوداته ويتعين عليه أن يعرض عند انتهاء تدريبه الوقت الذي تعذر عليه قضاؤه في العمل بسبب المرض أو التغيب الذي تتجاوز مدته 15 يوما.

الفصل 359- بمقتضى أوامر ستتخذ بعد أخذ رأي كتاب الدولة الذين يهمهم الأمر واستشارة اللجنة المحلية للأجور صاحبة النظر ومجلس التكوين المهني :

(1) ستضبط بالنسبة لكل من ميادين النشاط المشار إليها بترتيب الأجور أو الاتفاقية المشتركة :

(أ) قائمة ميادين النشاط الشخصية المشتملة على تدريب منتظم وشامل وأقصى مدة التدريب بالنسبة لكل ميدان.

(ب) أقصى النسب بين عدد المتدربين المستخدمين بمشروع واحد وبين عدد العملة والمستخدمين الأكفاء (يعين عدد المتدربين بكل مؤسسة حسب أقصى نسبة مطبقة على نشاط هذه المؤسسة).

والأوامر المتخذة طبقا للفقرة أولا من هذا الفصل يمكن أن تضبط أدنى النسب الواجبة بين عدد المتدربين وبين عدد العملة أو المستخدمين الأكفاء العاملين بالمؤسسة.

تنطبق العقوبات التي اقتضاها الفصل 367 في بحر الثلاثة أشهر الموالية لصدور الأوامر المشار إليها بهذا الفصل.

(2) تحدث دروس مهنية وللتثقيف العام تصبح مزاولتها وجوبية بالنسبة للمتدربين والشبان الشغاليين الذين سنهم دون 15 عاما والتابعين لأصناف معينة من الصناعات باستثناء من يصرح بعدم قابليتهم لأي تثقيف مهني من طرف مدير الدروس المهنية.

وتضبط أوقات هذه الدروس وحصصها بقرار.

الفصل 360.- يجز :

(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 الأحكام التي اقتضاهما الفصل 359.

(3) تشغيل عدد من المتدربين أرفع من العدد الناتج عن النسبة القصوى المعينة بالقرار الذي اقتضاه الفصل 359.

يمكن للمصلحة المختصة بكتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بصفة مؤقتة وريثها تدرج القائمة المشار إليها أعلاه رفض كل عقدة تشغيل محررة لمهنة لا تشمل حسب الغادات تدريباً منتظماً وشاملاً. ويمكن الطعن في هذا القرار لدى كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية.

الفصل 361.- بالمؤسسات المشار إليها بالفصل 338 من هذا الباب فإن التعليم المنتظم والشامل لبعض الصناعات أو بعض المهن الداخل في الإطار العادي لنشاط هذه المؤسسات لا يمكن أن ينظم إلا حسب أحكام أمر يتخذ بعد استشارة كتاب الدولة المعنيين بالأمر ومجلس التكوين المهني.

ويضبط وجوباً هذا الأمر الشروط التي ينظم على نحوها التعليم المعني بالأمر وكذلك طرق انتداب الشبان المسدئ لهم التكوين المهني على هذه الصورة.

الفصل 362.- يمكن إحداث مراكز التكوين المهني المنتظمة طبقاً لأحكام الفصل 361 إما بمؤسسة واحدة أو بجمع من المؤسسات.

وتفتح هذه المراكز في وجه الشبان الذين يكون سنهم فوق الثمانية عشر عاماً 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 فإن أحكام الفصول 346 إلى 358 يقع تطبيقها على العقدة المتولدة عن ترسيم الشبان بالدروس المهنية أو بالمراكز المشار إليها بالفصلين 359 و 362.

الجزء الرابع

الأداء على التكوين المهني

الفصل 364.- يسلط أداء بعنوان التكوين المهني حسب ما اقتضاه هذا الباب على كل شخص مادي أو معنوي قائم بصنف من نشاط داخل في نطاق التطبيق المبين بالفصل 338 وخاضع للأداء على الباتيندة باستثناء الخاضعين للأداء الجملي عليها المشار إليهم بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 حسب ما وقع تنقيحه بالنصوص التابعة له^(*).

الفصل 365.- تضبط بمقتضى أمر نسبة معلوم التكوين المهني وطرق توظيفه واستخلاصه ومراقبته وكذلك تخصيص مدخوله. ويسلط العقاب على مخالفات أحكام هذا الباب وتجرى التسويات والأبحاث وتستصدر الأحكام في القضايا كما لو كان الأمر يتعلق بمادة الباتيندة.

الغلط والسهو وعدم الإعلام الملاحظ عن المطالبين بالأداء على التكوين المهني يعاقب عنها بعنوان هذا الأداء بخطة تساوي ضعف الأداء المتملص من دفعه. يخول لكتاب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني الحق في الإعفاء من جملة أو بعض الخطايا المشار إليها أعلاه.

الجزء الخامس

المراقبة والعقوبات

الفصل 366.- الأعوان القائمون بتفقد الشغل وكذلك متفقدو التعليم الفني مكلفون بمعية ضباط الشرطة العدلية بالسهر على تنفيذ أحكام هذا الباب والنصوص المتخذة لتطبيقه.

الفصل 367.- كل مخالفة لأحكام 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.

(*) الأمر المؤرخ في 30 ديسمبر 1923 لم يعد ساري المفعول، لذا يتعين الرجوع إلى مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات الصادرة بالقانون عدد 114 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ديسمبر 1989.

الفصل 368- لا يعاقب عن المخالفة إذا كانت نتيجة لغلطة متولدة عن تقديم رسم ولادة أو دفتر أو شهادة أو وثيقة بها تصريحات غالطة أو 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 إعلام كل عامل بمجرد انتدابه بأنه سيقع استخدامه بصفة قارة أو موسمية أو طارئة.

العامل القار هو الذي يتدب لمدة غير معينة قصد المشاركة في جميع العمليات التابعة لحلقة من الأشغال الفلاحية العادية بالضيقة والذي يضمن له المؤجر عملا منتظما.

يمكن أثناء مدة التجربة التي اقتضتها العادات والتي لا يمكن في كل حال من الأحوال أن تفوق ثلاثين يوما فسخ عقدة الشغل من غير ساقية إعلام.

بعد انتهاء مدة التجربة فإن أجل ساقية الإعلام بالفسخ لا يمكن أن يقل عن 8 أيام كاملة ما لم يرتكب العامل غلطة فادحة.

لا تبطل عقدة الشغل بموجب تخلف العامل القار عن الشغل مؤقتا بسبب مرض أو حادث شغل أو تعكر الأحوال الجوية أو غيرها من الأسباب الطارئة أو الناجمة عن قوة قاهرة إذا كان هذا التخلف دون الثلاثة أشهر. وللمتدب بهذا الشرط يتحتم على العامل أن يعلم مؤجره في ظرف خمسة عشر يوما عن أسباب تغيبه. وبعد الشهر الثالث من التغيب المعلل يحتفظ العامل بحق أولوية الانتداب طيلة أجل جديد قدره سنة واحدة.

لا تنطبق أحكام الفقرات 3، 4 و 5 من هذا الفصل على العملة الموسمين والطارئين الواقع انتدابهم لإنجاز شغل مدته متغيرة لكنها محدودة واستوجبت حاجيات موسمية أو طارئة بالضيقة والذين تنتهي عقدتهم عندما يتم إنجاز الشغل.

الفصل 371- في صورة رقت عامل قار إثر انقضاء مدة التجربة ولأي سبب كان ما عدا ارتكاب غلطة فادحة أو ظهور قلة الكفاءة المهنية أو عدم كفاية الإنتاج

الناجمة عن تقاعس واضح فإن هذا الأخير (يستحق مكافأة نهاية خدمة) يحرر حسابها كما يلي :

- من شهر إلى ثلاثة أشهر أقدمية أجرة ثلاثة أيام.

- من ثلاثة إلى ستة أشهر أقدمية أجرة سبعة أيام.

- من ستة أشهر إلى سنة أقدمية أجرة خمسة عشر يوما.

- ما بعد سنة في الأقدمية أجرة خمسة عشرة يوما عن كل سنة.

لا يمكن أن يتجاوز مجموع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة متحصل الأجر في تسعين يوما.

إن أحكام هذا الفصل لا تمنع المحاكم من تعيين غرم ضرر أرفع في صورة تعمد الطرد التعسفي.

الباب الثاني عشر

استخدام النسوة والأطفال بالفلاحة

الفصل 372.- ينطبق هذا الباب على المؤسسات الفلاحية وتوابعها مهما كان نوعها.

الفصل 373.- يتحتم على رؤساء المؤسسات المشار إليها بالفصل 372 السهر على حفظ الأخلاق الحميدة والحياء بجميع الأماكن ولو كانت غير مسيجة والتي يعمل بها خاصة النسوة أو الأطفال الذين سنهم دون السادسة عشرة.

الفصل 374.- لا يجوز تشغيل الأطفال بالمؤسسات المشار إليها بالفصل 372 إذا لم تتوفر لهم القدرة البدنية الكافية لإنجاز الأشغال المعهودة إليهم.

لمتفقدي الشغل الحق الدائم في المطالبة بإبعاد الأطفال الذين يترواح سنهم بين الثالثة عشرة والسادسة عشرة والواقع استخدامهم بالمؤسسات المشار إليها أعلاه.

ويخول لهم نفس الحق إذا كان هؤلاء الأطفال مصابين بمرض أو سقوط ظاهرين إذا ما تأيد ذلك من طرف طبيب أخصائي وبعد القيام بفحص حضوري إذا طلب الأبوان ذلك.

الفصل 375.- يمكن أن تقتضي قرارات مشتركة بين كاتبي الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية وللتخطيط والاقتصاد الوطني شروطا خاصة للترخيص للنسوة والأطفال الذين سنهم دون السادسة عشرة في القيام بأشغال 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).-
يعلن عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع.
وإذا 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).- إن كل قرار بالإضراب أو بصد العمال عن مباشرة عملهم يجب أن يسبقه تنبيه بعشرة أيام موجه من قبل الطرف المعني إلى الطرف الآخر وإلى المكتب الجهوي للتصالح أو إن تعذر ذلك إلى التفقدية الجهوية للشغل المختصة ترابيا بيد أن سريان مفعول التنبيه المسبق يكون بداية من إشعار المكتب الجهوي للتصالح أو التفقدية الجهوية للشغل.

وعلاوة على ذلك فإن الإضراب أو الصد يجب أن تتم المصادقة عليه من طرف المنظمة النقابية المركزية للعمال أو منظمة المؤجرين المركزية.

الفصل 376 ثالثا (أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994).- يوجه التنبيه المسبق في نفس الوقت إلى الجهات المعنية عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن يتضمن التنبيه المسبق البيانات التالية :

. مكان الإضراب أو 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.

ويرأس 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 أو نقابات المؤجرين المعنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.

وفي صورة ما إذا تعلق النزاع بمنشأة عمومية فإن 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 إذا كان الإضراب أو الصدد عن العمل يمتد إلى ولايتين فأكثر فإن التنبيه المسبق يوجه من قبل الطرف المعني إلى الطرف الآخر وإلى المكتب المركزي للتصالح، وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل.

ويكون سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من إشعار المكتب المركزي للتصالح، وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل، الذي يتولى بعد جمع المعطيات عرض موضوع النزاع على اللجنة المركزية للتصالح.

ويرأس 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 أجل أقصاه 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). - إذا لم يرض الحل المقترح من اللجنة الجهوية أو 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 أو الاتفاقات الجماعية شروطا تحكيميا في ما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية وفي هذه الحالة يعرض الخلاف من قبل الطرف الأكثر حرصا مباشرة على مجالس التحكيم وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بهذه المجلة وذلك ما لم تتضمن الاتفاقيات المشتركة أو 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 أساسية فإن عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرر بمقتضى قرار من الوزير الأول.

تعتبر مصلحة أساسية المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة أو 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 المختصة 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 إجراءات 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 إلى 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 إلى 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 في ما 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 والمجلس المركزي للتحكيم النظر سوى في نقاط النزاع المعروضة على التحكيم.

وتتبع مجالس التحكيم في أحكامها القواعد القانونية بالنسبة للخلافات المتعلقة بتأويل أو تطبيق أحكام قانونية أو ترتيبية أو تعاقدية، وقواعد العدل والإنصاف بالنسبة للخلافات المتعلقة بمواضيع أخرى.

لمجالس التحكيم جميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها. ويمكن لها الاستعانة بخبراء وكل الأشخاص الذين يمكن الاستئثار 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 وفي حالة انعدام هذه الأغلبية يقع اعتماد رأي رئيس المجلس. ويجب أن يكون القرار معللا.

تبلغ نسخ من القرار التحكيمي إلى طرفي النزاع في أجل أربع وعشرين ساعة من تاريخ إصداره.

ويودع أصل القرار التحكيمي بالمكتب المركزي للتصالح وعند التعذر بالإدارة العامة لتفقدية الشغل إذا كان صادرا عن المجلس المركزي للتحكيم أو بالمكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر بتفقدية الشغل المختصة ترابيا إذا 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 خطا مادي تسرب إلى نص القرار.

كما يجوز لمجلس التحكيم بطلب يقدمه أحد طرفي النزاع خلال سبعة أيام من استلامه القرار التحكيمي وبعد إعلامه الطرف الآخر أن يقوم بتفسير أحكام القرار أو إصدار قرار تحكيمي تكميلي في مسألة وقع السهو عنها في القرار.

يصدر مجلس التحكيم القرار الإصلاحي أو التفسيري أو 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 التأخير والتسجيل كل الإجراءات 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 الإضراب أو الصد عن العمل مخالفين للقانون فإن كل من حرّض على مواصلة الإضراب أو الصد عن العمل أو شارك فيهما يعاقب بالسجن

لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وثمانية أشهر وبخطية تتراوح بين 100 دينار و500 دينار.

وفي صورة العود تضاعف هاتان العقوبتان.

(2) كل من احتل أماكن الشغل مدة الإضراب أو الصد عن العمل المخالفين للقاتلون يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفقرة السابقة.

(3) كل من استعمل الآلات أو الأجهزة أو الأدوات التي هي على ملك المؤسسة لغايات أخرى غير التي أعدت لها يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفقرة (1) من هذا الفصل إذا كان هذا الاستعمال من شأنه الإخلال بسير العمل بالمؤسسة أو النيل من الأمن العام.

(4) كل من أضر أو حاول أن يضر أثناء الإضراب أو الصد عن العمل بأشياء أو آلات أو مواد أو بضائع أو أجهزة أو أدوات على ملك المؤسسة يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها بالفصل 137 من المجلة الجنائية ولا ينطبق الفصل 53 من المجلة المذكورة في هذه الحالة.

(5) الإجراءات 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 إضراب أو صد عن العمل أو شرع فيه وكان من شأنه أن يخل بالسير العادي لمصلحة أساسية.

ويقع تبليغ التسخير للمعنيين بالأمر بصفة فردية إلى أحر 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 يمثل لإجراءات 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 الإعفاء 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 (الذي بمقتضى الفصل 79 من المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011).

الفصل 398.- في صورة إلغاء عقد إجازة أبرم بدون تعيين مدة فإن التنبيه بالنسبة لكل من الطرفين وباشتراط الحالات التي اقتضاها الفصل 400 يوجه قبل شهر إذا طبق العقد طيلة ثلاث سنوات أو دون ذلك وقبل شهرين إذا طبق العقد طيلة مدة تفوق الثلاث سنوات.

الفصل 399.- إذا كان الرفت ناتجا عن عمل قام به المؤجر يستوجب دفع غرامة لا يمكن أن تقل عن مبلغ مرتب شهر من المرتب الأخير من كل سنة أو جزء سنة قضي في العمل ، وعين أقصى الأقساط الشهرية بخمسة عشر قسطا.

وتعرض المسألة وجوبا على لجنة تحكيمية لتعيين مقدار الغرامة الواجب دفعها إذا تجاوزت مدة العمل خمسة عشر عاما.

الفصل 400.- أحكام الفصل 399 تنطبق في صورة ما إذا فسخ العقد بسبب العامل عندما يكون هذا الفسخ ناتجا عن أحد الأمور الآتية :

- إحالة الصحيفة،

- توقيف نشرها لأي سبب من الأسباب،

- تغيير ملحوظ في صبغة أو اتجاه الصحيفة أو المؤسسة إذا أحدث هذا التغيير للعامل حالة من شأنها المس بشرفه أو سمعته أو بصفة عامة بمصالحه الأدبية.

وفي هذه الصورة لا وجوب إلى ساقية تنبيه.

الفصل 401- كل شغل لم تقتضيه الاتفاقات المحتوي عليها عقدة الإيجار يستوجب خلاص جارية خاصة.

الفصل 402- كل شغل وقعت التوصية به أو وقع وقبل ولم ينشر بالصحيفة يستوجب دفع الأجر.

الحق في نشر الفصول أو غيرها من الإنتاج الأدبي أو الفني التي يكون منتجوها من بين الأشخاص المذكورين بالفصل 397 يتوقف وجوبا على اتفاق صريح تبين به شروط الترخيص في نقل الفصول بصحائف أخرى.

الفصل 403- الصحفيون الصناعيون والملحقون بهم يستحقون الراحة الأسبوعية.

الفصل 404 (ألغي بمقتضى الفصل 79 من المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011).

الفصل 405 (ألغي بمقتضى الفصل 79 من المرسوم عدد 115 لسنة 2011 المؤرخ في 2 نوفمبر 2011).

الفصل 406- أثناء شهر جانفي من كل سنة يحرر كاتب الدولة للأخبار والإرشاد قائمة في أرباب المؤسسات الصحافية الذين يبرمون بالنسبة للعام المذكور التزاما :

(1) بأن يدفعوا للصحافيين الذين يعملون تحت نظرهم وبصفة عامة لكل شخص معين بالفصل 397 وهو في خدمتهم أجورا لا تقل عن الأجور المعينة لكل صنف من الأصناف المهنية حسب الجهات بقرار من لجنة مختلطة تضم ممثلي المؤسسات الصحافية وممثلي رجال الصحافة.

وتكلف هذه اللجنة المتركة بالسوية من نواب عن الأعيان ونواب عن الأعراف بحساب ثلاثة نواب على الأقل لكل من الطرفين بتحرير جدول الأجر الأدنى بالجهة المعنية بالأمر.

ويترأس هذه اللجنة موظف سام يعينه كاتب الدولة للأخبار والإرشاد يتولى تسيير المناقشات بدون أن يشارك في الاقتراع.

ويمكن للجنة في صورة وجود فرق كبير في أهمية المؤسسات الصحافية بمدينة واحدة ضبط أصناف لها ثلاثة على الأكثر ترتب فيها المؤسسات المعنية بالأمر.

وتضبط اللجنة المختلطة بصفة قطعية جدول الأجر الأدنى لكل صنف من الأصناف.

إذا حصل خلاف قطعي بين النواب المنخرطين في هذه اللجنة فإنهم يحكمون شخصية تعين باتفاق الطرفين.

وإذا تعذر تعيين هذا الحكم بالصفة المذكورة فإن 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 استئنافها.

(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 أشهر 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 يرق صاحب المؤسسة الصحفية بذلك فلأعوان الحق في القيام بدعوى ضده مباشرة للمطالبة بتطبيق مقتضيات المشار إليها أعلاه.

الفصل 407.- لا ينتفع بتوزيع المبالغ التي تخصصها الدولة والمجموعات والمؤسسات العمومية والمؤسسات المستقلة للمصالح العمومية عند طلب الاقتراض من المؤسسات العمومية إلا المؤسسات المرسمة بالقائمة المحررة طبقاً لأحكام الفصل 406.

الفصل 408.- أحكام الفصول من 397 إلى 405 بخول الغاية من هذا الباب تكتسي صفة النظام العام.

الباب السادس عشر

القانون الأساسي المهني للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين

الفصل 409.- الاتفاقات المبرمة بين أصحاب المصانع والتجار من جهة وبين النواب المتجولين والوكلاء والمروجين من جهة أخرى هي عقود إجارة إذا كان النواب المتجولون أو الوكلاء أو المروجون الذين يعملون لفائدة مؤسسة أو عدة مؤسسات ويتقاضون جزءاً أو مرتباً قارراً يقومون بعملهم المذكور بصفة مستمرة وباستثناء أي عمل آخر ولا يتعاطون أية عملية لفائدتهم الشخصية ويكونون

مرتبطتين مع المؤسسة التي يمثلونها بعقدة مبيّنة لنوع البضائع المكلفين بترويجها وللجهة الواجب عليهم مباشرة نشاطهم بها ولمقدار الأجر أو المنحة أو الجزء النسبي المخول لهم.

لا تنطبق أحكام هذا الباب على المستخدمين المكلفين بصورة استثنائية وزيادة على عملهم داخل المؤسسة بالقيام ببعض المساعي لدى بعض الحرفاء والذين يقاضون إما مرتبا لا غير أو مرتبا قارا أصالة مع تحمل المؤسسة بمصاريف تنقلهم وتسيير نشاطهم ومراقبته يوميا من طرف المؤجر.

ويمكن أن تتضمن هذه العقود التحجير أثناء مدتها على النائب المتجول أو الوكيل أو المروج أن ينوب عن مؤسسات أو بضاعات معينة.

وإذا لم تقتض العقود هذا التحجير فإنه يتحتم أن تشمل عند الاقتضاء التنصيص على المؤسسات أو البضائع التي ينوب عنها النواب المتجولون أو الوكلاء أو المروجون من قبل وكذلك الالتزام بعدم قبول نيابات جديدة أثناء مدة العقد من غير سابقة ترخيص من قبل المؤجر ما لم يعدل المتعاقدون بنص صريح عن هذا التحجير.

الفصل 410.- العقود المبيّنة أعلاه تحرر وجوبا بالكتابة.

وتبرم حسب اختيار المتعاقدين إما لأجل مسمى أو غير مسمى وفي الصورة الثانية يجب أن تنص على أن أجل التنبيه بالفسخ يكون على الأقل مساويا للأجل المعين بعقود الشغل المشتركة وإلا فإنه يعين على مقتضى العرف على أنه لا يكون أبدا دون الشهر في السنة الأولى من تطبيق الاتفاق ولا دون شهرين في السنة الثانية ولا دون ثلاثة أشهر في ما زاد عن السنتين.

يرفع أجل التنبيه بالفسخ بالنسبة للوكلاء والنواب المتجولين العاملين خارج البلاد التونسية بالمدة الطبيعية لسفر العودة إذا استوجب فسخ عقدتهم الرجوع إلى البلاد التونسية.

ويمكن اشتراط مدة تجريبية لا تتجاوز الثلاثة أشهر.

الفصل 411.- تضبط نتائج فسخ عقدة الشغل من طرف واحد ما لم يرتكب الطرف الآخر خطأ كبيرا حسب الأوجه الآتية :

أولا : إذا طرأ الفسخ في مدة التجربة لا يطالب بأية غرامة.

ثانيا : وفي الصورة الأخرى إذا كان الفسخ ناتجا عن فعل المؤجر فإن العامل يستحق :

(1) إذا كانت مدة العقد غير محدودة :

(أ) في صورة عدم مراعاة أجل التنبيه بالفسخ المعين حسب العرف أو على مقتضى الاتفاقية المشتركة إن لم يوجد عرف ، يستحق العامل بعنوان الأجر مبلغ جميع ما يمكن أن ينجر له من المنافع بطريق مباشرة أو غير مباشرة أثناء مدة أجل التنبيه نقداً.

(ب) إذا روعي أجل التنبيه بالفسخ يستحق العامل غرامة من أجل الفسخ التعسفي إن وجد.

ولصيط الغرامة الواجب منحها عند الاقتضاء يقع اعتبار العرف ونوع الخدمات القائم بها العامل وأقدميته في العمل مع مراعاة سنه ومبلغ المحجوز والمبالغ المخصصة لتكوين جارية التقاعد وبصفة عامة جميع الظروف التي من شأنها أن تثبت الضرر الناشئ وأن تضبط أهميته.

إذا طرأ تغيير على حالة المؤجر القانونية سيما بوجه الإرث والبيع أو الإدماع أو تحويل المؤسسة أو تكوين شركة فإن جميع عقود⁽¹⁾ الإيجار المشار إليها بالفقرة الأولى من الفصل 409 والسرية المفعول في يوم التحويل تبقى نافذة المفعول بين صاحب المؤسسة الجديد والنواب المتجولين والوكلاء والمروجين الملحقين بالمؤسسة.

وتوقيف نشاط المؤسسة ما لم يكن ناتجا عن قوة قاهرة لا يعفي صاحب المؤسسة من الالتزامات باحترام أجل التنبيه بالفسخ.

لا 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^(*).

(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.

(1) وردت بالرائد الرسمي "عقد".

(*) ألغى الفصل 1630 من مجلة العقود والالتزامات بمقتضى القانون عدد 5 لسنة 1965 المؤرخ في 1965/02/12 والمتعلق بإصدار مجلة الحقوق العينية.

(ب) غرامة من أجل فسخ العقدة على وجه التعسف إن وجد .

الفصل 412- يستحق العامل دائما بعنوان الأجر مهما كانت أسباب وتاريخ انفصاله عن العمل ولو كان هذا الانفصال حادثا عند انتهاء العقدة ذات الأجل المحدود مبلغ الجعالة والإسقاط عن الأذون التي لم تصدر في تاريخ مغادرته المؤسسة ولكنها تابعة مباشرة للعينات وللأثمان 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 أو الوكيل أو المروج وكذلك في صورة إبطال العمل بالعقدة من أجل حادث أو مرض لحق بالنائب التجاري أو بالوكيل أو بالمروج وأظهر عجزا كاملا ومستمرًا عن العمل فإن العامل يستحق غرامة عن المناب الراجع له شخصيا في أهمية وقيمة الزبائن الذين أتى بهم أو اكتشفهم أو أنماهم 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 أو الوكيل أو المروج.

كل عقد محرر لمدة معينة يقتضي استحقاق نفس الغرامة في صورة ما إذا وقع فسخ العقدة قبل حلول الأجل أو إذا لم يقع تجديد العقدة عند انتهاء مدتها وكان المتسبب في الفسخ هو المؤجر بدون ارتكاب أي خطأ من النائب المتجول أو الوكيل أو المروج.

الغرامة المنصوص عليها بالفقرة السابقة يجب أن تكون مميزة عن الغرامة التي قد تستحق طبقا للأحكام السابقة وعن الغرامة التي قد تستوجب بصورة فسخ العقدة قبل الإبان لعدم تنفيذ الواجبات المتولدة عن العقدة المبرمة لمدة معينة. ولا يمكن تعيين هذه الغرامة سلفا باتفاق الطرفين.

الفصل 414- إن التعويضات المقررة بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل يستحقها النواب المتجولون والوكلاء ومروجو التجارة والصناعة مقابل الحوادث التي تحصل من أجل قيامهم بعملهم وخاصة أثناء التنقلات أو الزيارات التي يقومون بها تنفيذًا لعقدة الإيجار المبرمة حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 409 وذلك مع مراعاة الأحكام المبينة أسفله.

الفصل 415- الأجال 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 الأصلي لا يبتدئ مفعولها إلا من تاريخ الإعلام بالحادث بمقتضى مكتوب مضمون الوصول مشهود بوصوله من المتضرر أو نائبه أو من آلت إليهم حقوقه مبين فيه مكان الحادث والظروف التي حفت به.

الإعلام بالحادث بمركز الشرطة أو الحرس الوطني بالمكان الذي وقع فيه الحادث يمكن أن يكون بمكتوب مضمون الوصول يوجه في الأجل القانوني والتوصيل البريدي يكون حجة على تاريخ توجيه هذا المكتوب.

إن وقع الإعلام طبقا للفصل 43 من القانون المؤرخ في 11 ديسمبر 1957^(*) المذكور أعلاه من طرف المصاب بالحادث أو أحد ممثليه خلال العامين المواليين لتاريخ الحادث فإن هذا الإعلام يجب أن يكون مصحوبا بالوصل البريدي للمكتوب المضمون الوصول وبالإعلام بالتبليغ المشار إليهما بالفقرة الأولى من هذا الفصل.

الفصل 416- إذا أصيب النائب المتجول أو الوكيل أو المروج بحادث أثناء قيامه بزيارات أو تنقلات نيابة عن عدة مؤسسات فإن 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 أو الوكيل أو المروج قصد إبرام وثيقة تأمين ضمانا لخلاص الجرايات والغرامات التي اقتضاها القانون المؤرخ في 11 ديسمبر 1957^(*) المذكور.

وفي هذه الصورة فإن أقساط التأمين الراجعة للوثيقة المذكورة يرجعها كل مؤجر إلى النائب المتجول أو يدفعها مباشرة على نسبة مبلغ المرتبات المدفوعة للعامل بالنظر لجملة الأجور المصرح بها من طرف المنتفع بالتأمين.

الفصل 418- في جميع الصور ومهما كانت المؤسسة المسؤولة فإن الأجر المتخذ كقاعدة لضبط الجرايات والغرامات الواجب دفعها هو عبارة عن جملة الأجور

(*) ألغي القانون عدد 73 لسنة 1957 المؤرخ في 11 ديسمبر 1957 وعوض بالقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

التي قبضها النائب المتجول أو الوكيل أو المروج من مختلف المؤسسات التي يمثلها في بحر الإثني عشر شهرا السابقة للحادث.

وبالنسبة للذين اشتغلوا مدة تقل عن اثني عشر شهرا قبل وقوع الحادث فإن المقصود من الأجر هو جملة الأجور التي قبضوها بالفعل بإضافة ما يمكن أن يكونوا قد قبضوه أثناء المدة المكملة للإثني عشر شهرا المذكورة لو باشروا مهنتهم بصفة طبيعية حسب نفس الشروط خلال المدة المذكورة.

الفصل 419.- لتطبيق التشريع المتعلق بالراحة الخالصة الأجر فإن النائب المتجول أو الوكيل أو المروج الذي يباشر حسب الشروط المعينة بالفصل 409 يستحق بمناصفة راحته معدل الأجر الذي قبضه أثناء مدة مساوية خلال السنة التي سبقت الراحة بدون أن ينجر عن منح تلك الغرامة تخفيض في مبلغ المكافآت التي يستحقها حسب الشروط التي تضمنتها عقده من أجل 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 أو وكيل تجاري وينحصر شغله دوما في التوسط بين المنتجين والصناعيين والتجار وغيرهم من الأشخاص عندما تكون هذه البضائع ضرورية لمباشرة مهنة المشتري ملزم بأن يثبت مسكه للبطاقة المهنية المحررة طبق الشروط التي اقتضتها الفصول الآتية.

الفصل 421.- بطاقة التعريف المهنية تكون ممضاة وجوبا من طرف صاحبها ومبين بها أوصافه واسمه ولقبه وتاريخ ومكان ولادته وقرره وجنسيته الأصلية والمكتسبة عند الاقتضاء.

وعلاوة على ذلك تحمل البطاقة المذكورة صورة صاحبها وعليها طابع السلطة التي قامت بتسليمها.

يجب أن تقدم جميع حجج الحالة المدنية وغيرها من الوثائق المفيدة لتأييد تصريحاته.

كما يجب على طالب البطاقة أن يدلي بالشهادة الكتابية التي تسلّم له وجوبا من طرف المنتجين والصناعيين والتجار الذين يستخدمونه أو من نائبيهم العام إذا كان الطالب مساعدا أو مستخدما عند هذا النائب العام.

ويجب أن تكون هذه الشهادة ممضاة بعد التأمل والتحقق من الوثائق المقدمة من طرف الحجرة التجارية التي توجد بدانرتها 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 احتوت عليه من تأشيرات.

وفي صورة فسخ العقدة بين المؤجر والعامل فإنه يتحتم على الطرفين أن يعلما بذلك السلطة التي أصدرت البطاقة في ظرف شهر.

الفصل 422- إذا كانت المؤسسة المنوبة كائنة بقطر مرتبط مع البلاد التونسية باتفاقية فإن الإعلانات الصادرة عن المؤسسة المؤجرة تمضيها وجوبا الحجرة التجارية التي توجد بدانرتها المؤسسة المنوبة.

الفصل 423- بطاقات التعريف المهنية يسلمها والي الجهة الكائن بها مقر الطالب أو عند الاقتضاء معتمد الوالي أو رئيس البلدية.

ويمكن أيضا للسلطة التي تسلم البطاقة أن تحرر عوضا عنها حجة تقوم مقامها بصفة مؤقتة.

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 الإعلام 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 المهنية أو أدلى عمدا بتصريحات خاطئة لاستصدار هذه البطاقة يعاقب بخطة تتراوح بين 72 و288 دينارا وفي صورة العود بخطة من 288 إلى 2880 دينارا.

وتسلط نفس العقوبات على كل شخص ثبت عليه تسليم حجج أو شهادات على وجه المجاملة وكذلك على كل من يخالف أحكام الفصل 420 والفقرة الأخيرة من الفصل 421 من هذه المجلة.

الباب الثامن عشر

البطاقة المهنية لعملة الخبازة

الفصل 426.- الخبّازة الخاضعون للأداء على الباتيندة والمحزون على البطاقة المهنية المسلمة طبقا لأحكام الفصل الأول من الأمر المؤرخ في 19 جانفي 1956 الذين يحتاجون إلى اليد العاملة بالأجر لصنع الخبز لا يمكنهم أن يستخدموا إلا عملة خبازة محرزين على البطاقة المهنية.

الفصل 427.- يسلم البطاقة المهنية للعامل الخباز كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني بعد استشارة لجنة منح البطاقة المهنية إلى العملة الخبازة. ويضبط نظام وسير ووظائف هذه اللجنة بأمر بعد أخذ رأي كاتب الدولة للتخطيط والاقتصاد الوطني والشباب 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 و236 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 أطلق عليه وسام الشغل كمكافأة الإنتاج والضمير المهني للذين يظهرهما المستخدمون العملة في الخدمات التي يقومون بها في مؤسسات التجارة والصناعة والفلاحة وتوابعها مهما كان نوعها.

كما يمنح هذا الوسام للمستخدمين العملة التابعين للمهن الحرة والمؤسسات الصناعية التقليدية وللتعاضديات والشركات المدنية وللنقابات والجمعيات 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 إليها بالفصل 429 وتكون ثمرة عمله هي أهم موارده ويساهم بفضل ضميره الصناعي وإنتاجه المهني مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية بالخدمات التي يسديها للبلاد التونسية.

الفصل 433. - العملة المقيمون والعاملون بالبلاد الأجنبية لدى مؤجر تونسي أو في فرع أو نيابة لمؤسسة مقرها بالبلاد التونسية يمكنهم الإحراز على وسام الشغل.

الفصل 434. - يمكن أن يمنح وسام الشغل لعملة أجنبية تابعين لدولة تعامل العملة التونسيين بالمثل.

ومن جهة أخرى يمكن لكاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية أن يمنح وسام الشغل لعملة أجنبية ذوي جدارة بدون مراعاة الجنسية.

الفصل 435. - لا يمنح وسام الشغل للمديرين العاملين والمديرين والوكلاء للشركات إلا إذا كانوا خاضعين بحكم وظيفتهم لضريبة المراتب 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 مستحقه :

(1) بدون شرط للعملة والمؤجرين الذين يصابون بحادث قاتل طرأ لهم أثناء قيامهم بعملهم.

(2) للعملة والمستخدمين الذين كانت تتوفر فيهم وقت وفاتهم الشروط المبينة بالفصول 432 إلى 435 بشرط أن يقدم مطلب في أجل 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 غير المتواصل يجب أن لا يكون للانقطاعات سبب مخالف للنزاهة المهنية أو للأخلاق.

الفصل 438. - يكون وسام الشغل ملكا لصاحبه طيلة حياته.

لا يمكن نزع الوسام من صاحبه إلا إذا تعرض هذا الأخير لعقاب سالب للحرية من أجل ارتكاب جريمة أو جنحة. ويتعين على المحاكم أن تقدم لهذا الغرض إلى كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قائمة في أسماء المحكوم عليهم الحاملين لوسام الشغل.

ويتولى كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية مهمة هذا النزع والتشطيب على الأسماء من قائمة الموسمين.

الفصل 439. - لا يسند وسام الشغل إلا ابتداء من الصنف الأدنى اللهم إلا في الصور الاستثنائية.

ولا يمكن التصريح بالترقية إلى صنف أعلى منه إلا بعد أن تمر على المعني خمسة أعوام على الأقل 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 مبيّن فيه اسم ولقب المعني بالأمر وتاريخ ومكان ولادته وحرفته وتاريخ دخوله في خدمة المؤجر بالضبط، وعند الاقتضاء تاريخ خروجه منها، وتاريخ انقطاعه عن العمل وأسبابها، 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 يبيّن به عند الاقتضاء الدرجة التي يشغلها المعني بالأمر وكذلك تاريخ ترقيته الأخيرة.

(2) مضمون من سجل السوابق العدلية للأجير لم يمض على تاريخه ثلاثة أشهر.

(3) يجب أن يكون المطلب مصحوبا، عند الاقتضاء، بجميع الشهادات اللازمة المثبتة لأقدمية الأجير.

الفصل 441- في صورة وفاة العامل بسبب حادث شغل يمكن أن يسند إليه وسام الشغل بعنوان ما بعد الوفاة - من طرف كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية بدون أن يكون المؤجر قد قدّم اقتراحا في ذلك.

وفي الصورة المنصوص عليها في الفقرة 2 من الفصل 436 يمكن أن يوجه أحد أعضاء أسرة العامل المتوفى مطالبا على ورق بسيط إلى مؤجره الذي يتولى إن رأى فائدة في ذلك تقديم اقتراح في منح الوسام المعني بعنوان ما بعد الوفاة طبق الصيغ المنصوص عليها بالفصل 440.

الفصل 442- يتولى الولاية درس الترشيحات والاقتراحات ويجرون بحثا بشأن شرف المترشح وأخلاقه ويحيلون مع إبداء رأيهم الملفات إلى كتابة الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل يوم 31 جانفي من كل سنة.

الفصل 443- كل اقتراح يقع تقديمه بصفة قانونية ولم يحظ بالإجابة في بحر الثمانية عشرة شهرا من تاريخ تقديمه يجب 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 الموسّمين بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

ويتصل المحرزون على وسام الشغل بشهادة ووسام على كل درجة.

تنص الشهادة الممضاة من كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الاجتماعية والإسكان على الدرجة التي يرتقي إليها المحرزون على وسام الشغل وكذلك على تاريخ الترقية.

ويعطى هذا الوسام مجانا للعملة الموسّمين ويكون مطابقا لدرجتهم وتحمل مصاريف هذا الوسام إما على 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⁽¹⁾

الفصل 445 (نقح بالقانون عدد 55 لسنة 1988 المؤرخ في 2 جوان 1988 و بالقانون عدد 15 لسنة 1991 المؤرخ في 25 فيفري 1991 وبالمرسوم عدد 51 لسنة 2011 المؤرخ في 6 جوان 2011).- تكون أيام 14 جانفي و 20 مارس وأول ماي و 25 جويلية وعيد الفطر وعيد الأضحى أيام عطلة خالصة الأجر.

الفصل 446.- يتم خلاص الساعات الضائعة هكذا وتعويضها حسب الشروط المعينة بالفصول 108 و 109 و 110 من مجلة الشغل.

(1) تضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية كما يلي :

- (1) رأس السنة الهجرية : يوم واحد
- (2) المولد النبوي الشريف : يوم واحد
- (3) عيد الفطر المبارك : ثلاثة أيام
- (4) عيد الأضحى : يومان
- (5) رأس السنة الميلادية : يوم واحد
- (6) عيد الثورة والشباب : يوم واحد
- (7) عيد الإستقلال : 20 مارس : يوم واحد
- (8) عيد الشهداء : 9 أفريل : يوم واحد
- (9) عيد الشغل : 1 ماي : يوم واحد
- (10) عيد الجمهورية : 25 جويلية : يوم واحد
- (11) عيد المرأة : 13 أوت : يوم واحد
- (12) عيد الجلاء : 15 أكتوبر : يوم واحد

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

الفهرس

الصفحة	الفصول (من - إلى)	الموضوع
		قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30
3	4 . 1	أفريل 1966 يتعلق بإصدار مجلة الشغل.....
9	446 . 1	مجلة الشغل.....
9	1 . 5 مكر	أحكام عامة.....
11	52 . 6	الكتاب الأول - تكوين علاقات الشغل.....
11	27 . 6	العنوان الأول - عقد الشغل.....
11	9 . 6	الباب الأول - تكوين العقد.....
13	13 . 10	الباب الثاني - التزامات العامل.....
14	27 . 14	الباب الثالث - انتهاء عقد الشغل.....
23	30 . 28	العنوان الثاني - مؤسسات اليد العاملة الثانوية.....
24	52 . 31	العنوان الثالث - الاتفاقية المشتركة.....
24	36 . 31	الباب الأول - أحكام عامة.....
25	43 . 37	الباب الثاني - الاتفاقية المشتركة المقبولة.....
27	52 . 44	الباب الثالث - الاتفاقية المشتركة للمؤسسات.....
29	156 . 53	الكتاب الثاني - إنجاز الشغل.....
29	133 . 53	العنوان الأول - شروط الشغل.....
29	63 . 53	الباب الأول - الانخراط في الشغل.....
29	60 . 53	القسم الأول - السن الأدنى.....
		القسم الثاني - الفحص الطبي لتأهيل الصبيان
32	2-63 . 61	للعمل.....
33	64	الباب الثاني - حماية الأمومة.....

الصفحة	الفصول (من - إلى)	الموضوع
33	65 . 74	الباب الثالث - تشغيل النساء والأطفال ليلاً.....
33	65 . 73	القسم الأول - فى النشاط غير الفلاحى.....
37	74	القسم الثانى - فى المصالح الفلاحية.....
37	75 . 76-2	الباب الرابع - تنفيذ العمل.....
38	77 . 78	الباب الخامس - أشغال خاصة.....
38	77 . 78	قسم وحيد - الأشغال تحت الأرض واسترجاع المعادن القديمة.....
39	79 . 94	الباب السادس - مدة الشغل.....
39	79 . 89	القسم الأول النظام الاعتيادي.....
42	90 . 94	القسم الثانى - الساعات الزائدة.....
42	90 . 93	الفرع الأول - فى النشاط غير الفلاحى.....
43	94	الفرع الثانى - فى النشاط الفلاحى.....
43	94-14 . 2-94	القسم الثالث - العمل لوقت جزئى.....
45	95 . 106	الباب السابع - الراحة الأسبوعية.....
45	95 . 105	القسم الأول - فى النشاط غير الفلاحى.....
49	106	القسم الثانى - فى النشاط الفلاحى.....
49	107 . 111	الباب الثامن - أيام الأعياد والعطل الخالصة.....
50	112 . 133	الباب التاسع - الرخص السنوية الخالصة.....
50	112 . 122	القسم الأول - فى النشاط غير الفلاحى.....
54	123 . 129	القسم الثانى - فى النشاط الفلاحى.....
56	130 . 133	القسم الثالث - أحكام خاصة بجميع فروع النشاط.....
57	134 . 151-2	العنوان الثانى - الأجر.....
57	134 . 138	الباب الأول - فى كيفية ضبط الأجور.....
58	139 . 150	الباب الثانى - دفع الأجور.....
61	151 و 151-2	الباب الثالث - فى العقلة التوقيفية والإحالة وبعض الامتيازات.....
61	152 . 156	العنوان الثالث - حفظ صحة العملة وأمنهم.....

الصفحة	الفصول (من - إلى)	الموضوع
65	157 . 169	الكتاب الثالث.....
65	157 . 169	عنوان وحيد : تمثيل العملة بالمؤسسات.....
70	170 . 182	الكتاب الرابع - تفقدية الشغل.....
74	183 . 232	الكتاب الخامس - نزاعات الشغل الفردية.....
74	183 . 232	عنوان وحيد - المحاكم المهنية.....
74	183 . 185	الباب الأول - إحداث ومشمولات دوائر الشغل.....
75	186 . 191	الباب الثاني - فى نظام دوائر الشغل.....
76	192 . 197	الباب الثالث - فى سير دوائر الشغل.....
77	198 . 213	الباب الرابع - فى الإجراءات لدى دوائر الشغل.....
		الباب الخامس - فى مبرمج نظر دوائر الشغل.....
80	214 . 227	وطرق الطعن فى قراراتها.....
83	228 . 231	الباب السادس - فى القدر.....
83	232	الباب السابع - أحكام مشتركة.....
84	233 . 241	الكتاب السادس - فى العقوبات.....
85	242 . 446	الكتاب السابع - أحكام خاصة.....
85	242 . 257	الباب الأول - النقابات المهنية.....
90	258 . 271	الباب الثاني - استخدام اليد العاملة الأجنبية.....
93	272 . 277	الباب الثالث - (ألقى).....
93	278 . 288	الباب الرابع - الإعلام بالمؤسسات.....
95	289 . 292	الباب الخامس - الطب فى ميدان الشغل.....
		الباب السادس - المؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.....
96	293 . 324	القسم الأول - ترتيب المؤسسات الخطرة والصحة والمزعجة.....
96	293 . 295	والمخلة بالصحة والمزعجة.....
		القسم الثاني - أحكام عامة تتعلق بالمؤسسات الخطرة والمخلة بالصحة والمزعجة.....
97	296 . 310	

الصفحة	الفصول (من - إلى)	الموضوع
99	311 و 312	القسم الثالث - الإجراءات المتعلقة بمطالب فتح المؤسسات المرتبة.....
99	313 . 319	القسم الرابع - الأداء لمراقبة المؤسسات المرتبة.....
101	320 . 324	القسم الخامس - العقوبات.....
102	325 . 332	الباب السابع - المراقبة الصحية وتنظيمها بحظائر الشغل.....
103	333 و 334	الباب الثامن - مديلات الشغل.....
103	335 . 337	الباب التاسع - اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي.....
104	338 . 369	الباب العاشر - التكوين المهني.....
104	338 و 339	الجزء الأول - تعريف ومجال التطبيق.....
105	340 . 342	الجزء الثاني - مجلس التكوين المهني.....
106	343 . 363	الجزء الثالث - عقدة التدريب.....
112	364 و 365	الجزء الرابع - الأداء على التكوين المهني.....
112	366 . 369	الجزء الخامس - المراقبة والعقوبات.....
113	370 و 371	الباب الحادي عشر - الشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحيين.....
114	372 . 375	الباب الثاني عشر - استخدام النسوة والأطفال بالفلاحة.....
115	376 . 390	الباب الثالث عشر - تسوية نزاعات الشغل الجماعية.....
122	391 . 396	الباب الرابع عشر - تنظيم مراقبة الإعفاء الجماعي بالمؤسسات الصناعية والتجارية والتعاضدية والصناعية اليدوية.....
122	397 . 408	الباب الخامس عشر - القانون الأساسي للصحافيين الصناعيين.....

الصفحة	الفصول (من - إلى)	الموضوع
124	419 . 409	الباب السادس عشر - القانون الأساسي المهني للنواب المتجولين والوكلاء التجاريين.....
129	425 . 420	الباب السابع عشر - بطاقة تعريف مهنية خاصة بالنواب المتجولين والوكلاء التجاريين.....
131	428 . 426	الباب الثامن عشر - البطاقة المهنية لعملة الخبازة
131	444 . 429	الباب التاسع عشر - وسام الشغل.....
135	446 و 445	الباب العشرون - أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر.....

Sujets	Articles	Pages
Section IV - Taxe de contrôle et de surveillance des établissements classés	313 à 319	108
Section V - Pénalités	320 à 324	110
Chapitre VII – Surveillance et police sanitaire des chantiers	325 à 332	111
Chapitre VIII – Les vêtements de travail	333 et 334	111
Chapitre IX – La commission nationale du dialogue social (abrogé)	335 à 337	112
Chapitre X – La formation professionnelle	338 à 369	112
Section I - Définition et champ d'application	338 et 339	112
Section II - Conseil de la formation professionnelle	340 à 342	113
Section III - Le contrat d'apprentissage	343 à 363	114
Section IV - La taxe de formation professionnelle	364 et 365	121
Section V - Contrôle et sanctions	366 à 369	122
Chapitre XI – Conditions générales d'emploi des salariés agricoles	370 et 371	122
Chapitre XII – Emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture	372 à 375	123
Chapitre XIII – Règlement des conflits collectifs de travail	376 à 390	124
Chapitre XIV – Contrôle des licenciements collectifs dans les établissements industriels, commerciaux, coopératifs et artisanaux	391 à 396	131
Chapitre XV – Statut des journalistes professionnels	397 à 408	132
Chapitre XVI – Statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce	409 à 419	134
Chapitre XVII – Carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce	420 à 425	140
Chapitre XVIII – Carte professionnelle des ouvriers - boulangers	426 à 428	142
Chapitre XIX – Médaille du travail	429 à 444	142
Chapitre XX – jours fériés, chômés et payés	445 et 446	146

Sujets	Articles	Pages
Titre unique - Les juridictions professionnelles	183 à 257	80
Chapitre I – Institution et attributions des conseils de prud'hommes	183 à 185	80
Chapitre II – De l'organisation des conseils de prud'hommes	186 à 191	81
Chapitre III – De la discipline des conseils de prud'hommes	192 à 197	81
Chapitre IV – De la procédure devant les conseils de prud'hommes	198 à 213	82
Chapitre V – De la compétence des conseils de prud'hommes et des voies de recours contre leurs décisions	214 à 227	86
Chapitre VI – Des récusations	228 à 231	89
Chapitre VII – Dispositions communes	232	90
LIVRE VI - DES PENALITES	233 à 241	90
LIVRE VII - DISPOSITIONS SPECIALES ...	242 à 446	92
Chapitre I – Les syndicats professionnels	242 à 257	92
Chapitre II – Emploi de la main-d'œuvre étrangère .	258 à 271	97
Chapitre III – Immigration des travailleurs	272 à 277	100
Chapitre IV – Déclaration des établissements ...	278 à 288	100
Chapitre V – La médecine du travail	289 à 292	102
Chapitre VI – Les établissements dangereux, insalubres ou incommodes	293 à 324	103
Section I - Classification des établissements dangereux, insalubres ou incommodes	293 à 295	103
Section II - Dispositions générales relatives aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes	296 à 310	104
Section III - Formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés	311 et 312	107

Sujets	Articles	Pages
Chapitre IV – Exécution du travail	75 à 76-2	39
Chapitre V – Travaux spéciaux	77 à 78	40
Section unique - Travaux souterrains et récupération des vieux métaux	77 à 78	40
Chapitre VI – Durée du travail	79 à 94-14	40
Section I - Régime normal	79 à 89	40
Section II - Heures supplémentaires	90 à 94	44
S/section 1. Dans les activités non agricoles	90 à 93	44
S/section 2. - Dans les activités agricoles ..	94	45
Section III - Travail à temps partiel	94-2 à 94-14	45
Chapitre VII – Le repos hebdomadaire	95 à 106	47
Section I - Dans les activités non agricoles	95 à 105	47
Section II - Dans les activités agricoles	106	51
Chapitre VIII – Jours fériés, chômés et payés ...	107 à 111	51
Chapitre IX – Congés annuels payés	112 à 133	52
Section I - Dans les activités non agricoles	112 à 122	52
Section II - Dans les activités agricoles	123 à 129	57
Section III - Dispositions communes à toutes les activités	130 à 133	59
Titre II – Le salaire	134 à 151	60
Chapitre I – De la détermination des salaires ...	134 à 138	60
Chapitre II – Du paiement des salaires	139 à 150	61
Chapitre III - De la saisie-arrêt, de la cession et de certains privilèges	151 et 151-2	64
Titre III – Hygiène et sécurité des travailleurs	152 à 156	65
LIVRE III –	157 à 169 ter	69
Titre unique – Représentation du personnel dans les entreprises	157 à 169 ter	69
LIVRE IV - L'INSPECTION DU TRAVAIL	170 à 182	75
LIVRE V - LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL	183 à 257	80

TABLE DES MATIERES

Sujets	Articles	Pages
Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code du travail.....	1 à 3	3
CODE DU TRAVAIL.....	1 à 446	7
Dispositions générales	1 à 5 bis	7
LIVRE I – FORMATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL	6 à 43	10
Titre I – Le contrat de travail	6 à 27	10
Chapitre I – Formation du contrat	6 à 9	10
Chapitre II – Les obligations du salarié	10 à 13	12
Chapitre III – Fin du contrat de travail	14 à 27	13
Titre II – Sous-entreprise de main-d'œuvre	28 à 30	23
Titre III – Les conventions collectives.....	31 à 52	25
Chapitre I – Dispositions générales	31 à 36	25
Chapitre II – Conventions collectives agréées ...	37 à 43	26
Chapitre III – Des conventions collectives d'établissement	44 à 52	28
LIVRE II – L'EXECUTION DU TRAVAIL	53 à 156	30
Titre I – Les conditions du travail	53 à 129	30
Chapitre I – L'admission au travail	53 à 63	30
Section 1 – Age minimum	53 à 60	30
Section 2 – Examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi	61 à 63-2	33
Chapitre II – Protection de la maternité	64	34
Chapitre III – Travail de nuit des femmes et des enfants	65 à 74	35
Section 1 – Dans les activités non agricoles	65 à 73	35
Section II – Dans les activités agricoles	74	39

Article 444 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).- La liste des promus est publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne.

Les titulaires de la médaille du travail reçoivent, pour chaque échelon, un diplôme et une décoration.

Le diplôme, signé par le secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargé des Affaires Sociales et de l'Habitat, prescrit l'échelon auquel sont promus les récipiendaires ainsi que la date de la promotion.

Les travailleurs promus reçoivent gratuitement la décoration correspondante à leur échelon. Les frais de cette décoration, sont pris en charge soit par l'autorité qui procède à la décoration soit par l'employeur lorsque les récipiendaires ne sont pas décorés par une autorité officielle.

Chapitre XX

Jours fériés, chômés et payés ⁽¹⁾

Article 445 (Modifié par la loi n° 88-55 du 2 juin 1988, par la loi n° 91-15 du 25 février 1991 et par le décret-loi n°2011-51 du 6 juin 2011).- Sont jours fériés payés, le 14 janvier, le 20 mars, le 1^{er} mai, le 25 juillet, le jour de l'aïd El Fitr et le jour de l'aïd El Idha.

Article 446.- La rémunération et la récupération des heures ainsi perdues s'effectuent dans les conditions fixées aux articles 108, 109 et 110 du Code du Travail.

(1) Les jours fériés pour les agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif sont fixés ainsi qu'il suit :

- 1) Jour de l'an Héjri : 1 jour
- 2) Le Moulded : 1 jour
- 3) Aïd el Fitr : 03 jours
- 4) Aïd el Idha : 02 jours
- 5) Jour de l'an : 01 jour
- 6) Fête de la Révolution et de la jeunesse : 01 jour (14 janvier)
- 7) Fête de l'Indépendance : 01 jour (20 mars)
- 8) Fête des Martyres : 01 jour (9 avril)
- 9) Fête du travail : 01 jour (1^{er} mai)
- 10) Fête de la République : 01 jour (25 juillet)
- 11) Fête de la Femme : 01 jour (13 août)
- 12) Fête de l'Evacuation : 01 jour (15 octobre)

personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif, au gouverneur de la circonscription dans laquelle est domicilié le candidat. Elle doit comporter les pièces suivantes :

1) une demande rédigée sur papier libre par l'employeur et indiquant les nom, prénom, date et lieu de naissance, profession de l'intéressé, date exacte de l'entrée chez l'employeur et s'il y'a lieu date de sortie, dates et motifs des interruptions ainsi que les nom, profession et adresse de l'employeur. La demande devra contenir un rapport de l'employeur, relatif aux faits qui justifient de l'attribution de la Médaille du Travail au candidat proposé par lui, elle devra mentionner, le cas échéant, l'échelon que l'intéressé occupe déjà, ainsi que la date de sa dernière promotion,

2) un extrait du casier judiciaire du salarié ayant moins de trois mois de date,

3) la demande doit comporter, le cas échéant, toutes attestations nécessaires justifiant l'ancienneté du salarié.

Article 441.- Lorsqu'un salarié est décédé des suites d'un accident du travail, la médaille du travail pourra lui être conférée à titre posthume par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales sans qu'aucune proposition n'ait été introduite par l'employeur.

Dans le cas prévu à l'alinéa 2 de l'article 436, une demande faite sur papier libre pourra être adressée par un membre de la famille du salarié décédé à son ancien employeur qui, s'il le juge bon, se chargera de proposer, dans les formes prévues à l'article 440 précédent, l'attribution de la médaille du travail à titre posthume à l'intéressé.

Article 442.- Les candidatures ou propositions sont instruites par les gouverneurs qui font procéder à une enquête sur l'honorabilité et la moralité du candidat. Ils transmettront avec leur avis les dossiers au secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, avant le 31 janvier de chaque année.

Article 443.- Toute proposition formée régulièrement et à laquelle aucune suite n'a été donnée dans les 18 mois de son dépôt, doit être renouvelée pour pouvoir être réexaminée selon les conditions prévues à l'article 440.

Article 436.- La médaille du travail peut être attribuée aux mutilés du travail dans la mesure où ils remplissent les conditions exigées pour son octroi.

Elle peut être décernée à titre posthume :

1) sans condition aux ouvriers et employés victimes d'un accident mortel survenu dans l'exercice de leur profession,

2) à condition que la demande ait été introduite dans un délai de 2 ans, suivant la date de leur décès, aux ouvriers et employés qui, au moment de leur décès, remplissaient les conditions fixées aux articles 432 à 435.

Article 437 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).- La médaille du travail ne sera conférée qu'aux personnes jouissant de leurs droits civils et politiques. En cas de services discontinus, les interruptions ne doivent pas avoir une cause contraire à la probité professionnelle ou à la morale.

Article 438.- La médaille du travail appartient à son titulaire, sa vie durant.

Le titulaire ne peut être destitué à moins qu'il n'ait encouru une condamnation à une peine privative de liberté pour crime ou délit. Les tribunaux devront transmettre à cet effet au Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, la liste des condamnés titulaires de la Médaille du Travail.

La radiation sera prononcée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 439.- La médaille du travail ne sera conférée, sauf cas exceptionnel, qu'en commençant par l'échelon le moins élevé.

Il ne peut être prononcé de promotion à un échelon supérieur que si l'intéressé compte au moins 5 ans dans l'échelon inférieur, à moins de services exceptionnels rendus dans le cadre du développement économique et social du pays.

Article 440 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).- Toute proposition à la médaille du travail doit être faite par l'employeur de l'intéressé et adressée, sauf en ce qui concerne les

Article 430.- La médaille du travail est décernée chaque année le 1^{er} mai par arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales.

Article 431 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).- La Médaille du Travail comprend 5 échelons :

- Echelon exceptionnel "Médaille d'or" qui est accordée sans condition et à titre exceptionnel à certaines personnes ayant rendu des services éminents dans le domaine du travail.

- Echelon majeur "médaille d'or" qui est accordée après 30 ans de services effectifs.

- 1^{er} échelon "médaille de vermeil" qui est accordée après 25 ans de services effectifs.

- 2^{ème} échelon "médaille d'argent" qui est accordée après 20 ans de services effectifs.

- 3^{ème} échelon "médaille de bronze" qui est accordée après 15 ans de services effectifs.

Article 432.- La médaille du travail est accordée à tout salarié tunisien travaillant dans les établissements et entreprises visés à l'article 429, tirant de son occupation la principale de ses ressources et apportant, par sa conscience et son rendement professionnels, une contribution louable au développement économique du pays dans les services effectués en Tunisie.

Article 433.- Les salariés résidant et travaillant à l'étranger chez un employeur tunisien ou dans une succursale ou agence d'un établissement dont le siège social est en Tunisie, peuvent obtenir la Médaille du Travail.

Article 434.- La médaille du travail peut être attribuée à des travailleurs étrangers ressortissants d'un état qui accorde la réciprocité aux travailleurs tunisiens.

Par ailleurs, le secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales peut octroyer la Médaille du Travail à des travailleurs étrangers particulièrement méritants, sans condition de nationalité.

Article 435.- La médaille du travail ne peut être accordée aux directeurs généraux, directeurs et gérants de sociétés que s'ils sont assujettis, en raison de leurs fonctions, à l'impôt sur les traitements et salaires.

Chapitre XVIII

Carte professionnelle des ouvriers-boulangers

Article 426.- Les boulangers patentés, titulaires de la carte professionnelle délivrée conformément à l'article 1^{er} du décret du 19 janvier 1956 qui font appel à une main-d'œuvre salariée pour la fabrication du pain, ne peuvent employer que des ouvriers-boulangers titulaires de la carte professionnelle.

Article 427.- La carte professionnelle d'ouvrier - boulanger est délivrée par le Sectaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, sur avis de la commission d'attribution de la carte professionnelle d'ouvrier- boulanger. L'organisation, le fonctionnement et les attributions de cette commission sont fixés par décret, sur avis des Secrétaires d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale et à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 428 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Les infractions aux dispositions de l'article 426 sont punies conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Chapitre XIX

Médaille du Travail

Article 429 (Modifié par la loi n° 70-20 du 30 avril 1970).- Une distinction honorifique dénommée "Médaille du travail" est décernée pour récompenser la conscience et le rendement professionnels apportés dans les services effectués par les personnels salariés des établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et de leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient.

Elle est décernée également aux personnels salariés des professions libérales, des établissements artisanaux, des coopératives, des sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

La médaille du travail peut être attribuée aux personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

La production de cette attestation avec les visas qu'elle comporte doit être mentionnée sur la carte.

Dans le cas de rupture de l'engagement entre l'employeur et l'employé, les deux parties sont tenues d'en donner avis dans le délai d'un mois à l'autorité qui a délivré la carte.

Article 422.- Si la maison représentée est située dans un pays lié à la Tunisie par une convention, les déclarations de l'établissement employeur doivent être visées par la chambre de commerce dans le ressort de laquelle se trouve la maison représentée.

Article 423.- Les cartes d'identité professionnelle sont délivrées par le Gouverneur du domicile du requérant et, s'il y a lieu, par le Délégué du Gouverneur ou le Président de la Municipalité.

L'autorité qui délivre la carte, pourra également établir, à défaut de carte d'identité, la pièce qui en tiendra lieu provisoirement.

Article 424.- La carte d'identité professionnelle doit être renouvelée tous les ans dans les conditions fixées aux articles précédents et sur la production des mêmes justifications.

Toutes modifications apportées aux déclarations consignées à la carte d'identité professionnelle doivent être l'objet d'une déclaration faite au moment du renouvellement.

La délivrance des cartes d'identité professionnelle donne lieu à la perception d'un droit annuel fixé par une loi.

Article 425 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Toute personne qui aura exercé la profession de voyageur ou représentant de commerce sur le territoire tunisien sans pouvoir justifier de la possession de la carte d'identité professionnelle ou qui sciemment aura fait des déclarations inexactes pour obtenir la délivrance de ladite carte, sera punie d'une amende de 72 à 288 dinars et en cas de récidive de 288 à 2880 dinars.

Les mêmes sanctions seront appliquées à toute personne à l'égard de laquelle a été constaté la délivrance des pièces ou d'attestations à titre de complaisance, ainsi qu'à tout contrevenant aux dispositions de l'article 420 et du dernier paragraphe de l'article 421 du présent code.

dans les conditions fixées par l'article 409 ci-dessus, a droit, pour son congé, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé son congé, sans que l'allocation de cette indemnité puisse entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles il a droit, dans les conditions prévues à son contrat, en raison de son activité antérieure à son départ en congé.

Chapitre XVII

Carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce

Article 420.- Toute personne exerçant sur le territoire tunisien la profession de voyageur ou de représentant de commerce et dont l'occupation exclusive et constante est de servir d'intermédiaire pour la vente entre producteurs, industriels, commerçants et toutes autres personnes lorsque ces marchandises sont nécessaires à l'exercice de la profession des acheteurs, est tenue de justifier de la possession d'une carte professionnelle d'identité établie dans les conditions prévues aux articles suivants.

Article 421.- La carte d'identité professionnelle doit être signée du titulaire et indiquer son signalement descriptif, ses nom, prénom, date et lieu de naissance, sa nationalité originaire, et acquise s'il y a lieu, ainsi que son domicile.

La carte doit porter, en outre, la photographie du titulaire oblitérée par le sceau de l'autorité qui l'aura délivrée.

Toutes pièces d'état civil et toutes autres pièces justificatives utiles doivent être fournies à l'appui de ses déclarations.

Le requérant doit également produire l'attestation écrite qui lui est obligatoirement délivrée par les producteurs, industriels et commerçants qui l'emploient ou le représentant général de ceux-ci, s'il est un collaborateur ou employé de ce représentant général.

Cette attestation doit être visée, après examen et vérification des pièces fournies, par la chambre de commerce dans le ressort de laquelle se trouve la maison représentée ou son principal établissement et par la chambre de commerce du domicile du requérant si celui-ci est domicilié dans le ressort d'une autre chambre.

les deux années suivant l'accident, elle doit être accompagnée du récépissé postal de la lettre recommandée et de l'avis de réception visés au paragraphe premier du présent article.

Article 416.- Lorsqu'un voyageur, représentant ou placier est victime d'un accident au cours de visites ou de déplacements effectués pour le compte de plusieurs entreprises, la réparation des conséquences de l'accident incombe solidairement à tous les chefs de ces entreprises.

Article 417.- Chaque employeur a la faculté de s'exonérer de cette obligation solidaire, par l'exécution d'un mandat, par lui donné au voyageur, représentant ou placier, de conclure pour son compte une police d'assurance garantissant le paiement des rentes et indemnités prévues par la loi du 11 décembre 1957^(*) précitée.

Dans ce cas, les primes afférentes à ladite police sont remboursées au voyageur ou acquittées directement par chaque employeur, proportionnellement au montant des rémunérations payées par chacun d'eux au voyageur par rapport au total des rémunérations déclarées par le souscripteur de la police.

Article 418.- Dans tous les cas, et quelle que soit l'entreprise reconnue responsable, le salaire servant de base à la fixation des rentes et indemnités dues, s'entend de l'ensemble des rémunérations reçues par le voyageur, représentant ou placier, des différentes entreprises qu'il représente, pendant la période de douze mois qui précède l'accident.

Pour ceux qui ont travaillé pendant moins de douze mois avant l'accident, il doit s'entendre du total des rémunérations qu'ils ont effectivement reçues, augmentées de celles qu'ils auraient reçues pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois, s'ils avaient normalement exercé leur profession dans les mêmes conditions pendant ladite période.

Article 419.- Pour l'application de la législation sur les congés payés, le voyageur, représentant ou placier, qui exerce sa profession

(*) La loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 est abrogé et remplacé par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

placier, et du fait de l'employeur, le contrat serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.

L'indemnité prévue au paragraphe précédent ne se confondra ni avec celle qui pourrait être due conformément aux dispositions ci-dessus, ni avec celle qui pourrait être due en cas de rupture anticipée pour l'inexécution des obligations nées du contrat de durée déterminée.

Cette indemnité ne pourra pas être déterminée forfaitairement à l'avance.

Article 414.- Les réparations prévues par la législation des accidents du travail sont dues, sous réserve des dispositions ci-après, aux voyageurs, représentants ou placiers du commerce et de l'industrie, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur travail, notamment au cours des déplacements et visites qu'ils effectuent en exécution de leur contrat de louage de services conclu dans les conditions de l'article 409.

Article 415.- Les délais impartis aux chefs d'entreprises par l'article 40 de la loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 relative au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour la déclaration des accidents survenus aux voyageurs, représentants ou placiers, hors des locaux de l'établissement principal, ne commencent à courir que du jour où ils ont été informés de l'accident par lettre recommandée avec avis de réception émanant de la victime, de son mandataire, de ses ayants-droit ou de ses représentants et faisant connaître le lieu et les circonstances de l'accident.

La déclaration de l'accident, au poste de police ou de la Garde Nationale du poste du lieu où il s'est produit, peut être faite sous forme de lettre recommandée adressée dans le délai légal, le récépissé postal justifiant du jour de l'envoi de cette lettre.

Si la déclaration est faite conformément à l'article 43 de la loi du 11 décembre 1957^(*) précitée, par la victime ou ses représentants, dans

(*) La loi n° 57-73 du 11 décembre 1957 est abrogée et remplacée par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

l'inobservation du délai-congé, soit à raison de la résiliation abusive du contrat^(*).

B. - S'il s'agit de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée :

a) à titre de salaire, le montant des avantages directs ou indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à l'expiration normale du contrat, compte tenu des avantages que l'employé trouvera par suite de la rupture du contrat;

b) une indemnité pour résiliation abusive s'il y a lieu.

Article 412.- Quelles que soient la cause et la date de la cessation des services de l'employé, même lorsqu'elle se produit à l'expiration du contrat à durée déterminée, l'employé a toujours droit, à titre de salaire, aux commissions et remises sur les ordres non encore transmis à la date de son départ de l'établissement, mais qui sont la suite directe des échantillonnages et des prix faits antérieurement à l'expiration du contrat.

Sauf clause contraire, ce droit sur les commissions n'excèdera pas la durée normale consacrée par les usages de chaque profession.

Article 413.- En cas de résiliation d'un contrat fait sans détermination de durée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute du voyageur, représentant ou placier, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du voyageur, représentant ou placier, celui-ci aura droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales accordées en cours de contrat pour le même objet, ainsi que les diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et provenant du fait du voyageur, représentant ou placier.

Tout contrat de durée déterminée comporte un droit à la même indemnité pour le cas où, sans faute du voyageur, représentant ou

(*) L'article 1630 du code des obligations et des contrats est abrogé par la loi n° 65-5 du 12 février 1965, portant promulgation du code des droits réels.

Article 411.- Les conséquences de la rupture du contrat de travail par la volonté d'une seule des parties, sauf faute grave de l'autre partie, sont réglées comme suit :

1) quand la rupture intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité,

2) dans les autres cas, quand la rupture est le fait de l'employeur, il est dû à l'employé :

A. - S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

a) en cas d'inobservation du délai-congé fixé par les usages ou à défaut par une convention collective, à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait recueillis pendant le délai-congé,

b) en cas d'observation du délai-congé, une indemnité pour résiliation abusive, s'il y a lieu.

Pour la fixation de l'indemnité à allouer le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services combinée avec l'âge de l'intéressé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de louage de services, visés à l'article 409 alinéa I, et en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel entrepreneur et les voyageurs, représentants et placiers attachés à la maison.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé.

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts, en vertu des dispositions ci-dessus qui seront applicables même au cas où l'employé est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.

Le privilège établi par l'article 1630-4° du Code des Obligations et des Contrats s'étend aux indemnités prévues ci-dessus, soit à raison de

part, sont des contrats de louage de services lorsque les voyageurs, représentants ou placiers, travaillant pour le compte d'une ou plusieurs maisons, rémunérés par des remises proportionnelles ou des appointements fixes, exercent d'une façon exclusive et constante leur profession, ne font aucune opération pour leur compte personnel, sont liés à la maison qu'ils représentent par un contrat indiquant la nature des marchandises à vendre, la région dans laquelle ils doivent exercer leur activité, le taux des rémunérations, commissions ou remises proportionnelles qui leur sont allouées.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux employés chargés occasionnellement avec leur travail à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, rémunérés exclusivement ou principalement par des appointements fixes, ayant des frais de déplacement à la charge de l'entreprise et dont l'activité est dirigée et journellement contrôlée par l'employeur.

Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés.

Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction, ils doivent, à moins que les parties n'y renoncent pas une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre au cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Article 410.- Les contrats ci-dessus définis doivent être écrits.

Ils sont au choix des parties, soit d'une durée déterminée, soit d'une durée indéterminée; ils doivent dans ce dernier cas, stipuler un délai-congé dont la durée sera au moins égale à celle qui est au moins égale par des conventions collectives de travail ou, à défaut, par les usages. Elle ne sera jamais inférieure à un mois durant la première année d'application, à deux mois durant la deuxième année et trois mois au-delà de la deuxième année.

Le délai-congé des représentants et voyageurs employés hors de Tunisie est augmenté de la durée normale du voyage de retour lorsque la résiliation de leur contrat entraîne leur retour en Tunisie.

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne saurait être supérieure à trois mois.

Les représentants siégeant à cette commission recourent, au cas où un désaccord définitif se présente, à l'arbitrage d'une personnalité choisie d'un commun accord.

En cas d'impossibilité de désigner sous la forme qui précède le tiers arbitre, celui-ci est désigné d'office par le Président du Tribunal de Première Instance de Tunis parmi les hauts fonctionnaires en activité ou retraités, autant que possible de l'ordre judiciaire et résidant dans la localité ou la région.

La décision de cet arbitre ne peut être frappée d'appel.

2) de verser à leurs personnels, en cas de maladie autre que celle résultant d'un accident de travail, une indemnité égale au salaire mensuel s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis six mois au moins et un an au plus; égale aux trois premiers mois au moins, s'il s'agit d'un journaliste attaché à leur entreprise depuis plus d'un an, de verser en outre des indemnités égales au demi-salaire mensuel pendant les deux mois suivants ou les trois mois suivants, selon que ce journaliste est attaché à leur entreprise depuis plus de six mois au moins ou un an au plus, ou depuis plus d'un an.

En cas de manquement de la part de l'entreprise de presse, le personnel a une action directe contre l'entreprise en question pour exiger l'application des conditions ci-dessus.

Article 407.- Peuvent seules bénéficier de la répartition des sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'Etat, les collectivités et établissements publics, et les entreprises concessionnaires de services publics, à l'occasion d'appels au crédit public, les entreprises figurant sur la liste établie conformément aux dispositions de l'article 406.

Article 408.- Les dispositions des articles 397 à 405 inclus sont d'ordre public.

Chapitre XVI

Statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce

Article 409.- Les conventions intervenues entre industriels et commerçants, d'une part, et voyageurs, représentants et placiers d'autre

Le droit de faire paraître dans des organes différents les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article 397 sont les auteurs, est obligatoirement subordonné à une convention expresse qui doit indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction.

Article 403.- Les journalistes professionnels et assimilés ont droit au repos hebdomadaire.

Article 404 (Abrogé par l'article 79 du décret- loi n°2011-115 du 2 novembre 2011).-

Article 405 (Abrogé par l'article 79 du décret- loi n°2011-115 du 2 novembre 2011).-

Article 406.- Dans le courant du mois de janvier de chaque année, le secrétaire d'Etat à l'information et à l'orientation établit une liste des entreprises de presse qui auront pris, pour la durée de l'année considérée, l'engagement :

1) de payer aux journalistes employés par eux et d'une manière générale à toute personne mentionnée à l'article 397, qui est à leur service, des salaires non inférieurs à ceux qui sont fixés pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque région, par décision d'une commission mixte comprenant des représentants des entreprises de presse et des représentants des journalistes.

Cette commission, composée à égalité de représentants du personnel et de représentants des patrons, trois au moins de chaque côté, est chargée d'établir pour la région considérée le tableau des salaires minima.

Elle est présidée par un haut fonctionnaire, désigné par le Secrétaire d'Etat à l'Information et à l'Orientation, qui dirige les débats sans prendre part au vote.

La commission peut, en cas de disproportion notoire constatée entre l'importance des entreprises de presse dans une même ville, établir des catégories - trois au maximum - dans lesquelles elle range les entreprises envisagées.

Le tableau des salaires minima est expressément déterminé pour chaque catégorie par la commission mixte.

Chapitre XV

Statut des journalistes professionnels

Article 397 (Abrogé par l'article 79 du décret- loi n°2011-115 du 2 novembre 2011).-

Article 398.- En cas de résiliation d'un contrat de louage de services fait sans détermination de durée, le préavis est, pour l'une et l'autre partie et sous réserve du cas prévu à l'article 400, d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant trois ans ou d'une durée moindre et de deux mois si le contrat a été exécuté pendant plus de trois ans.

Article 399.- Si le congédiement provient du fait de l'employeur, une gratification est due. Elle ne peut être inférieure à la somme représentant un mois par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, le maximum des mensualités est fixé à 15.

Un conseil de prud'hommes est obligatoirement saisi pour déterminer la gratification due, lorsque la durée des services excédera 15 années.

Article 400.- Les dispositions de l'article 399 sont applicables dans les cas où la résiliation du contrat survient par le fait de l'employé lorsque cette résiliation est motivée par l'une des circonstances ci-après:

- cession du journal,⁽¹⁾
- cessation pour quelque cause que ce soit,
- et changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou de l'entreprise, si ce changement crée pour la personne employée une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans ce dernier cas, le préavis n'est pas dû.

Article 401.- Tout travail non prévu dans les accords constituant le contrat de louage de services, comporte une rémunération spéciale.

Article 402.- Tout travail commandé ou accepté et non publié doit être payé.

(1) Alinéa manquant dans la version originale parue au JORT. Le présent alinéa est une traduction libre du texte arabe.

sont destinés, est passible des peines prévues au paragraphe I du présent article, lorsque cette utilisation a pour effet, soit de perturber le fonctionnement de l'entreprise, soit de porter atteinte à l'ordre public.

IV. - Quiconque aura détérioré ou tenté de détériorer, pendant la grève ou le lock-out, tous objets, machines, matières, marchandises, appareils ou instruments appartenant à l'entreprise, sera passible des peines prévues par l'article 137 du Code Pénal. L'article 53 dudit code n'est pas applicable.

V. - La procédure applicable pour réprimer les délits prévus par le présent article est celle du flagrant délit.

Article 389 (Modifié par la loi n°73-77 du 8 décembre 1973 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La réquisition de l'entreprise ou de son personnel peut être décidée par décret lorsqu'une grève ou un lock-out décidé ou déclenché est de nature à porter atteinte au fonctionnement normal d'un service essentiel.

La réquisition est notifiée individuellement aux intéressés par les officiers de police judiciaire au dernier domicile enregistré auprès de l'entreprise.

Lorsque la réquisition concerne une entreprise ou l'ensemble du personnel d'une entreprise, la notification peut avoir lieu par voie d'affichage dans l'entreprise concernée ou par les moyens d'information.

Article 390 (Modifié par la loi n° 73-77 du 8 décembre 1973).- Quiconque n'aura pas déféré aux mesures de réquisition sera passible d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cent à cinq cents dinars ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

Chapitre XIV

Contrôle des licenciements collectifs dans les établissements industriels, commerciaux, coopératifs et artisanaux

Article 391 à 396 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 386 - bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).-

Le Conseil d'Arbitrage peut sur sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties au conflit, au cours de sept jours à partir de la sentence arbitrale, corriger une erreur matérielle dans le texte de la sentence.

Le Conseil d'Arbitrage peut également, sur demande présentée par l'une des parties au conflit au cours de sept jours à partir de la réception de la sentence arbitrale et après avoir avisé l'autre partie, expliquer les dispositions de la sentence ou rendre une sentence arbitrale complémentaire sur une question omise dans la sentence.

Le Conseil d'Arbitrage rend la sentence correctrice, explicative ou complémentaire au cours de trois jours à partir de sa saisine. Cette sentence constitue une partie intégrante de la sentence arbitrale initiale.

Article 386 - ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).-

Sont exonérées des droits de timbre et d'enregistrement toutes les formalités accomplies et exigées par la procédure d'arbitrage ainsi que les sentences arbitrales.

Article 387 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- En cas d'inobservation des dispositions du présent chapitre et notamment celles des articles 376, 376 bis et 376 ter du présent code, la grève ou le lock-out est illégal.

Les relations de travail sont rompues du fait de la partie responsable de l'inobservation des dispositions du présent chapitre.

Article 388 (Modifié par la loi n°73-77 du 8 décembre 1973).- I

- Lorsque la grève ou le lock-out sont illégaux, quiconque aura incité à la poursuite de la grève ou du lock-out, ou y aura participé, sera passible d'un emprisonnement de trois à huit mois et d'une amende de cent à cinq cent dinars.

En cas de récidive, ces peines sont portées au double.

II.- Quiconque aura occupé les lieux de travail, pendant la grève ou le lock-out illégaux, sera passible des peines prévues au paragraphe précédent.

III. - Quiconque aura utilisé les machines, appareils ou instruments appartenant à l'entreprise, à des fins autres que celles pour lesquels ils

Les arbitres sont tenus au secret professionnel pour toutes informations ou documents à caractère confidentiel dont ils peuvent obtenir à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 385 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les Conseils Régionaux et le Conseil Central d'Arbitrage ne peuvent statuer que sur les points litigieux soumis à l'arbitrage.

Les Conseils d'Arbitrage appliquent dans leurs sentences les règles de droit en ce qui concerne les conflits portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ils appliquent les règles de justice et d'équité pour ce qui est des conflits portant sur d'autres sujets.

Les Conseils d'Arbitrage ont tous les pouvoirs d'investigation nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Ils peuvent se faire assister par des experts et par toutes personnes dont l'avis pourrait les éclairer.

Article 385 – bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Les sentences arbitrales sont rendues dans un délai ne dépassant pas 10 jours à partir de la date de soumission du dossier du conflit au Conseil d'Arbitrage.

La sentence arbitrale est rendue à la majorité des voix. A défaut de majorité, l'avis du président du conseil est adopté. La sentence doit être motivée.

Des copies de la sentence arbitrale sont notifiées aux parties au conflit dans un délai de 24 heures après son prononcé.

L'original de la sentence arbitrale est déposé au bureau central de conciliation et à défaut à la direction générale de l'Inspection du Travail si cette sentence est rendue par le conseil central d'arbitrage ou au bureau régional de conciliation et à défaut à l'Inspection du Travail territorialement compétente si elle est rendue par le bureau régional de conciliation.

Article 386 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- La sentence arbitrale est exécutoire pour les parties et ne peut faire l'objet de recours.

L'inobservation des dispositions de la sentence arbitrale est punie conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Le Conseil Régional d'arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui surgissent dans la région.

Le Conseil Central d'Arbitrage examine les conflits qui lui sont soumis et qui s'étendent sur deux ou plusieurs gouvernorats.

Le fonctionnement des Conseils Régionaux et du Conseil Central d'Arbitrage est fixé par décret.

Article 384 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994). Le Conseil Régional d'Arbitrage comprend :

- un président désigné par décret,
- un arbitre désigné par la partie patronale : membre,
- un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre.

Le Conseil Central d'Arbitrage comprend :

- .- un président désigné par décret,
- un arbitre désigné par la partie patronale : membre,
- un arbitre désigné par la partie ouvrière : membre.

Les Bureaux Régionaux de Conciliation et à défaut les inspections du travail territorialement compétentes assurent le secrétariat des Conseils Régionaux d'Arbitrage.

Le bureau central de conciliation et à défaut la Direction Générale de l'Inspection du Travail assure le secrétariat du Conseil Central d'Arbitrage.

Article 384 bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994). Les Présidents des Conseils Régionaux et du Conseil Central d'Arbitrage sont nommés parmi les magistrats ou les responsables de l'administration publique ou parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail.

Les membres sont choisis par les parties au conflit parmi les personnes ayant une compétence dans le domaine du travail et qui n'ont pas un intérêt direct dans le conflit.

Le choix est effectué par écrit dans un délai maximum de 48 heures à partir de la date de l'accord sur le recours à l'arbitrage.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, l'arbitre choisi par la partie patronale est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

pas acceptée par l'une des parties, celles-ci peuvent convenir par écrit de soumettre le conflit à l'arbitrage.

Article 381 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Les conventions collectives ou les accords collectifs peuvent contenir une clause compromissoire en ce qui concerne les conflits qui pourraient surgir. Dans ce cas, le conflit est porté directement par la partie la plus diligente devant les conseils d'arbitrage conformément aux procédures prévues par le présent code, sauf dispositions particulières contenues dans les conventions collectives ou accords collectifs.

Article 381 ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).-

Au cas où le conflit concerne un service essentiel, sa soumission à l'arbitrage peut être décidée par Arrêté du Premier ministre.

Est considéré comme service essentiel, le service ou l'interruption du travail « qui »^(*) mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population.

La liste des services essentiels est fixée par décret.

Article 382 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Le dossier du conflit est soumis à l'arbitrage, selon le cas, soit par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut le Directeur Général de l'Inspection du Travail, soit par le chef du bureau régional de conciliation ou à défaut le chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente et ce, dans un délai n'excédant pas 48 heures à compter de la date de l'accord sur l'arbitrage.

Le dossier comprend l'accord sur l'arbitrage et tous les documents relatifs au conflit.

Article 382- bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- la soumission du conflit à l'arbitrage suspend toute grève ou lock-out.

Est considéré illégal toute grève ou lock-out intervenu au cours de la procédure d'arbitrage et se rapportant aux questions soumises à l'arbitrage.

Article 383 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- L'arbitrage est assuré par des Conseils Régionaux et un Conseil Central d'Arbitrage.

(*) Pronom relatif ajouté.

Article 378 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Au cas où la grève ou le lock-out s'étend sur deux ou plusieurs gouvernorats, le préavis est notifié par la partie concernée à l'autre partie et au bureau central de conciliation ou à défaut à la direction générale de l'inspection du travail.

Le préavis prend effet à partir de sa notification au bureau central de conciliation ou à défaut à la Direction Générale de l'Inspection du Travail qui procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission centrale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Ministre des Affaires Sociales ou son représentant, assisté par le chef du bureau central de conciliation ou à défaut par le Directeur Général de l'Inspection du Travail, elle comprend en outre :

- quatre représentants des syndicats concernés des travailleurs dont deux représentants l'organisation syndicale centrale,
- quatre représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont deux représentants l'organisation syndicale centrale.

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, les représentants de l'organisation syndicale centrale d'employeurs sont remplacés par des représentants du Ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

Sont fixés par décret les attributions, l'organisation et le fonctionnement du bureau central et des bureaux régionaux de conciliation ainsi que le statut particulier des agents de conciliation.

Article 379 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976).- La commission régionale ou la commission centrale de conciliation peut faire procéder à toutes les enquêtes et s'entourer de tous les avis qu'elle juge utiles.

Article 380 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- La Commission Régionale ou la Commission Centrale de Conciliation doit proposer une solution au conflit dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de la date d'effet du préavis.

Article 381 (Modifié par la loi n°76-84 du 11 août 1976 puis la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Si la solution proposée par la commission régionale ou la commission centrale de conciliation n'est

régional de conciliation ou, à défaut, à l'Inspection Régionale du Travail territorialement compétente. Le délai de préavis commence à courir à partir de la saisine du Bureau Régional de Conciliation ou de l'Inspection Régionale du Travail.

En outre, la grève ou le lock-out doit être approuvé par la centrale syndicale ouvrière ou par l'organisation centrale des employeurs.

Article 376 - ter (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).

Le préavis est adressé en même temps aux parties concernées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis doit contenir les indications suivantes :

- le lieu de la grève ou du lock-out;
- la date d'entrée en grève ou en lock-out;
- la durée de la grève ou du lock-out;
- le motif de la grève ou du lock-out;

Les parties au conflit peuvent convenir au cours de la durée du préavis de reporter la date d'entrée en grève ou en lock-out.

En cas de notification d'un deuxième préavis au cours de la durée de premier préavis, ce dernier est considéré nul.

Article 377 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976, puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Le bureau régional de conciliation ou à défaut l'Inspection du Travail territorialement compétente procède, après avoir recueilli les données, à la soumission de l'objet du conflit à la commission régionale de conciliation.

Cette commission est présidée par le Gouverneur de la région ou son représentant, assisté par le chef du Bureau Régional de la conciliation ou à défaut par le chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- deux représentants des syndicats concernés des travailleurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale;
- deux représentants des employeurs ou des syndicats concernés d'employeurs dont un représentant l'organisation syndicale centrale;

Au cas où le conflit concerne une entreprise publique, le représentant de l'organisation syndicale centrale d'employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

décence publique dans tous les lieux, mêmes non clôturés, où sont appelés à travailler des femmes ou des enfants de moins de 16 ans.

Article 374.- Les enfants ne peuvent être employés dans les établissements visés à l'article 372, s'ils n'ont pas l'aptitude physique nécessaire pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés.

Les inspecteurs du travail ont toujours le droit d'exiger, lorsque le travail confié à des enfants de 13 à 16 ans employés dans les établissements susvisés excède leurs forces, qu'ils soient écartés de ces travaux.

Ils ont la même faculté, si ces enfants sont atteints d'une maladie ou d'une infirmité apparentes, sous réserve de l'avis conforme d'un médecin qualifié et après examen contradictoire si les parents le réclament.

Article 375.- Des arrêtés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, peuvent subordonner à des conditions spéciales l'autorisation de faire exécuter aux femmes et aux enfants de moins de seize ans certains travaux agricoles présentant des risques particuliers.

Chapitre XIII

Règlement des conflits collectifs de travail

Article 376 (Modifié par la loi n° 76-84 du 11 août 1976 puis par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif, doit être soumise à la commission consultative d'entreprise en vue de lui trouver des solutions convenant aux deux parties au conflit.

Si le conflit n'a pas été résolu au sein de l'entreprise, il sera obligatoirement soumis par la partie la plus diligente au bureau régional de conciliation et à défaut à l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 376 bis (Ajouté par la loi n°76-84 du 11 août 1976).- Toute décision de grève ou de lock-out doit être précédée d'un préavis de 10 jours, adressé par la partie intéressée à l'autre partie et au bureau

L'interruption momentanée du travail d'un ouvrier permanent pour cause de maladie, d'accident du travail, d'intempérie et toute autre cause fortuite ou de force majeure, ne rompt pas le contrat du travail si cette interruption est inférieure à trois mois. Pour obtenir le bénéfice de cette disposition, l'ouvrier est tenu, dans un délai de quinze jours, d'aviser son employeur des motifs de son absence. Au delà du troisième mois d'interruption motivée, l'ouvrier conserve un droit de priorité d'embauchage pendant un nouveau délai d'un an.

Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 5 du présent article ne sont pas applicables aux ouvriers saisonniers ou occasionnels recrutés pour l'exécution d'un travail d'une durée variable mais limitée, nécessité par les besoins saisonniers ou exceptionnels de l'exploitation et dont le contrat prend fin lorsque le travail est terminé.

Article 371 .- Au cas de licenciement d'un ouvrier permanent, intervenu une fois la période d'essai expirée, pour quelque motif que ce soit, sauf celui de faute grave, insuffisance professionnelle ou insuffisance de rendement due à une mauvaise volonté évidente, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- de un à trois mois d'ancienneté : trois jours de salaire;
- de trois à six mois d'ancienneté : sept jours de salaire;
- de six mois à un an d'ancienneté : quinze jours de salaire;
- au delà d'un an d'ancienneté : quinze jours de salaire par année.

Le montant total de l'indemnité de licenciement ne peut dépasser quatre vingt dix jours de salaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la fixation par les tribunaux de dommages et intérêts plus élevés, au cas de licenciement abusif.

Chapitre XII

Emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture

Article 372.- Le présent chapitre s'applique aux établissements agricoles et à leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient.

Article 373.- Les chefs des établissements visés à l'article 372 ci-dessus, sont tenus de veiller au maintien des bonnes mœurs et de la

Le secrétaire d'Etat au plan et à l'économie nationale est habilité à accorder la remise entière ou partielle des pénalités visées ci-dessus.

Section V - Contrôle et sanctions

Article 366.- Les agents chargés de l'Inspection du Travail ainsi que les inspecteurs de l'enseignement technique sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, de veiller à l'exécution des prescriptions du présent chapitre et des textes pris pour son application.

Article 367.- Toute infraction aux dispositions des articles 346, 347, 348 et 360 ci-dessus et à celles des textes prévus aux articles 359, 361 et 362 pris pour leur application, est punie conformément aux articles 234, 236, 237 et 239 du code du travail.

Article 368.- L'infraction n'est pas punissable si elle est le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance, livrets, certificats ou documents contenant de fausses énonciations ou délivrées par une autre personne.

Article 369.- Sont maintenus les arrêtés pris antérieurement et concernant l'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions non contraires aux dispositions du présent chapitre et contenues dans les règlements de salaires ou des conventions collectives appliquées aux apprentis.

Chapitre XI

Conditions générales d'emploi des salariés agricoles

Article 370.- Tout salarié, lors de son embauchage, doit être avisé s'il est engagé à titre permanent ou saisonnier ou occasionnel.

Le salarié permanent est celui qui est recruté pour une durée indéterminée en vue de participer à toutes opérations du cycle agricole normal de l'exploitation et à qui l'employeur assure un travail régulier.

Au cours de la période d'essai prévue par les usages, mais dont la durée ne peut en tout état de cause être supérieure à trente jours, le contrat de travail peut être rompu sans préavis.

Une fois la période d'essai terminée, la durée du préavis ne peut être inférieure à 8 jours pleins, sauf faute grave du salarié.

Article 362.- Des centres de formation professionnelle, organisés conformément aux dispositions de l'article 361, peuvent être créés soit par une entreprise, soit par un groupement d'entreprises.

Ils s'adressent aux jeunes gens âgés de plus de 18 ans au 1er janvier qui précède l'entrée dans le centre.

Les centres ainsi créés sont agréés par arrêté du chef d'administration compétent et du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 363.- A défaut de contrat d'apprentissage, les dispositions des articles 346 à 358 sont applicables au contrat né de l'inscription des jeunes gens aux cours professionnels ou aux centres respectivement visés aux articles 359 et 362.

Section IV - La taxe de formation professionnelle

Article 364.- Toute personne physique ou morale, exerçant une activité prévue dans le cadre du champ d'application défini à l'article 338 et soumise à l'impôt de la patente, à l'exception des assujettis à la patente forfaitaire visés à l'article 5 du décret du 30 décembre 1923 tel qu'il a été modifié par les textes subséquents, est passible d'une taxe dite de «formation professionnelle» dont le produit, inscrit au budget de l'Etat, contribue aux dépenses nécessaires au développement de la formation professionnelle telle qu'elle est prévue par le présent chapitre⁽¹⁾.

Article 365.- Un décret fixe le taux, les modalités d'établissement, de recouvrement et de contrôle de la taxe de formation professionnelle ainsi que l'affectation de son produit. La répression des infractions aux dispositions du présent chapitre, l'exécution des poursuites, l'instruction et le jugement des instances, sont effectués comme en matière de patente.

Les inexactitudes, omissions et défauts de déclaration, relevés à l'encontre des redevables de la taxe de formation professionnelle, sont frappés, au titre de cette taxe, d'une pénalité égale au double de la taxe éludée.

(1) Le décret du 30 décembre 1923 n'étant plus en vigueur il y a lieu de se référer au code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés promulgué par la loi n°98-114 du 30 décembre 1989.

Les sanctions prévues à l'article 367 sont applicables dans les trois mois qui suivent la parution des décrets visés au présent article;

2) instituent des cours professionnels et d'enseignement général dont la fréquentation sera rendue obligatoire aux apprentis et aux jeunes travailleurs âgés de moins de 15 ans appartenant à des corps de métiers déterminés à l'exception de ceux qui pourraient être déclarés inaptes à toute éducation professionnelle par le directeur du cours professionnel.

L'horaire de ces cours sera fixé par arrêté.

Article 360.- Il est interdit :

1) d'employer un apprenti non muni d'un contrat d'apprentissage visé par le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales;

2) d'établir un contrat d'apprentissage pour une activité autre que celles figurant sur la liste dressée conformément aux dispositions prévues à l'article 359;

3) d'employer un nombre d'apprentis supérieur à celui résultant du rapport maximum fixé par le décret prévu à l'article 359.

A titre provisoire, en attendant la publication de la liste susvisée, le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales peut rejeter tout contrat d'apprentissage établi pour une profession ne comportant pas d'après les usages un apprentissage méthodique et complet. Un recours peut être exercé contre cette décision devant le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 361.- Dans les entreprises visées à l'article 338 du présent chapitre, l'enseignement méthodique et complet de certains métiers ou de certaines professions, entrant dans le cadre normal de l'activité de ces entreprises, ne peut être organisé que selon les prescriptions d'un décret pris après avis des Secrétaires d'Etat intéressés et du Conseil de la Formation Professionnelle.

Ce décret, détermine obligatoirement les conditions dans lesquelles l'enseignement professionnel en cause doit être organisé ainsi que les modalités du recrutement des jeunes gens à qui la formation professionnelle est ainsi donnée.

Il doit les prévenir sans retard, en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Il doit protéger l'apprenti contre les mauvais traitements de la part de ses compagnons de travail ou d'autres personnes.

Si l'apprenti âgé de moins de 18 ans ne sait pas lire, écrire, et compter, le maître est tenu de lui laisser prendre, sur la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Néanmoins, ce temps ne peut excéder deux heures par jour.

Article 357.- Le maître doit donner à l'apprenti un enseignement progressif et complet de l'art du métier ou de la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il ne peut employer l'apprenti, sauf convention contraire écrite, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Article 358.- L'apprenti doit à son maître et, le cas échéant, à la personne que celui-ci a chargée de sa formation professionnelle, fidélité, obéissance et respect, il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. Il est tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence, ayant duré plus de 15 jours.

Article 359.- Des décrets pris après avis des secrétaires d'Etat intéressés, consultation de la commission des salaires compétente et avis du conseil de la formation professionnelle :

1) déterminent pour chaque branche d'activité visée par un règlement de salaires ou une convention collective :

a) la liste des activités individuelles comportant un apprentissage méthodique et complet et pour chacune d'elles la durée maximum de l'apprentissage;

b) les rapports maxima entre le nombre des apprentis employés dans une même entreprise et celui des ouvriers ou employés qualifiés (le nombre des apprentis de chaque établissement est fixé en fonction du rapport maximum applicable à l'activité de cet établissement).

Les décrets pris conformément au 1) du présent article peuvent fixer les rapports minima obligatoires entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers ou employés qualifiés travaillant dans l'entreprise.

La partie qui prend la décision de demander la résiliation du contrat pour l'une des causes prévues au présent article doit la notifier par écrit à l'autre partie ou à son représentant ainsi qu'au service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 352.- Le maître est tenu de délivrer à l'apprenti ou à son représentant à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 353.- Toute personne convaincue d'avoir employé sciemment en qualité d'apprentis, d'ouvriers ou d'employés, des jeunes gens de moins de 18 ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas régulièrement déliés, est passible d'une indemnité prononcée au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage, conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement, ou sans que le précédent contrat ait été résolu ou résilié pour les raisons ou dans les formes visées aux articles 350 et 351, est nul de plein droit.

Article 354.- Les réclamations qui peuvent être dirigées contre les tiers en vertu de l'article 353 ci-dessus, sont portées devant le conseil de prud'hommes de leur domicile.

Article 355.- Les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat d'apprentissage tel qu'il est défini ci-dessus, entre les patrons et leurs représentants et les apprentis et leurs représentants légaux, relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de l'exécution du contrat.

Article 356⁽¹⁾.- Le maître ou toute personne à qui il aura confié la formation professionnelle, doit se conduire envers l'apprenti mineur, en bon père de famille. En tous lieux où celui-ci demeure sous sa dépendance, il doit surveiller sa conduite et ses mœurs et avertir ses parents ou leurs représentants de ses fautes graves ou de ses penchants vicieux.

(1) La version originale parue au JORT contenait 3 alinéas seulement.

Article 349.- Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due à l'une ou l'autre partie, à moins de convention écrite expresse.

Article 350.- Le contrat d'apprentissage est résolu de plein droit :

- 1) par la mort de l'apprenti ou la disparition de l'entreprise;
- 2) si le maître ou l'apprenti vient à être frappé de l'une des peines ou à être l'objet de l'une des décisions énumérées à l'article 348;
- 3) pour les filles mineures logées chez le maître, au cas de divorce de celui-ci, de séparation de corps ou de décès de son épouse.

Article 351⁽¹⁾.- Le contrat peut être résilié sur accord des parties ou à la demande de l'une d'elles :

- 1) en cas de mort ou de changement de profession du maître, si la demande est formulée dans un délai de 3 mois ;
- 2) si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire;
- 3) dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat d'apprentissage ;
- 4) pour cause d'infractions graves ou habituelles aux prescriptions du présent chapitre ou des arrêtés pris pour son exécution ;
- 5) dans le cas d'inconduite habituelle, de mauvaise volonté tenace ou d'incapacité notoire de l'apprenti ;
- 6) si le maître transfère sa résidence dans une localité autre que celle qu'il habitait lors de la convention. Néanmoins, la demande de résiliation du contrat, fondée sur ce motif, n'est recevable que pendant 3 mois, à compter du jour où le maître aura changé de résidence.
- 7) si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation comportant un emprisonnement de plus d'un mois;
- 8) dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage et sur sa demande.

(1) La version originale parue au JORT contenait 11 alinéas.

Article 346.- Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de moins de 20 ans.

Aucun apprenti âgé de moins de 14 ans ou de plus de 18 ans ne peut entrer en apprentissage s'il n'y est autorisé par le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Un arrêté du secrétaire d'Etat à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales fixe les conditions d'application du paragraphe précédent, notamment en ce qui concerne le contrôle médical des apprentis de moins de 14 ans.

Article 347.- Aucun maître, s'il est célibataire, ou en état de veuvage ou divorcé ou séparé de corps, ne peut loger, comme apprentis, des jeunes mineures.

Article 348.- Sont incapables de recevoir les apprentis :

- les individus qui ont subi une condamnation pour crime;
- ceux qui ont été condamnés pour attentat aux mœurs ;

- ceux qui ont été condamnés pour abus des besoins, des faiblesses ou des passions d'un mineur, ou abus de l'inexpérience de la légèreté ou des besoins d'une personne ne disposant pas de ses biens pour la déterminer à souscrire, sans avantages correspondants, une opération pécuniaire ou tout autre acte engageant ses biens, réprimé par l'article 301 du code pénal;

- les interdits;
- les officiers publics destitués;
- les individus déclarés en faillite;
- les individus qui ont été condamnés, sauf pour délit politique ou syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à un emprisonnement d'une durée égale ou supérieure à 3 mois.

L'incapacité résultant de l'application de cet article peut être levée par le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après enquête et avis des autorités locales quand le condamné, après l'expiration de sa peine, a résidé pendant 3 ans dans la même localité.

Le contrat acquiert date certaine et produit son plein effet juridique par le visa que lui donne le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

Article 345.- Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession.

Il doit contenir :

1) les nom, prénom, nationalité, date de naissance, profession, domicile du maître ou raison et siège social de l'entreprise;

2) les nom, prénom, nationalité, date de naissance et domicile de l'apprenti;

3) si l'apprenti est mineur : les nom, prénom, nationalité, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou, à leur défaut, par le juge compétent en matière de statut personnel de l'apprenti;

4) dans le cas où le maître ne donne pas lui-même la formation professionnelle, le contrat d'apprentissage doit indiquer dans quelles conditions et par qui cette formation professionnelle doit être donnée;

5) la durée du contrat;

6) la désignation exacte de la profession faisant l'objet du contrat;

7) les conditions de rémunération de l'apprenti, de nourriture, de logement et toutes autres arrêtées entre les parties ;

8) l'indication, le cas échéant, des cours professionnels ou d'instruction générale que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit en dehors ;

9) l'indication que l'indemnité éventuelle à payer en cas de rupture du contrat, sera fixée par le conseil de prud'hommes ou, à défaut, par le juge de droit commun compétent.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par le maître, par l'apprenti s'il est majeur ou par son représentant légal s'il est mineur. Il doit être daté.

apprentissage non compris, et justifier de leur inscription sur la liste électorale du conseil des prud'hommes dont ils relèvent.

Les membres non fonctionnaires du conseil sont désignés pour deux ans par arrêté du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales sur la proposition des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives et de l'Association des Ingénieurs et Techniciens Tunisiens régulièrement déclarée.

Le président du conseil de la formation professionnelle peut convoquer, à titre consultatif, de sa propre initiative ou à la demande de l'un des membres de cet organisme, toutes personnes qu'il lui paraît utile d'associer aux travaux du conseil.

Article 342.- Le conseil de la formation professionnelle se réunit sur convocation de son président et le secrétariat permanent en est assuré par le service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Section III - Le contrat d'apprentissage

Article 343.- Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'entreprise, pris en qualité de maître, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celle-ci, appelée apprenti, s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de sa formation professionnelle.

Article 344⁽¹⁾.- Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, à peine de nullité.

Il doit être rédigé au plus tard dans la quinzaine de sa mise à exécution. Il doit être établi en trois originaux, un pour l'employeur, un pour l'apprenti ou pour son représentant légal, le troisième pour le service compétent du secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

L'employeur adresse obligatoirement les trois originaux au service compétent du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales qui lui retourne les deux originaux destinés aux parties après les avoir visés.

(1) La version originale parue au JORT contenait 6 alinéas.

Le perfectionnement professionnel a pour but de donner à tout travailleur la possibilité de s'élever dans la hiérarchie professionnelle par l'acquisition des éléments de culture générale et technique indispensables.

Le reclassement professionnel vise à récupérer le personnel rendu disponible par la diminution d'activité de sa profession d'origine ou devenu inapte à l'exercice de cette profession.

La formation professionnelle accélérée vise à couvrir les besoins extraordinaires de main-d'œuvre de certaines professions ou de certains corps de métiers.

Section II - Conseil de la Formation Professionnelle

Article 340.- Il est créé un Conseil de la Formation Professionnelle chargé de formuler des avis dans le cadre des directives données par le Comité Supérieur de l'Emploi sur les questions relatives à la formation professionnelle des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs adultes, telle qu'elle est définie à l'article 339.

Article 341.- Le conseil de la formation professionnelle comprend, outre le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, président :

- un représentant du Secrétaire d'Etat à la Présidence ;
- le secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale ou son représentant ;
- le secrétaire d'Etat à l'Education Nationale ou son représentant ;
- le secrétaire d'Etat aux Travaux Publics et à l'Habitat ou son représentant ;
- six représentants des chefs d'entreprises dont au moins un artisan ;
- six représentants des ouvriers ou employés qualifiés ;
- un représentant de l'association des ingénieurs et techniciens tunisiens.

Les représentants patronaux et ouvriers susvisés doivent « avoir »(*) exercer leur activité professionnelle depuis au moins 3 ans,

(*) Verbe d'état ajouté.

Le tribunal fixe un délai au condamné pour délivrer les vêtements de travail et de protection aux salariés qui y ont droit.

Chapitre IX

La commission nationale du dialogue social ^{(1) (2)}

Article 335 (Modifié par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996 et abrogé par la loi n° 2017-54 du 24 juillet 2017).

Articles 336 et 337 (Abrogés par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).-

Chapitre X

La formation professionnelle

Section I - Définition et champ d'application

Article 338.- Les dispositions du présent chapitre ont pour objet l'organisation et la réglementation de la formation professionnelle dans les différents secteurs de l'industrie, du commerce et de l'agriculture.

Article 339.- La formation professionnelle comprend :

1) pour les jeunes gens, les jeunes filles et exceptionnellement pour les adultes, l'apprentissage;

2) pour les jeunes travailleurs et les travailleurs adultes :

a) le perfectionnement professionnel;

b) le reclassement professionnel;

c) la formation professionnelle accélérée.

L'apprentissage comporte une formation d'ensemble comprenant l'acquisition d'éléments essentiels de culture générale et celle d'une technique professionnelle, théorique et pratique.

(1) Intitulé modifié par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996.

(2) Suite à l'abrogation de l'article 335 et la création du « conseil national du dialogue social » par l'article premier de la loi n° 2017-54 du 24 juillet 2017, le présent titre sera abrogé et ladite commission n'a plus d'existence.

Dans les deux derniers cas, le tribunal peut également ordonner l'apposition des scellés sur les appareils, les machines et les portes de l'établissement.

En cas de récidive, le délinquant est condamné au maximum des peines d'amende et d'emprisonnement prévues au présent article, ou de l'une de ces deux peines. Les peines peuvent être portées au double.

Pour les délits auxquels s'applique le présent article, un procès-verbal peut être dressé chaque jour contre l'exploitant.

Article 323.- Le bris des scellés apposés en application de l'article 322 est puni des peines prévues à l'article 153 du code pénal.

Article 324.- L'article 53 du code pénal est applicable aux condamnations prononcées en vertu des dispositions du présent chapitre et des textes pris pour son exécution.

Chapitre VII

Surveillance et police sanitaire des chantiers

Articles 325 à 332 (Abrogés par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).-

Chapitre VIII

Les vêtements de travail

Article 333.- Dans toutes les activités où les salariés sont soumis à la législation du travail, les employeurs doivent fournir à chaque membre de leur personnel permanent, le 1^{er} mai de chaque année, deux complets de travail, deux chemises, une paire de chaussures et un couvre-chef du modèle couramment admis dans la profession.

Les frais occasionnés par ces fournitures sont supportés moitié par l'employeur, moitié par le salarié, au moyen de retenues sur son salaire, échelonnées sur quatre mois au moins.

Il n'est en rien dérogé aux dispositions plus favorables aux salariés résultants, soit des règlements, de la convention collective ou des usages.

Article 334 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Toute infraction aux dispositions de l'article 333 est punie conformément aux articles 234, 236 et 237 du présent code.

Article 319.- Il y a prescription pour la demande de la taxe de contrôle et de surveillance trois ans après l'expiration de l'année à laquelle s'applique la côte.

Les dispositions de l'article 3 du décret du 14 septembre 1903 sont applicables aux côtes de la taxe de contrôle et de surveillance.

Section V - Pénalités

Article 320.- Les infractions aux dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son exécution sont constatées par les officiers de police judiciaire, les agents du service des mines et tous autres agents commissionnés à cet effet par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale.

Les procès-verbaux dressés en exécution du présent chapitre et des textes pris pour son application font foi, en justice, jusqu'à preuve du contraire.

A quelque service qu'appartiennent les agents verbalisateurs, les procès-verbaux sont tous obligatoirement transmis d'urgence par la voie hiérarchique à l'ingénieur, chef du service des mines, qui les fait parvenir à l'autorité judiciaire avec son avis, dans les dix jours de leur date.

Article 321 (Modifié par la loi 94-29 du 21 février 1994).- Toute infraction aux dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son application est punie d'une amende de 24 à 60 dinars et d'un emprisonnement de un à trois jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, le contrevenant est puni d'une amende de 48 à 120 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 322 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Est puni d'une amende de 144 à 720 dinars et d'un emprisonnement de seize jours à deux mois, ou de l'une de ces deux peines, quiconque a mis obstacle à l'accomplissement des services des personnes chargées de la surveillance des établissements en vertu de l'article 303, quiconque a exploité sans autorisation préalable un établissement classé et quiconque a continué l'exploitation d'un établissement dont la fermeture provisoire a été ordonnée en application des articles 304 et 305.

La décision du tribunal compétent n'est susceptible d'aucun appel.

Il est sursis, jusqu'à l'examen de la demande adressée à l'ingénieur, chef de service des mines, et, s'il y a lieu, jusqu'à solution de l'instance, au recouvrement des côtes pour lesquelles un pourvoi en décharge, réduction ou transfert a été introduit.

Il en est de même dans le cas de révision de la côte par le tribunal compétent ou par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale; ce dernier fait procéder à l'admission en non-valeur, par voie d'annulation, des sommes indûment constatées au rôle.

Article 316.- Les propriétaires d'établissements imposables, qui ont été omis au rôle, sont tenus d'en faire la déclaration par lettre recommandée à l'ingénieur, chef de service des mines, dans le délai de quinze jours à compter de la date de l'insertion au Journal Officiel de la République Tunisienne de l'avis de dépôt du rôle à la recette. A défaut de ce faire, ils sont passibles d'une amende égale au montant de la taxe exigible.

Le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale peut, néanmoins, accorder sur demande timbrée, la remise totale ou partielle de cette amende. L'amende ou la portion d'amende maintenue est payable en une seule fois, et elle est recouvrée en même temps que le principal de la taxe, sans autres formalités.

Article 317.- Les poursuites en vue du paiement de la taxe sont exercées suivant la procédure instituée pour le recouvrement des autres impôts directs par le décret du 13 juillet 1899.

Article 318.- Le privilège général du Trésor sur les immeubles et les meubles des débiteurs de la taxe s'exerce conformément aux dispositions des articles 5 et 6 du décret précité du 13 juillet 1899.

L'acquéreur d'un établissement doit, en conséquence du privilège général du Trésor, s'assurer que la taxe grevant cet établissement a été payée jusqu'au jour de la vente. Dans la négative et sauf stipulation contraire, il est autorisé à précompter le montant des arriérés sur le prix de l'aliénation.

Il devient en tout état de cause responsable personnellement desdits arriérés et des frais de poursuite. Cette obligation s'applique même aux adjudicataires d'établissements vendus par autorité de justice.

Section IV

Taxe de contrôle et de surveillance des établissements classés

Article 313.- Tout établissement actif ou en service, classé dans l'une des catégories, est assujéti au paiement d'une taxe annuelle de contrôle et de surveillance dont le taux et les modalités de perception sont fixés par une loi.

Un établissement est considéré comme actif et, comme tel, soumis à la taxe annuelle, quelle que soit la durée de son fonctionnement pendant cette année.

Tout établissement qui comporte plusieurs industries est assujéti à une taxe annuelle distincte pour chaque nature d'industrie classée.

Article 314.- La taxe est à la charge des propriétaires ou chefs d'établissements ou, à défaut de propriétaires connus, à celle des possesseurs ou exploitants ou occupants des établissements imposables.

En cas d'association pour l'exploitation de l'établissement, les associés sont solidaires pour le paiement de la taxe, sauf leurs recours contre leurs co-débiteurs pour ce qu'ils auraient pu payer à leur décharge.

Les héritiers ou légataires et leurs représentants et successeurs peuvent être poursuivis solidairement et chacun pour tous, à raison des taxes dues pour ceux dont ils ont hérité ou auxquels ils ont succédé.

Article 315.- Les demandes en décharge ou réduction sont formulées par lettre recommandée à l'ingénieur, chef de service des mines, qui en délivre récépissé.

Un avis individuel informe ultérieurement les intéressés de la suite donnée à ces demandes par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale.

Tout contribuable qui n'accepte pas la décision du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, peut se pourvoir devant le tribunal compétent du lieu de la situation de l'établissement.

Le pourvoi judiciaire, doit à peine de déchéance, être introduit dans le délai d'un mois à courir de la notification de la décision et être accompagné du récépissé de dépôt de la demande en décharge ou réduction.

Article 308.- Lorsque par suite d'un incendie, d'une explosion ou de tout autre accident résultant des travaux techniques d'exploitation d'un établissement classé, celui-ci a été détruit et mis momentanément hors d'usage, une nouvelle autorisation est nécessaire pour rétablir et remettre en activité cet établissement.

Article 309.- Aucune indemnité n'est due aux propriétaires des établissements faisant l'objet du présent chapitre pour tout préjudice résultant de l'exécution de mesures ordonnées par l'administration en conformité des dispositions du présent chapitre et des textes pris pour son application.

Article 310 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Dans le cas où le fonctionnement d'établissements industriels dûment autorisés, d'établissements dont l'existence est antérieure au classement de l'industrie à laquelle ils appartiennent ou d'établissements industriels non compris dans la nomenclature des établissements classés, présente un préjudice ou un danger graves pour les travailleurs ou le voisinage ou pour la santé publique, que les mesures prévues au présent chapitre et aux textes pris pour son application ne seraient pas susceptibles de faire disparaître, ces établissements peuvent être fermés définitivement par arrêté du ministre chargé de l'industrie, pris après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes.

Section III

Formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés

Article 311.- Les formalités relatives aux demandes d'ouverture des établissements classés sont fixées par décret.

Article 312.- Toute demande d'ouverture d'un établissement dangereux, insalubre ou incommode, donne lieu au versement dans les caisses du trésor d'un droit fixe qui est fixé par décret.

Ce droit fixe est exigible lors même que la demande viserait seulement la réouverture d'un établissement précédemment fermé en vertu des articles 304, 305 et 306.

Les propriétaires, directeurs ou gérants des établissements sus indiqués sont tenus de permettre à tout moment aux agents précités de faire, en leur présence ou après avoir été dûment requis, les constatations nécessaires ou de prendre connaissance à toute réquisition, des arrêtés d'autorisation des établissements ou des titres en tenant lieu.

Article 304.- A défaut par le propriétaire d'un établissement classé de se conformer, après mise en demeure, aux mesures à lui prescrites en conformité des dispositions du présent chapitre ou des textes pris pour son application, le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale peut suspendre provisoirement le fonctionnement de l'établissement, sans préjudice des peines prévues à la section V de ce chapitre.

Article 305 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Lorsque l'exploitation d'un établissement non compris dans la nomenclature des établissements classés risque d'engendrer un danger ou un préjudice à la sécurité, à la santé, au bien-être des travailleurs ou du voisinage ou à la santé publique, le ministre chargé de l'industrie peut, après avis du comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, mettre le chef de cet établissement en demeure pour faire disparaître les dangers ou les préjudices dûment constatés. Faute par le chef de l'établissement de se conformer à cette mise en demeure dans le délai imparti, le ministre chargé de l'industrie peut suspendre provisoirement le fonctionnement de l'établissement, sans préjudice des sanctions prévues à la section 5 du présent chapitre.

Article 306.- En cas de danger imminent, les agents chargés de la surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes prennent immédiatement les mesures nécessaires pour faire cesser le danger. Ils peuvent, s'il y a lieu, adresser, à cet effet, toutes les réquisitions aux autorités locales, qui sont tenues de leur prêter aide sans délai.

Article 307.- Tout établissement classé maintenu en chômage pendant quatre semestres consécutifs, sans justifications suffisantes, est considéré comme abandonné. Il ne peut être remis en activité qu'après obtention d'une autorisation nouvelle dans les conditions prévues à l'article 296.

en imposer de nouvelles au cas où des mesures complémentaires seraient jugées nécessaires pour la sauvegarde des intérêts mentionnés à l'article 293.

Article 298.- Dans le cas où il s'agit d'une industrie nouvelle ou de procédés nouveaux, ou d'un établissement à ouvrir sur un terrain dans le voisinage duquel des transformations sont à prévoir relativement aux conditions d'habitation ou au mode d'utilisation des emplacements, l'arrêté d'autorisation n'est accordé qu'avec limitation de durée.

Article 299.- Tout transfert d'un établissement classé sur un autre emplacement, toute transformation dans l'état des lieux, dans la nature de l'outillage ou du travail, toute extension de l'exploitation entraînant une modification notable des dispositions intérieures ou extérieures, doivent faire l'objet d'une autorisation préalable, délivrée dans les conditions prévues à l'article 296.

Article 300.- Lorsqu'un chef d'établissement veut ajouter à son exploitation première, quelle que soit la classe dans laquelle elle rentre, une autre activité classée, même d'une catégorie inférieure, il est tenu de se pourvoir d'une nouvelle autorisation.

Article 301.- L'arrêté autorisant l'ouverture ou la transformation d'un établissement classé cessera de produire effet quand l'établissement n'aura pas été ouvert ou la transformation effectuée dans le délai de deux ans, ou n'aura pas été exploité pendant deux années consécutives sauf cas de force majeure.

Article 302.- Toute modification dans la situation juridique d'un établissement classé doit faire l'objet d'une déclaration sur timbre, revêtue de la signature dûment légalisée des parties. Cette déclaration est adressée, sous pli recommandé dans le mois qui suit la modification, à l'ingénieur, chef du service des mines. Il en est délivré récépissé.

Article 303 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes classés ou non est exercée par des agents spécialisés relevant des ministères chargés de l'industrie, de la santé publique, de l'environnement et de l'aménagement du territoire et par les inspecteurs du travail et les médecins inspecteurs du travail.

surveillance de l'autorité administrative dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Article 294.- Ces établissements sont classés en trois catégories, suivant les dangers ou la gravité des inconvénients inhérents à leur exploitation.

La première catégorie comprend les établissements qui doivent être éloignés des centres urbains et des habitations particulières.

La deuxième catégorie comprend ceux dont l'éloignement des habitations n'est pas rigoureusement nécessaire, mais dont l'exploitation ne peut être autorisée qu'à la condition que des mesures soient prises pour prévenir les dangers ou les inconvénients visés à l'article 293.

Dans la troisième catégorie sont placés les établissements qui ne présentent pas d'inconvénients graves ni pour la santé publique, ni pour le voisinage, sont seulement soumis, sous la surveillance administrative, à des prescriptions générales édictées dans l'intérêt du voisinage ou de la santé publique.

Article 295.- La nomenclature des établissements dangereux, insalubres ou incommodes détermine les activités auxquelles s'applique le présent chapitre et le classement de ces dernières dans les différentes catégories prévues à l'article 294.

Cette nomenclature est établie par arrêté du secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, après avis d'un comité spécial des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, constitué par décret.

Section II

Dispositions générales relatives aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Article 296.- Les établissements classés, à quelque catégorie qu'ils appartiennent ne peuvent être ouverts que sur autorisation accordée par arrêté du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale dans les conditions déterminées par décret.

Article 297.- Des arrêtés ultérieurs peuvent toujours intervenir, soit pour atténuer certaines prescriptions des autorisations, soit pour

2) fournir aux employeurs et aux travailleurs les renseignements et conseils techniques sur les moyens les plus efficaces pour l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail et informer les autorités compétentes des déficiences ou abus qu'ils ont pu constater dans ce domaine;

3) collecter et exploiter les données statistiques en vue d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs;

4) contrôler les services et les groupements de médecine du travail et agréer les locaux qui leur sont réservés;

5) contribuer à la préparation d'un fichier physiopathologique de la main d'œuvre;

6) statuer sur les litiges concernant les examens médicaux des travailleurs;

7) contrôler les soins fournis aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 292 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les dispositions des articles 173, 174, 175, 177 et 240 du présent code relatives à l'Inspection du Travail, sont étendues aux médecins inspecteurs du travail.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail procèdent à l'examen des travailleurs et à la prise aux fins d'analyses, de tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

Chapitre VI

Les établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Section I

Classification des établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Article 293.- Les manufactures, ateliers, usines, magasins, chantiers et d'une manière générale, tous les établissements qui présentent des causes de danger ou des inconvénients, soit pour la sécurité, la salubrité ou la santé du personnel qui y est occupé, soit pour la santé publique, soit encore pour l'agriculture, sont soumis à la

L'embauchage par l'intermédiaire de toute autre personne que celles visées ci-dessus, notamment par les caporaux, est interdit.

Article 285.- Les bureaux de placement, privés, gratuits ou payants, sont supprimés.

Article 286 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'employeur est tenu de justifier, à tout moment aux agents chargés de l'application des dispositions du présent chapitre, avoir fait les déclarations énoncées aux articles 278 et 280 du présent code.

Il doit également justifier avoir fait ces déclarations chaque fois qu'il se mettra en instance auprès d'une administration ou d'un établissement public, à l'effet d'obtenir le bénéfice d'une disposition légale ou réglementaire.

Article 287 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 puis par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les infractions aux dispositions des articles 278, 279 280, 284 et 286 du présent code sont punies d'une amende de 30 dinars, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs intéressés sans que le total des amendes n'excède 5000 dinars.

En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Article 288 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre V

La médecine du travail

Article 289 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'inspection médicale du travail est assurée par des médecins fonctionnaires relevant du Ministère chargé des Affaires Sociales et constituant le corps de l'inspection médicale du travail.

Article 290 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail est fixé par décret.

Article 291 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les médecins inspecteurs du travail sont chargés notamment de :

1) veiller à l'application de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail en coordination avec les inspecteurs du travail;

a) à compter du démarrage effectif de l'activité pour les établissements nouvellement créés,

b) à compter du changement partiel ou total de l'activité de l'établissement ou du transfert de son siège,

c) à compter de la modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, location, fusion, transformation de fonds ou de mise en société,

d) à compter du remplacement du directeur de l'établissement ou de son gérant.

La déclaration doit être également faite un mois avant la date de cessation de l'activité de l'entreprise.

Article 280 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs, qu'ils soient permanents ou non permanents, sont recrutés soit par l'intermédiaire des bureaux publics de placement, soit directement.

Tout employeur est tenu d'informer le bureau public de placement territorialement compétent de tout recrutement dans un délai n'excédant pas 15 jours à partir de la date du recrutement.

Les attributions et le fonctionnement des bureaux publics de placement sont fixés par décret.

Article 281 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Toute personne recherchant un emploi peut requérir son inscription au bureau public de placement.

Article 282 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les annonces des offres et des demandes d'emploi par la voie des moyens d'information sont autorisées.

Article 283 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'employeur n'est pas obligé de recruter le travailleur qui lui est présenté par le bureau de placement. Le travailleur n'est pas également obligé d'admettre l'emploi qui lui est présenté par ce bureau.

Article 284.- Dans le cas où un chef d'établissement ou son gérant responsable charge un préposé de la mission d'embaucher le personnel considéré dudit établissement, il doit faire connaître au Bureau Public de Placement ou à défaut à l'Inspection régionale du travail territorialement compétente, les nom, prénom, nationalité et adresse du préposé.

Chapitre III ⁽¹⁾

Immigration des travailleurs

Articles 272 à 277 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Chapitre IV

Déclaration des établissements

Article 278 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Tout employeur, dans toutes les activités autres que les professions domestiques, qui occupe ou envisage d'occuper des travailleurs permanents ou non permanents, à plein temps ou à temps partiel et quel que soit leur nombre et le mode de leur recrutement, est tenu de déclarer son établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. Cette déclaration adressée sous pli recommandé en trois exemplaires, doit être datée et signée par l'employeur.

La déclaration comporte obligatoirement les indications suivantes :

- a) raison sociale, siège et activité de l'entreprise, adresse des locaux de travail et leurs dépendances,
- b) nom, âge, nationalité et adresse du directeur de l'établissement ou de son gérant,
- c) numéro d'affiliation de l'établissement au régime de sécurité sociale,
- d) nombre des emplois permanents, saisonniers et occasionnels existants à la date de la déclaration et nom, âge, nationalité et qualification professionnelle des travailleurs occupant ces emplois.

Pour les travailleurs étrangers doivent être également indiqués le numéro de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité.

Article 279 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La déclaration doit être faite dans un délai d'un mois :

(1) Abrogé par l'article 5 de la loi n°96-62 du 15 juillet 1996.

par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la caisse de sécurité sociale.

Article 266 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent code.

Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265. Le travailleur qui continuerait à travailler, malgré la réquisition notifiée par l'un des agents désignés à l'article 270, sera puni d'une peine de 1 à 15 jours de prison et d'une amende de 120 à 300 dinars ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 267 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du Directeur chargé de la sûreté Nationale.

La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.

Article 268 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.

En cas de récidive, la sanction est portée au double.

Article 268-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.

Article 269 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les dispositions de l'article 53 du code pénal ne sont pas applicables à toutes les sanctions prévues aux articles 266, 267, 268 et 268 -2 du présent code.

Article 270 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 271 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'œuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.

Article 261 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'Inspection du Travail à chaque demande.

Article 262 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent.

Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice causé par cette inobservation peuvent être intentées.

Le travailleur étranger peut cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire.

L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise.

Article 263 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.

Article 264 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Article 265 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée.

Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus

Chapitre II

Emploi de la main-d'œuvre étrangère

Article 258 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.

Article 258-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie".

Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.

Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le ministre chargé de l'emploi.

Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement.

Article 259 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258-2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernorat non indiqués dans le contrat de travail.

Article 260.- Des décrets d'application, pris sur proposition du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après avis du Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main d'œuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du

sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraites constituées par un syndicat et à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Article 255.- Au cas de dissolution, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées en assemblées générales. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres du syndicat.

Article 256.- Les syndicats, qui ne sont pas constitués conformément aux dispositions du présent chapitre ou qui s'écartent de leur rôle corporatif et professionnel, ou dont l'activité est contraire aux lois, peuvent, à la requête du Ministère Public, être dissous par un jugement du tribunal de première instance du lieu de leur siège.

La liquidation est confiée à l'administration des finances et la décision judiciaire déterminera si le solde de l'actif ira à l'Etat ou à tel organisme gérant des prestations sociales au profit des personnes exerçant la même profession que les membres du syndicat dissous.

En cas de dévolution au profit de l'Etat, les biens provenant de dons et legs faits aux syndicats depuis moins d'un an pour les meubles et moins de dix ans pour les immeubles, à compter de la date de dissolution et qui se retrouvent dans le solde de l'actif, peuvent être revendiqués par le donateur ou ses ayants droit.

Article 257 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les infractions aux dispositions du présent chapitre sont poursuivies contre les fondateurs, directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 30 à 300 dinars. En cas de récidive, les délinquants sont passibles d'une amende de 60 à 600 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms, qualités et nationalités des administrateurs ou directeurs, le maximum de l'amende est porté à 600 dinars. L'article 53 du Code Pénal peut être appliqué dans ce cas.

syndical ou pour blessures ou homicides involontaires, à une peine supérieure à 3 mois d'emprisonnement.

2) aux individus qui ont été condamnés pour :

- vol ;

- escroquerie ;

- abus de confiance ;

- abus de blanc seing ;

- abus de l'inexpérience, de la légèreté ou des besoins d'une personne ne disposant pas de ses biens pour les déterminer à souscrire sans avantage correspondant une opération pécuniaire ou tout autre acte engageant ses biens, réprimé par l'article 301 du Code Pénal.

- soustraction ou détournement commis par un dépositaire de deniers publics;

3) aux interdits;

4) aux notaires, huissiers-notaires et greffiers destitués;

5) aux individus déclarés en faillite, soit par les tribunaux de Tunisie, soit par un jugement rendu à l'étranger mais exécutoire en Tunisie, et non réhabilités.

Article 252.- Des unions de syndicats, régulièrement constituées d'après les prescriptions du présent chapitre peuvent être formées comme ces syndicats eux-mêmes et en vue des mêmes buts. Les dispositions des articles 243 à 251 inclus leur sont applicables.

Outre leurs statuts et la liste complète des personnes chargées de leur administration ou de leur direction, ces unions doivent procéder au dépôt de la liste des syndicats qui les composent.

Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles ces syndicats sont représentés dans le conseil d'administration et dans les Assemblées Générales de chacune d'elles.

Article 253.- Aucun syndicat ne peut se constituer comme une section d'une organisation syndicale étrangère, dépendant administrativement de celle-ci. Est réputé inexistant, le syndicat constitué en violation des prescriptions du présent article.

Article 254.- Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire,

Article 250.- Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent, dès sa constitution, déposer ou adresser, par pli recommandé avec accusé de réception, en cinq exemplaires, au siège du Gouvernorat ou de la Délégation dans laquelle se trouve son siège :

- 1) ses statuts;
- 2) la liste complète des personnes chargées à un titre quelconque de son administration ou de sa direction. Cette liste indique les nom, prénom, nationalité, filiation, date et lieu de naissance, profession et domicile des intéressés.

Toute modification aux statuts ou à la composition de ladite liste donne immédiatement lieu à un nouveau dépôt de ces documents, selon les mêmes modalités.

Un exemplaire de tous ces documents est conservé au siège du Gouvernorat ou de la Délégation où a lieu le dépôt. Le gouverneur fait parvenir un exemplaire au Secrétaire d'Etat à l'Intérieur, un autre au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, et un troisième au procureur de la République près du tribunal de première instance auquel ressort, le syndicat d'après son siège. Le dernier exemplaire, revêtu de la date du dépôt par l'autorité qui l'a reçu, est immédiatement remis ou adressé aux déposants.

Article 251.- Les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans, âgés de 20 ans au moins et jouir de leurs droits civils et politiques.

Toutefois, des étrangers peuvent être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction d'un syndicat à condition d'avoir obtenu l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, 15 jours au moins avant la constitution du syndicat ou le renouvellement du conseil d'administration par voie d'élection ou autrement. Cet agrément n'est donné qu'après avis des Secrétaires d'Etat intéressés.

Les fonctions de direction ou d'administration de tout syndicat professionnel sont interdites :

- 1) aux individus qui ont été condamnés par quelque juridiction que ce soit, sauf pour infraction inspirée par un mobile d'ordre politique ou

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Article 245.- Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour centres de repos, loisirs, éducation physique ou hygiène.

Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et demandes de travail, créer, administrer ou subventionner des oeuvres de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences, oeuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, de formation professionnelle, cours et publications intéressant leurs activités.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours, sont insaisissables. Il en est de même des fonds de leurs caisses spéciales de secours mutuels et de retraites en ce qui concerne les rentes et les capitaux assurés jusqu'à concurrence des taux de rentes et des capitaux assurés par les sociétés mutualistes selon la législation en vigueur.

Article 246.- Les syndicats peuvent subventionner des sociétés coopératives de production, de consommation et de services.

Article 247.- Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Tout contrat ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par les dispositions régissant les conventions collectives.

Article 248.- Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis des syndicats sont tenus à la disposition des parties, qui peuvent en prendre communication et copie.

Article 249.- Il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non visés dans le présent chapitre.

l'accomplissement de la mission d'un agent chargé de l'inspection du travail, est puni d'une amende de 144 à 720 dinars, sans préjudice de l'application des dispositions du code pénal qui répriment l'outrage à l'égard d'un fonctionnaire public dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de récidive, la sanction est portée au double.

Article 241 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Est puni d'une amende de 30 à 300 dinars et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque a entravé intentionnellement soit la libre désignation des membres de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel, soit le fonctionnement normal de cette commission ou des délégués du personnel.

En cas de récidive, l'emprisonnement est toujours prononcé.

LIVRE VII DISPOSITIONS SPECIALES

Chapitre I

Les syndicats professionnels

Article 242.- Des syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent se constituer librement.

Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père ou tuteur.

Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession si elles l'ont exercée au moins un an.

Article 243.- Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques et sociaux de leurs adhérents.

Article 244.- Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.

Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir dans les termes du droit commun, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens.

février 1994 et par la loi n°2011-4 du 3 janvier 2011).- Est puni d'une amende de 24 à 60 dinars, quiconque a contrevenu aux articles 5 bis, 8, 9, 21, 27 à 29, 31, 53 à 56, 61 à 67, 74 à 80, 88 à 90, 93 à 95, 98, 99, 104, 106, 108, 109, 111 à 113, 115, 119 à 123, 127 à 129, 132, 133, 139 à 144, 149, 150, 152-2, 153 à 157, 159 à 166 et 193 du présent code.

Article 234 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Est puni d'une amende de 12 à 30 dinars, quiconque a contrevenu aux dispositions des articles 30, 59, 69, 73, 85 à 87, 92, 110, 117, 118, 124 à 126 et 130 du présent code.

Article 235 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Sont punies des mêmes peines prévues à l'article 234 du présent code, les infractions aux décrets et aux arrêtés pris en application des articles précédents du présent code.

Article 236 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La même amende prévue aux articles 234 et 234 bis du présent code est appliquée pour chaque travailleur employé dans les conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars.

Article 237 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- En cas de récidive, la peine prévue est portée au double.

Est considérée récidive, au sens du présent code, lorsqu'une infraction identique à la première a été commise au cours de l'année suivant la date du prononcé du jugement définitif.

Article 238. S'il s'agit d'une contravention aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, le juge, en prononçant la condamnation, peut ordonner des mesures de sécurité ou de salubrité et fixer un délai pour leur exécution. Passé ce délai, si elles n'ont pas été exécutées, il peut ordonner la fermeture de l'établissement.

Article 239.- Les employeurs sont civilement responsables des amendes et des dommages-intérêts prononcés contre leurs représentants auteurs de l'infraction, ainsi que des frais.

Article 240 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Quiconque met obstacle à

Article 230.- Le prud'homme récusé est tenue de donner au bas de la déclaration, dans le délai de deux jours, sa réponse par écrit, portant ou son acquiescement à la récusation ou son opposition avec ses observations sur les moyens de récusation.

La déclaration est alors transmise au président du tribunal de première instance par les soins du secrétaire du conseil de prud'hommes.

Article 231.- Sous réserve des dispositions des deux articles précédents, les demandes de récusation sont introduites et jugées par le tribunal de première instance, conformément au droit commun.

La décision doit intervenir dans les quinze jours suivant la demande.

Chapitre VII

Dispositions communes⁽¹⁾

Article 232 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les dispositions du code de procédure civile et commerciale qui ne sont pas contraires à celles du présent titre sont applicables aux conseils de prud'hommes.

LIVRE VI

DES PENALITES

Article 233 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les sanctions prévues au présent code s'appliquent aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont commis les infractions prévues par le même code.

Article 233 bis (Ajouté par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les justices cantonales sont compétentes pour connaître de toutes les infractions prévues par le présent code quelle que soit la sanction correspondante à ces infractions.

Article 234 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969, puis par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993 puis par la loi n° 94-29 du 21

(1) Modifié par l'article 3 de la loi n°94-29 du 21 février 1994.

accompagné d'une copie administrative du jugement attaqué. Il procède dès l'arrivée du dossier à son inscription sur un registre ad hoc et le transmet au président qui désignera le juge appelé, le cas échéant, à rédiger un rapport.

Article 225.- Les parties peuvent comparaître en personne, ou se faire assister ou représenter conformément aux dispositions de l'article 204.

Leur comparution personnelle peut toujours être ordonnée.

Article 226.- Le président ouvre et dirige les débats.

Jusqu'à la clôture des débats, les parties ou leurs avocats peuvent présenter toutes conclusions écrites précisant leurs moyens d'appel, après en avoir communiqué un exemplaire aux adversaires ou à leurs avocats.

Dans ce cas, il peut être demandé au Tribunal une remise de l'affaire pour y répondre.

Le Tribunal déclare les débats clos lorsqu'il s'estime suffisamment éclairé.

Article 227 (Alinéa premier modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).- Les jugements rendus en dernier ressort par les conseils de prud'hommes, en application de l'article 216 et les jugements rendus par les cours d'appel, en application des dispositions de l'article 221, peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation, conformément aux procédures de droit commun.

Les parties sont dispensées de la consignation de l'amende.

Chapitre VI

Des récusations

Article 228.- Les membres du Conseil de Prud'hommes, y compris le magistrat président, peuvent être récusés dans les cas prévus par l'article 248 du Code de Procédure Civile et Commerciale et, en outre, s'ils sont patrons ou salariés de l'une des parties en cause.

Article 229.- La partie qui veut récuser un conseiller prud'homme, est tenue de former la récusation avant tout débat et d'en exposer les motifs dans une déclaration verbale ou écrite faite ou déposée au secrétariat qui en délivre un récépissé.

Article 219⁽¹⁾.- Le défendeur condamné à l'exécution provisoire peut saisir, par la voie du référé, le Président du Tribunal d'Appel, à l'effet de faire ordonner la suspension de cette exécution provisoire conformément aux dispositions de l'article 146 du code de Procédure Civile et Commerciale jusqu'à ce qu'il ait été statué en appel. Les parties sont convoquées à cette instance de référé par le greffier de la Juridiction d'Appel, dans les délais les plus brefs, dans les formes prévues à l'article 202 précité.

Article 220.- Le Président du Conseil de Prud'hommes du lieu d'exécution, ou lorsqu'il n'en existe pas, le juge cantonal de ce lieu, est compétent pour statuer sur les difficultés relatives à l'exécution des décisions rendues par les conseil de prud'hommes.

Article 221 (Modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).- L'appel des jugements des conseils de prud'hommes rendus en premier ressort est porté devant les cours d'appel.

Article 222 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- L'appel est formulé par requête écrite signée par l'auteur du pourvoi ou par son avocat et présentée au greffe de la juridiction d'appel compétente, dans les délais applicables auprès des tribunaux de droit commun.

La requête comprend les indications prévues au deuxième paragraphe de l'article 130 du code de procédure civile et commerciale.

Article 223 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Le greffier de la juridiction d'appel inscrit l'appel sur un registre ad hoc, en délivre récépissé à son auteur et une convocation à la séance du jugement et dont la date ne doit dépasser 15 jours à partir de la réception de la demande d'appel. Il convoque ensuite le défendeur à la même séance selon la procédure prévue à l'article 202 du présent code et ce, huit jours avant la tenue de la séance.

Article 224 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Le greffier de la juridiction d'appel doit aviser immédiatement le greffier du conseil de prud'hommes ayant rendu le jugement de la demande d'appel et lui demande la transmission du dossier de l'affaire

(1) La version originale parue au JORT contenait 2 alinéas.

Lorsque le conseil de prud'hommes est divisé en sections, la section compétente est déterminée selon l'activité de l'entreprise quelle que soit la nature de celle-ci.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels conflits en application de l'article 185 du présent code appliquent les mêmes règles prévues au présent article.

Article 215 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994). Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents pour connaître des différends visés à l'article 183 quelque soit le montant de la demande.

Les tribunaux de droit commun saisis de tels différends conformément à l'article 185 du présent code appliquent leurs propres règles de compétence.

Article 216 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994). Les conseils de prud'hommes statuent en premier ressort dans toutes les actions relevant de leur compétence quel que soit le montant de la demande. Cependant, ils statuent en dernier ressort dans les actions relatives à la délivrance des pièces que l'employeur est tenu de fournir au travailleur conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les tribunaux de droit commun saisis des différends conformément à l'article 185 du présent code, appliquent les mêmes règles prévues par le présent article.

Article 217.- Les conseils de prud'hommes connaissent de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans leur compétence, ainsi que des demandes en dommages-intérêts fondées sur les demandes principale ou reconventionnelle.

Article 218⁽¹⁾. L'exécution provisoire des jugements des conseils de prud'hommes est de droit dans les cas prévus à l'article 125 du code de procédure civile et commerciale.

Elle est facultative dans les cas prévus à l'article 126, alinéa 1, 2 et 7 de ce code.

(1) La version originale parue au JORT contenait 1 seul alinéa.

Article 211.- L'assistance judiciaire peut être accordée devant les conseils de prud'hommes dans les mêmes formes et conditions que devant les tribunaux de droit commun.

Article 212.- Les actes de procédure, les exploits, les jugements, et tous les actes nécessaires à leur exécution sont dispensés d'enregistrement et de timbre.

Les frais nécessités par les expertises, et notamment les honoraires des experts, sont avancés par le Trésor dans les conditions fixées par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ces dispositions sont applicables aux causes portées devant les juridictions d'appel ou devant la Cour de Cassation, jusque et y compris les significations des arrêts définitifs.

Elles le sont aussi pour toutes les causes qui seraient de la compétence des Conseils de Prud'hommes et dont les juges cantonaux ou les tribunaux de première instance sont saisis dans les lieux où il n'y a pas de Conseil de Prud'hommes.

L'exécution des jugements est assurée par les huissiers-notaires qui ne perçoivent les sommes leur revenant que par prélèvement sur le produit de l'exécution.

Article 213.- La partie qui succombe est condamnée envers le Trésor aux frais avancés par lui ainsi qu'aux autres dépenses.

Chapitre V

De la compétence des conseils de prud'hommes et des voies de recours contre leurs décisions

Article 214 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les conflits sont portés devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est située l'entreprise où le travail est effectué.

En cas d'exécution du travail en dehors de l'entreprise, le conflit est porté devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se situe le lieu du domicile du travailleur.

Le travailleur peut dans tous les cas introduire l'action devant le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu.

Si le demandeur réintroduit l'affaire, il perd la possibilité de se prévaloir des dispositions de l'article 212 du présent code et il est assujéti aux mêmes obligations concernant les actions relevant de la compétence des tribunaux du droit commun selon la nature de la demande.

Article 206.- Si, bien que régulièrement cité, le défendeur ne comparait pas ni personne ayant qualité pour lui, il sera passé outre aux débats.

Article 207 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Le Conseil de Prud'hommes doit avant de statuer tenter la conciliation entre les parties en chambre de conseil. Il est fait mention de cette tentative dans le jugement, à peine de nullité.

L'affaire ne peut être ajournée plus de deux fois aux fins de conciliation sans que cet ajournement ne dépasse chaque fois 15 jours.

Les parties de la demande reconnues exactes par le défendeur doivent être immédiatement réglées et seules les parties contestées sont soumises au jugement. Au cas où le débiteur refuserait le paiement immédiat, l'extrait du procès-verbal de la séance, signé par le Président et le greffier, vaut jugement non susceptible d'appel quelle que soit la somme reconnue.

Article 208 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Dans les cas urgents, le Président du Conseil de Prud'hommes peut émettre des ordonnances sur les requêtes qui lui sont présentées en vue de prendre les mesures conservatoires nécessaires pour empêcher que les objets donnant lieu à une réclamation ne soient enlevés, déplacés ou détériorés.

Article 209.- S'il y a lieu à enquête, elle se poursuivra devant le Conseil de Prud'hommes, à l'audience ordinaire ou à une audience spécialement fixée.

Les témoins sont appelés dans les mêmes formes et délais que le défendeur.

Article 210 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les parties peuvent déposer toutes conclusions par écrit. En vue d'échange des conclusions, l'affaire peut être ajournée chaque fois pour une nouvelle période ne dépassant pas 15 jours.

Le Président du Conseil de Prud'hommes peut de sa propre initiative ou à la requête du demandeur faire citer le défendeur par huissier-notaire. **(Modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).**

Lorsque le défendeur n'a pas reçu personnellement la convocation, le président du conseil de prud'hommes ordonne la citation du défendeur par huissier de justice. **(Ajouté par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).**

Article 203.- Les parties peuvent toujours se présenter volontairement devant le Conseil de Prud'hommes et, dans ce cas, il est procédé à leur égard comme si l'affaire avait été introduite par une demande déposée ou adressée au secrétariat.

Article 204 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Les parties peuvent se faire assister ou se faire représenter devant le Conseil de Prud'hommes, soit par un salarié ou par un employeur exerçant la même profession, soit par un avocat.

Le Président du Conseil peut ordonner la comparution personnelle des parties.

Sont considérés comme comparissant personnellement, les chefs d'entreprises qui se font représenter par le directeur gérant ou par un employé de l'établissement.

Le mandataire doit être porteur d'un mandat rédigé sur papier libre ou au bas de l'original ou de la copie de l'assignation.

L'avocat est dispensé de présenter une procuration.

Article 205 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Si le demandeur ou son mandataire reçoit la convocation directement du greffe du Conseil de Prud'hommes et ne comparait pas au jour fixé dans cette convocation, l'affaire est rayée et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Si le demandeur est convoqué par voie postale ou administrative et ne comparait pas au jour fixé par cette convocation, il sera procédé à une nouvelle convocation. Et en cas de non-comparution, l'affaire est rayée du rôle et ne peut être réintroduite qu'après 8 jours.

Le défendeur a cependant le droit de requérir un jugement sur le fond en cas de non-comparution du demandeur après sa convocation directe ou sa deuxième convocation selon le cas.

Article 199.- Les jugements du conseil et de la section sont rendus par le magistrat président. Les conseillers ont voix consultative au sein du conseil ou de la section. Le président peut ordonner toute mesure d'instruction qui paraîtrait nécessaire. Il a la police de l'audience.

Article 200.- Les séances du conseil ou de la section sont publiques. Si les débats sont de nature à porter atteinte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs, le président peut prononcer le huis clos.

Le prononcé du jugement doit toujours avoir lieu en audience publique.

Article 201 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- L'instance est introduite par une requête écrite présentée au greffier du conseil de prud'hommes. Il est aussitôt délivré une convocation portant le numéro de l'affaire et la date de l'audience. La requête doit comporter les nom, prénom, profession et domicile du demandeur et du défendeur, l'objet de la requête et les demandes du requérant.

La requête peut être également adressée par lettre recommandée au greffe du conseil. Dans ce cas, la convocation est envoyée au demandeur ou au mandataire choisi par lui, par lettre recommandée jouissant de la franchise postale.

Le greffier du conseil doit inscrire cette requête, le jour de sa réception, sur le registre consacré à cet effet et la présenter au président du conseil.

Article 202 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Le défendeur est convoqué devant le Conseil de prud'hommes par lettre recommandée avec accusé de réception jouissant de la franchise postale ou par voie administrative.

La lettre doit contenir les jour, mois et an, les nom, prénom, profession et domicile du demandeur, l'indication des différents chefs de la demande, le jour et l'heure de la comparution. Le délai de comparution est de huit jours. Le Président du Conseil de Prud'hommes peut autoriser la convocation pour un délai plus court et même d'heure à heure.

En cas d'inobservation du délai ci-dessus, la convocation est nulle, toutefois, cette nullité est invalidée par la comparution du défendeur.

Ce règlement n'est exécutoire qu'après approbation par le Secrétaire d'Etat à la Justice, et qu'après celle du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, en ce qui concerne les attributions administratives et consultatives du conseil.

Article 193.- Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour participer aux séances, aux enquêtes et aux réunions dudit conseil.

Le temps passé par les salariés aux différentes séances du conseil de prud'hommes et des commissions en dépendant, ne leur est pas payé comme temps de travail. Ce temps peut être récupéré.

La suspension du travail prévue au présent article ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, et ce, à peine de dommages-intérêts au profit du salarié.

Article 194.- Les conseillers prud'hommes exercent gratuitement leurs fonctions vis-à-vis des parties, ils ne peuvent leur réclamer aucun frais pour les formalités remplies par eux.

Article 195.- Le montant des indemnités et droits alloués aux conseillers et témoins des conseils de prud'hommes ainsi que l'imputation et le mode de règlement des dépenses de fonctionnement de ces juridictions sont déterminés par décret.

Article 196.- Pour l'application des dispositions du code pénal, les conseillers prud'hommes sont assimilés aux fonctionnaires publics. Ils sont, notamment, passibles des peines prévues aux articles 83 à 115 du Code Pénal en cas d'infractions commises par eux dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 197.- L'assesseur qui, régulièrement convoqué, s'est abstenu sans motif valable, peut être condamné par le président à une amende équivalente au montant de l'indemnité qu'il aura perçue s'il avait siégé.

Cette peine est doublée en cas de récidive dans l'année.

Chapitre IV

De la procédure devant les conseils de prud'hommes

Article 198.- En cas de défaillance d'un conseiller prud'homal, l'assesseur de l'autre catégorie siège et le magistrat président peut juger l'affaire.

Article 185.- En l'absence du conseil de prud'hommes compétents, les tribunaux de droit commun statuent en matière prud'homale selon la procédure prévue au présent titre.

Chapitre II

De l'organisation des conseils de prud'hommes

Article 186 (Modifié par le par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).- Le Conseil de Prud'hommes, ou sa section est présidé par un magistrat de deuxième grade ayant fonction de vice-président, et comprend un prud'homme patron et un prud'homme salarié.

Article 187 (Modifié par la loi n°77-55 du 3 août 1977).- Les conseillers, employeurs et travailleurs sont désignés pour deux ans. Néanmoins si le mandat des conseillers sortants vient à expiration avant l'époque fixée pour la réception de leurs successeurs, ils restent en fonction jusqu'à cette réception.

Le mandat des prud'hommes sortants est renouvelable.

Article 188 (Abrogé par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).-

Article 189.- Il est attaché à chaque conseil un secrétaire, et s'il y a lieu, un ou plusieurs secrétaires adjoints. Les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint sont assurées par les greffiers ou commis-greffiers désignés par le Secrétaire d'Etat à la Justice.

Article 190 .- Le secrétaire ou le secrétaire adjoint assiste et tient la plume aux audiences. En cas d'empêchement, ils peuvent être suppléés par un greffier ou un commis-greffier, désigné par le Procureur de la République territorialement compétent.

Article 191 (Modifié par la loi n° 77-55 du 3 août 1977).- Les conditions et les modalités de désignation ainsi que le régime disciplinaire des conseillers prud'hommes sont fixées par décret.

Chapitre III

De la discipline des conseils de prud'hommes

Article 192.- Chaque Conseil de Prud'hommes prépare en assemblée générale un règlement pour son régime intérieur.

LIVRE V

LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL⁽¹⁾

TITRE UNIQUE

LES JURIDICTIONS PROFESSIONNELLES

Chapitre Premier

Institution et attributions des conseils de prud'hommes^(*)

Article 183 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Les conseils de prud'hommes ont pour attributions de résoudre les conflits individuels qui peuvent surgir entre les parties contractantes à l'occasion de l'exécution des contrats de travail ou d'apprentissage dans les activités régies par les dispositions du présent code. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail.

Cependant, ils ne peuvent connaître des actions fondées sur des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que des litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale.

Ils doivent donner leurs avis sur les questions qui leur sont soumises par l'autorité administrative.

Article 184 (Alinéa 3 modifié par la loi n° 2006-18 du 2 mai 2006).- Les Conseils de Prud'hommes sont établis par décret pris sur proposition du secrétaire d'Etat à la Justice après avis des secrétaires d'Etats intéressés.

Il détermine également, s'il y a lieu, les sections du conseil et leur composition.

Le décret d'institution détermine le ressort du conseil, le nombre des prud'hommes salariés et patrons.

Les conseils peuvent être divisés en sections. Chaque section est autonome.

(1) Modifié par l'article 3 de la loi n°94-29 du 21 février 1994.

(*) Modifié par l'article 3 de la loi n°94-29 du 21 février 1994.

Ces procès-verbaux sont transmis par les chefs des inspections du travail territorialement compétentes au procureur de la République aux fins de poursuites. Leur rédaction se fait conformément aux dispositions du code de procédure pénale.

Article 178.- Les autorités de Police et de la Garde Nationale conservent leurs attributions d'une manière concurrente pour la recherche et la répression des infractions à la législation du travail.

Article 179.- Les agents chargés de l'Inspection du Travail ont pour mission, en dehors de la surveillance dont ils sont chargés, d'établir des statistiques de toute nature concernant les conditions de travail et de l'emploi dans les secteurs de l'activité économique soumis à leur contrôle.

Article 180.- Ces mêmes agents vérifient en outre les clauses insérées dans les marchés de l'Etat et des collectivités publiques relativement aux relations de travail et à l'emploi de la main d'œuvre.

Ils doivent fournir, chaque trimestre, des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ces rapports doivent mentionner notamment les accidents graves dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes, les motifs réels des conflits collectifs et individuels du travail, ainsi que tous les éléments pouvant aider à la relance de l'économie régionale ou générale, au développement des rapports sociaux du travail et à l'accroissement du niveau de vie de la population.

Article 181 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- La Direction Générale de l'Inspection du Travail assure à la fin de chaque année l'élaboration d'un rapport général comprenant des indications concernant l'activité de ses services et résumant avec des commentaires ce que les agents de l'inspection du travail ont présenté comme observations.

Ce rapport est publié par le Ministre des Affaires Sociales dans un délai ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année concernée.

Article 182 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994).- Le statut particulier des agents de l'Inspection du Travail est fixé par décret.

A cet effet, ils peuvent mettre en demeure l'employeur d'apporter aux installations dans un délai qui ne saurait être inférieur à 4 jours, les modifications nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur peut, avant l'expiration du délai, saisir le ministère dont relève l'agent d'une réclamation qui est suspensive.

Ce Ministère peut désigner, le cas échéant, un médecin de l'inspection médicale du travail ou un expert à l'effet de faire un rapport sur la question. La décision du ministre doit intervenir dans le mois suivant la réclamation.

Lorsque des transformations importantes, notamment celles portant sur le gros œuvre de l'établissement, sont jugées nécessaires, le délai finalement imparti pour les réaliser ne saurait excéder dix huit mois.

Nonobstant les dispositions précédentes, les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Lorsque ces dispositions nécessitent la suspension partielle ou totale de l'activité de l'entreprise, le Chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente saisit l'autorité judiciaire compétente pour statuer en référé en vue de prendre une décision.

Article 176 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Le Ministre des Affaires Sociales ou le ministre compétent en application de l'article 171 du présent Code, peut charger des experts de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Ces experts sont choisis parmi une liste fixée par arrêté du Premier ministre. Ils jouissent, pour l'exécution de leur mission, des mêmes droits et prérogatives conférés aux inspecteurs du travail en application de l'article 174 du présent code.

Article 177 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Les agents chargés de l'Inspection du Travail constatent les infractions par procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Pour les besoins des enquêtes générales ou particulières dont ils peuvent être chargés, ils ont qualité, pour exiger tous documents justificatifs des déclarations faites par les employeurs notamment en matière financière et touchant à la gestion des entreprises et des exploitations.

Les agents des différents administrations et établissements publics sont déliés de l'obligation du secret professionnel à l'égard des agents de l'inspection du travail lors de l'exécution de leur mission et pour les besoins de celle-ci.

c) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ou réglementaires;

d) emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin. Ces prélèvements peuvent porter sur les gaz, vapeurs et toutes autres matières diluées dans l'atmosphère des lieux du travail. En vue de constater les infractions ou les dangers présentés pour la santé des travailleurs par les matières, les prélèvements doivent être faits comme pour le cas de la répression des fraudes;

e) procéder au constat de la grève ou du lock-out.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Les agents de l'inspection du travail peuvent, en leur qualité d'officiers de police judiciaire, requérir l'assistance des agents de la force publique à l'occasion de l'exercice de leur mission chaque fois qu'ils le jugent nécessaire.

Article 175 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Les agents de l'Inspection du Travail doivent traiter, comme absolument confidentielle, la source de toute plainte leur signalant un défaut dans les installations d'une entreprise ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Toute violation des obligations énoncées ci-dessus est passible des peines prévues à l'article 254 du code pénal.

Article 174 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Les agents chargés de l'Inspection du Travail, munis d'une pièce justificative de leurs fonctions, sont autorisés :

1) à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;

2) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

3) à pénétrer de jour dans tous les locaux où les travailleurs à domicile effectuent des travaux qui leur sont confiés par les chefs d'entreprises ;

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les agents chargés de l'inspection du travail ne peuvent pénétrer dans ces locaux qu'après avoir été autorisés par les personnes qui les occupent.

4) à procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales ou réglementaires sont effectivement observées et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Les réponses des travailleurs ne constituent pas une divulgation du secret professionnel;

b) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue ou la conservation est prescrite par la législation du travail en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits;

LIVRE IV

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Article 170 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Les agents de l'Inspection du Travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du présent code.

Ils sont également chargés de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail.

Ils doivent porter à l'attention des autorités compétentes toute déficience ou abus qui n'est pas spécifiquement couvert par les dispositions légales en vigueur.

Article 171 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

L'Inspection du Travail est exercée par des fonctionnaires relevant du Ministère des Affaires Sociales.

La mission d'inspection du travail peut être confiée par des lois spéciales à des fonctionnaires relevant d'autres ministères.

Article 172.- Les agents chargés de l'Inspection du Travail assistent les gouverneurs dans la mission de conciliation qui leur est dévolue.

Ils peuvent effectuer, à la demande des gouverneurs, toutes enquêtes relatives aux rapports nés du travail ou pouvant avoir une répercussion sur le volume de l'emploi de la main-d'œuvre dans leur circonscription.

Article 173.- Les agents chargés de l'Inspection du Travail prêtent le serment prévu par le décret du 6 août 1884 tel qu'il a été modifié par la loi n° 58-103 du 7 octobre 1958 et relatif à la prestation de serment des agents de l'Etat, des communes et des établissements publics et à la rédaction des procès-verbaux.

Par la même occasion, ils prêtent également serment de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

l'occasion de licenciement ou de mise en chômage pour des raisons économiques ou technologiques

Article 167 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire. L'intéressé doit en être informé dans un délai n'excédant pas trois jours par lettre recommandée indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspension du travail.

Lorsque la décision définitive ne comporte pas une sanction de licenciement ou de privation de salaire, le travailleur sera rétabli dans tous ses droits, et si cette décision comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle de la suspension, il aura le droit de percevoir le salaire correspondant à la durée de suspension dépassant celle de la sanction.

Article 168 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Les membres de la commission consultative d'entreprise et les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, sont tenus au secret professionnel, pour tous les renseignements de nature confidentielle qu'ils acquièrent pendant l'exercice de leurs fonctions et pour toutes les questions se rapportant aux procédés de fabrication. En cas d'infraction, ils sont passibles des sanctions prévues aux articles 138 et 254 du Code Pénal.

Article 169 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La composition et le fonctionnement de la commission consultative d'entreprise ainsi que les modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel sont fixés par décret.

Article 169 bis (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).- Les dispositions de l'alinéa premier de l'article 165 et les dispositions des articles 166 et 167 du code du travail s'appliquent aux représentants syndicaux.

Article 169 ter (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).- Les facilités accordées aux représentants syndicaux sont fixées dans les conventions collectives.

Il est tenu également de laisser aux membres représentant les travailleurs au sein de la commission et au délégué du personnel le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions et ce, entre 8 et 15 heures par mois pour l'ensemble des représentants des travailleurs à la commission, et 5 heures pour le délégué du personnel, sauf circonstances exceptionnelles, ils seront payés pour ces heures comme s'ils avaient effectué un travail effectif.

La répartition des heures accordées aux membres de la commission est fixée par décret selon le nombre des travailleurs de l'entreprise.

Article 166 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 et par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).- Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise envisagé par l'employeur, doit être soumis par celui-ci à la commission consultative d'entreprise pour requérir l'avis de ladite commission à cet effet. L'employeur doit ensuite soumettre le licenciement au directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation qui émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisine.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel envisagé par l'employeur, doit être soumis directement au directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation qui émet un avis motivé dans le même délai fixé à l'alinéa précédent.

Sont considérés abusifs, les licenciements intervenus sans respect des procédures prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article. Ces licenciements sont également considérés abusifs, lorsqu'ils interviennent contrairement à l'avis du directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ces licenciements.

L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents.

Article 166 bis (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).- La priorité au maintien en emploi est accordée aux représentants du personnel, qu'ils soient membres de la commission consultative d'entreprise, délégués du personnel ou représentants syndicaux, à

nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à quarante, il est créé dans ces filiales des commissions consultatives dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux de la commission consultative d'entreprise et ayant les mêmes attributions que celle-ci dans la limite des pouvoirs conférés aux chefs desdites filiales.

Il est créé également une commission consultative centrale d'entreprise ayant pour mission la coordination entre les actions des commissions consultatives des filiales et l'examen des questions nécessitant une étude au niveau central. Cette commission comprend des membres représentant les travailleurs élus par les représentants du personnel dans les commissions consultatives des filiales et parmi eux et des membres représentant la direction de l'entreprise désignés par celle-ci et ce, compte tenu du principe de parité.

Article 163 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Il est élu un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant dans les entreprises employant un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante.

Article 164 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Le délégué du personnel exerce les mêmes attributions que celles confiées aux représentants du personnel dans la commission consultative d'entreprise.

Les réunions entre le chef d'entreprise, ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté et le délégué du personnel tiennent lieu de réunions de la commission consultative d'entreprise.

Les responsables de la santé et de la sécurité au travail relevant de l'entreprise ou la supervisant s'ils existent, doivent être associés au moment de l'examen des questions de santé et de sécurité au travail .

Article 165 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- L'employeur est tenu d'accorder aux membres de la commission consultative d'entreprise et au délégué du personnel les facilités nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions compte tenu des besoins de cette commission et du délégué du personnel, ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise sans que l'octroi de ces facilités n'entrave le fonctionnement efficace de l'entreprise, pour autant qu'ils agissent conformément à la loi et aux conventions collectives. **(Modifié par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007).**

e) la discipline, et dans ce cas la commission s'érige en conseil de discipline et applique la procédure fixée par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, régissant l'entreprise.

Article 161 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La commission consultative d'entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", comprenant :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président;
- deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise et parmi eux, membres;
- le médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, membre;
- le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre.

La mission de ce comité consiste notamment à :

- élaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise;
- assurer les tâches d'information, de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- proposer les programmes de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et assurer le suivi de l'exécution des programmes adoptés;
- effectuer les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposer les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes.

Article 161 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

La commission consultative d'entreprise tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise. A cet effet, l'employeur informe la commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs.

Article 162 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Dans les entreprises ayant plusieurs filiales employant chacune un

d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire;

2) n'utiliser d'autres concours que ceux de leurs conjoints et de leurs enfants à charge, au sens de l'article 54 de la loi du 14 décembre 1960 relative à l'organisation de la sécurité sociale.

Conserve la qualité d'ouvrier à domicile, toute personne qui, en même temps que le travail, fournit tout ou partie des matières mises en œuvre, lorsque ces matières premières lui sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel elle est tenue de s'adresser.

Sont seuls considérés comme faisant partie des entreprises, les travailleurs visés aux paragraphes précédents qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement.

S'ils remplissent les conditions ci-dessus à l'égard de plusieurs entreprises, ils seront considérés comme appartenant à celle qui leur aura versé la rémunération la plus élevée pendant l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu la désignation des membres de la commission consultative d'entreprise.

Dans le cas où le travailleur à domicile travaille pour un sous-entrepreneur qui n'est pas inscrit au registre du commerce et qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, ce travailleur est considéré comme faisant partie du personnel de l'entreprise pour le compte de laquelle agit le sous-entrepreneur.

Article 160 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La commission consultative d'entreprise est consultée sur les questions suivantes :

- a) l'organisation du travail dans l'entreprise en vue d'améliorer la production et la productivité;
- b) les questions se rapportant aux œuvres sociales existantes dans l'entreprise au profit des travailleurs et de leurs familles,
- c) la promotion et le reclassement professionnel,
- d) l'apprentissage et la formation professionnelle;

Est également considéré abusif, le licenciement intervenu contrairement à l'avis du médecin inspecteur du travail, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ce licenciement.

Article 156 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

LIVRE III

TITRE UNIQUE

REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES⁽¹⁾

Article 157 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- Il est institué dans chaque entreprise régie par les dispositions du présent code et employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée "commission consultative d'entreprise".

Article 158 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La commission consultative d'entreprise est composée d'une façon paritaire de représentants de la direction de l'entreprise dont le chef d'entreprise et de représentants des travailleurs élus par ces derniers.

La commission est présidée par le chef d'entreprise ou, en cas d'empêchement, son représentant dûment mandaté.

Article 159 .- Sont considérés comme salariés, pour l'application des dispositions du présent chapitre, les travailleurs à domicile sans qu'il ait lieu de rechercher s'il existe entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, ni s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur, ni si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent, ni s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires, tous ceux qui satisferont aux conditions suivantes :

1) exécuter moyennant une rémunération forfaitaire pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, même s'ils ont un caractère

(1) Modifié par l'article 3 de la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007

Article 154 - 5 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Le chef d'entreprise est tenu de désigner un responsable de la sécurité au travail au sein de l'entreprise, qui sera chargé notamment :

- de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la sécurité au travail,
- de superviser l'exécution des programmes de sécurité au travail,
- de contrôler les lieux de travail pour détecter les sources de danger et les signaler afin de prévenir la survenance des risques et de s'assurer de l'utilisation des moyens de prévention,
- d'identifier les causes d'accidents de travail et de présenter les propositions visant à les prévenir et à garantir la sécurité des travailleurs dans l'entreprise,
- d'initier les travailleurs à l'utilisation des équipements de prévention;
- de procéder à la sensibilisation et à la diffusion de l'éducation préventive auprès des travailleurs.

Le responsable de la sécurité au travail exerce cette fonction à plein temps ou en sus de son travail principal.

Les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci sont fixées par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 155 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les médecins des services de médecine du travail sont recrutés, sauf empêchement, parmi les médecins spécialistes en médecine du travail. Le recrutement est soumis à l'approbation de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur doit être soumis par celui-ci à l'inspection médicale du travail territorialement compétente, après avis de la commission consultative d'entreprise ou du délégué du personnel. Le médecin inspecteur du travail émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas 10 jours à compter de la date de sa saisine.

Est considéré abusif, le licenciement intervenu sans respect de la procédure prévue au deuxième paragraphe du présent article.

Article 154 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les groupements de médecine du travail sont des personnes morales d'intérêt public dotées de la personnalité civile et de l'autonomie financière et régies par les dispositions du présent titre.

Ces groupements comprennent les entreprises visées à l'article 153 du présent code et entrant dans leur domaine d'activité.

Article 154 -2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Chaque groupement de médecine du travail procède, lors de sa création, à l'élaboration de son statut particulier conformément à un statut-type qui sera fixé par décret.

Ce statut est soumis, avant son entrée en vigueur, au visa de l'inspection médicale du travail territorialement compétente.

Article 154 -3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les groupements de médecine du travail sont créés à l'initiative des entreprises ou des organisations professionnelles d'employeurs concernées.

Ces groupements sont soumis aux procédures d'enregistrement au registre du commerce. A cet effet, une copie du statut visé conformément aux dispositions de l'article 154-2 du présent code est déposée au greffe du tribunal de la circonscription où se trouve le siège principal du groupement. Toutes les procédures administratives et judiciaires exigées pour la création du groupement sont accomplies par l'une des parties ayant pris l'initiative de demander la création du groupement.

Article 154 - 4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les ressources du groupement de médecine du travail sont constituées des contributions des entreprises, des recettes provenant de son activité, des revenus de ses biens, des dons et legs et de toutes autres ressources qui peuvent lui être accordées en vertu des lois et règlements en vigueur.

Les contributions des entreprises sont fixées par décret et sont versées directement aux groupements.

Les économies pouvant être réalisées par les groupements de médecine du travail sont affectées au développement de leurs activités, il ne peut résulter de l'activité de ces groupements la distribution de bénéfices.

- exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise,

- utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation,

- participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère,

- informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail,

- se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits.

Article 153 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins, l'employeur est tenu de créer et d'équiper un service de médecine du travail propre à cette entreprise. Les entreprises employant moins de 500 travailleurs sont tenues soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail soit de créer un service autonome de médecine du travail.

Certaines activités ou entreprises peuvent, compte tenu de la nature des risques professionnels, être dispensées de l'obligation de créer un service autonome de médecine du travail ou d'adhérer à un groupement de médecine du travail et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles concernées.

Article 153 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Les services de médecine du travail, qu'ils soient autonomes ou sous forme de groupements, assument un rôle essentiellement préventif dans le domaine de la santé au travail. Ils sont chargés notamment de l'examen et du suivi de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques à effectuer les travaux exigés d'eux, aussi bien au moment de l'embauche, qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre les risques auxquels leur santé peut être exposée du fait de leur profession.

L'organisation et le fonctionnement des services de médecine du travail sont fixés par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Article 151 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

La partie insaisissable des salaires fixée à l'article 354 du code de procédure civile et commerciale est payée avant les autres créances quel que soit leur rang de privilège. Le reste des salaires et autres droits des travailleurs seront payés avant les créances revenant au trésor public.

TITRE III

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 152 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entreprises et activités régies par le présent code.

Les frais nécessités par ces prestations sont supportés par l'employeur.

La nature des prestations et les conditions de leur octroi sont déterminées par des textes réglementaires ou par les conventions collectives, conformément aux dispositions du présent titre.

Article 152 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :

- veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail,
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats,
- protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés,
- fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation,
- informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent.

Article 152 - 3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et de ne pas commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit :

résultant des conventions collectives, des sentences arbitrales et des décisions des commissions régionales du travail agricole.

Elle ne peut valoir non plus "compte arrêté et réglé".

Article 146 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les formes légales, selon lesquelles doit s'effectuer le paiement aux travailleurs de leurs droits, ne font pas obstacle à l'application des règles prévues par le Code des Obligations et des Contrats en matière de preuve.

Article 147.- Toutes les actions de quelque nature qu'elles soient entre employeurs, salariés, organismes gérant les prestations sociales, découlant des relations de travail, se prescrivent par un délai d'un an.

Article 148.- Lorsqu'il s'agit d'actions entre employeurs et salariés, la prescription court à compter de la fin des relations de travail. En ce qui concerne les prestations sociales, le point de départ de la prescription est déterminé par les textes particuliers régissant le droit en question.

Article 149.- La compensation ne joue pas au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et employés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature à l'exception toutefois :

- 1) des outils et instruments nécessaires au travail;
- 2) des matières ou matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage;
- 3) des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Article 150 (modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Tout employeur qui fait une avance en espèces en dehors du troisième cas de l'article précédent, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires dus.

Chapitre III

De la saisie-arrêt, de la cession et de certains privilèges

Article 151 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La saisie-arrêt sur les salaires des travailleurs et la cession de ces salaires sont effectuées conformément aux dispositions du code de procédure civile et commerciale et aux lois en vigueur.

réglementaires, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des décisions des commissions paritaires prévues à l'article 42 du présent code ainsi que son numéro d'immatriculation à la caisse de sécurité sociale,

4) la période et le nombre des heures ou des journées de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant les périodes payées au taux normal de celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le taux du salaire de base horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel, ou s'il s'agit de travail à la tâche ou aux pièces, les prix unitaires de façon et le nombre de pièces confectionnées pour chaque prix ou tout autre élément de calcul du salaire correspondant à la nature du travail accompli,

5) l'énumération des indemnités et avantages s'ajoutant au salaire et leurs montants,

6) le montant de la rémunération brute due au travailleur,

7) la nature et le montant des retenues opérées sur la rémunération brute,

8) le montant de la rémunération nette perçue effectivement par le travailleur,

9) la date de paiement de la rémunération.

Article 144 .- Les mentions portées sur le bulletin visé à l'article précédent, sont obligatoirement reproduites sur un livre dit de paie dont les inspecteurs du travail peuvent à tout moment exiger la communication.

Le travailleur signe le livre de paie, au moment de chaque paiement, en regard de son nom; s'il ne peut ou ne sait signer, le paiement doit être certifié par deux témoins choisis par lui.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blanc, lacune, rature, surcharge ni apostille qui ne soient approuvés du salarié.

Article 145 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'acceptation d'un bulletin de paie sans protestation ni réserve par le travailleur, ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires de salaires qui lui sont dus, en vertu des dispositions légales, réglementaires, contractuelles ou

Ces avantages ne peuvent, en aucun cas, être déduits des salaires minimums payés en espèces.

Article 140 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée sont payés une fois par semaine au moins, ceux des travailleurs mensuels sont payés une fois par mois. Les commissions dues aux voyageurs, représentants de commerce et placiers donnent lieu à un règlement au moins tous les trois mois. Toutefois, les salaires des travailleurs payés à l'heure ou à la journée et, occupés sur les chantiers éloignés des centres urbains, peuvent, sur autorisation écrite de l'inspecteur du travail, être payés une seule fois par mois.

Pour tout travail à la pièce, au rendement ou à la tâche, dont l'exécution dure plus d'une semaine, les dates de paiement peuvent être fixées par accord entre les parties à condition que le travailleur reçoive des acomptes chaque semaine et qu'il soit intégralement payé dans la semaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Article 141 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs rémunérés au mois ne peuvent subir, au cas de chômage à l'occasion des jours de fêtes chômés, d'autres réductions de salaires que celles résultant de la suppression des heures supplémentaires qui auraient été effectuées si ces jours n'avaient pas été chômés.

Article 142.- Le paiement ne peut être effectué le jour où l'ouvrier ou l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont normalement occupées.

Article 143 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'employeur doit délivrer aux travailleurs à l'occasion du paiement de leur rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" indiquant :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement,
- 2) le numéro sous lequel l'employeur verse ses cotisations à la Caisse de Sécurité Sociale,
- 3) le nom du salarié et l'emploi occupé par lui ou la qualification professionnelle telle qu'elle résulte des dispositions légales ou

Article 134 - 3⁽¹⁾ (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité.

Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base.

Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux fixés par les textes réglementaires ou les conventions collectives sectorielles.

Article 135 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 136 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 137 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Il est institué pour les activités agricoles et au siège de chaque gouvernorat, une commission régionale du travail agricole. La composition, le fonctionnement et la compétence de cette commission sont fixés par décret.

Article 138 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les produits de la ferme sont vendus aux travailleurs pour leur consommation personnelle, au prix de vente à la production.

Chapitre II

Du paiement des salaires

Article 139 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La rémunération des travailleurs de toutes catégories doit être payée en monnaie ayant cours légal en Tunisie, sauf dispositions légales ou réglementaires contraires.

Cependant, des avantages en nature peuvent être servis conformément aux dispositions réglementaires ou conventionnelles.

(1) La version originale parue au JORT contenait 3 alinéas seulement.

Article 132.- Lorsqu'un contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, l'employeur doit, sous peine de dommages-intérêts, faire bénéficier le salarié de son congé dans des conditions telles que ce congé soit achevé une semaine au moins avant l'expiration dudit contrat.

Article 133.- Est considéré comme ne donnant pas le congé légal, l'employeur qui fait travailler un salarié, même en dehors de l'établissement où il travaille habituellement, pendant la période fixée pour son congé annuel payé.

TITRE II LE SALAIRE

Chapitre Premier

De la détermination des salaires

Article 134 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret.

Les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Article 134 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Il est entendu par rémunération, ce qui est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur.

La rémunération comprend le salaire de base quel que soit le mode de son calcul et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèces ou en nature quel que soit leur caractère, fixe ou variable, générale ou spécifique, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Il est entendu par salaire minimum garanti, le seuil minimum au dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un travailleur chargé d'accomplir des travaux ne nécessitant pas une qualification professionnelle.

évalués en espèces et la somme ainsi évaluée, doit être versée en plus de l'indemnité journalière déterminée à l'alinéa précédent.

Article 128.- Lorsque le contrat de travail d'un salarié, ayant au moins six mois de services continus dans la même entreprise, est résilié par le fait de l'employeur, avant que ledit salarié ait pu bénéficier de son congé annuel payé, et sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du travailleur, ce dernier a droit à une indemnité correspondante au nombre des jours de congé dont il aurait dû bénéficier en raison de la durée des services continus accomplis au moment où le contrat est résilié et dont il n'a pas encore joui.

Article 129.- Dans les établissements qui assurent des congés payés de durée plus longue que les minima fixés par la présente section, les conditions d'attribution de ces congés restent déterminées par les usages ou les dispositions des conventions collectives de travail en vertu desquelles les congés sont donnés.

Toutefois, pour la partie de ces congés qui correspond aux minima légaux, les dispositions de la présente section sont applicables à moins que les usages ou les conventions collectives précitées ne prévoient des dispositions plus favorables.

Section III. - Dispositions communes à toutes les activités

Article 130.- Les employeurs doivent, en vue du contrôle de l'application du présent chapitre, tenir un registre portant leur nom et leur adresse où sont indiqués :

- 1) la période ordinaire des vacances dans l'établissement;
- 2) la date d'entrée en service de chaque salarié;
- 3) la durée du congé annuel des ayants-droit;
- 4) la date de leur départ en congé;
- 5) le montant de l'indemnité versée à chacun d'eux pour la durée de leur congé, en précisant les éléments qui ont servi au calcul de cette indemnité.

Ce registre doit être signé par les bénéficiaires du congé et tenu à la disposition des Inspecteurs du Travail.

Article 131.- Est nul, tout accord comportant la renonciation par le salarié au congé prévu par les dispositions du présent chapitre, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé dû ne puisse excéder 22 jours dont 18 jours ouvrables.

La durée des services continus se calcule conformément aux dispositions de l'article 114 du présent code.

Article 124.- Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, s'il s'agit d'un congé de quinze jours, dans l'année qui suit la date d'ouverture du droit à congé ; s'il s'agit d'un congé de moins de quinze jours, dans les six mois qui suivent cette même date.

Article 125.- Le congé annuel payé peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée totale.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance d'un congé annuel payé, les jours normalement consacrés au travail dans l'établissement, même s'ils sont chômés temporairement, en totalité ou en partie, par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés prévus aux articles 107 à 111.

Ne peuvent être imputés sur le congé annuel, les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Article 126.- L'ordre du départ en congé doit être communiqué à chaque bénéficiaire une semaine avant son départ. Il est déterminé par l'employeur, et s'il y a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou, pour certaines catégories d'emplois, après consultation des membres du personnel intéressé ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable l'exécution des différents travaux dans ledit établissement.

Article 127.- L'indemnité journalière versée au salarié au titre de congé payé est égale au salaire moyen journalier qu'il a ou aurait perçu pendant l'année, dans l'établissement, pour une période équivalente à celle du congé, toutes indemnités ou primes comprises.

Les avantages en nature dont les bénéficiaires du congé ne continueraient pas à jouir pendant la durée de celui-ci, doivent être

accordés aux jeunes travailleurs, incombe, dans le cadre de sa compétence professionnelle, à la caisse nationale de sécurité sociale à concurrence de la moitié en ce qui concerne les bénéficiaires de moins de dix-huit ans et du tiers en ce qui concerne les bénéficiaires de dix-huit à vingt ans.

L'indemnité de congé est payée en totalité par l'employeur et lui est remboursée dans la proportion sus indiquée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale doit faire figurer le montant des remboursements ainsi effectués et le nombre des bénéficiaires sur le rapport annuel de son activité qu'elle doit produire avant le 1^{er} avril de chaque année au secrétariat d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Article 122.- L'époux salarié a droit à un congé supplémentaire d'un jour à l'occasion de chaque naissance.

Ce congé doit être pris après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, soit le jour de la naissance, soit au cours des 7 jours qui suivent.

Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le même jour.

L'avance en est faite par l'employeur le jour de la paye qui suivra immédiatement l'expiration de ce congé.

Cette avance lui sera remboursée, sur production des pièces justificatives, par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Séction II. - Dans les activités agricoles

Article 123 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs ont droit, à condition de compter au moins six mois de services continus chez le même employeur, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service, sans que la durée totale de ce congé, puisse excéder quinze jours dont douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée au paragraphe précédent est portée à 2 jours par mois de service effectif pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans à la date du 31 décembre de chaque année sans que le total du congé dû ne puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables.

comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne sont, toutefois, pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à la caisse nationale de sécurité sociale par application de l'article 121. Dans cette hypothèse, à l'occasion de la résiliation du contrat de travail, et quelles qu'en soient les circonstances, l'employeur délivre au salarié un certificat justificatif de ses droits à congé, compte tenu de la durée des services.

L'action en paiement des indemnités prévues à l'article 119 et au présent article se prescrit par un an.

Article 121⁽¹⁾.- Dans les activités où les salariés ne sont pas habituellement occupés d'une façon continue chez un même employeur au cours de la période retenue pour l'appréciation du droit au congé, les employeurs doivent verser des cotisations à la caisse nationale de sécurité sociale selon des taux et des modalités fixés par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, au Sport et aux Affaires Sociales. Cette caisse est chargée de servir aux salariés dans ce cas, aux époques prévues audit arrêté, des indemnités correspondantes à leur droit à congé.

La caisse nationale de sécurité sociale est tenue, en vue de la détermination du droit au congé et du calcul de l'indemnité à verser aux ayants droit, de faire état, dans le décompte des services sur le vu des justifications nécessaires, de la durée des services accomplis, le cas échéant, chez les employeurs dont l'affiliation à la caisse nationale de sécurité sociale est obligatoire.

La caisse nationale de sécurité sociale peut nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application, par les employeurs intéressés, de la législation sur les congés payés.

Pour les établissements qui ne sont pas obligatoirement affiliés à la caisse nationale de sécurité sociale pour le service des indemnités de congés payés, la charge des indemnités, afférentes aux congés

(1) La version originale parue au JORT contenait 5 alinéas seulement.

le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, s'il en existe.

Au cas de fractionnement, une fraction doit être de six jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire. Les autres fractions ne peuvent être inférieures à un jour entier.

Ne sont plus comptés dans le congé annuel payé :

- a) les jours fériés légaux;
- b) les interruptions de travail dues à la maladie ou à l'accident.

Article 119 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le travailleur perçoit pendant son congé une indemnité calculée sur la base de la durée du congé à laquelle il a droit d'une part, et le salaire et indemnités qu'il percevait habituellement pendant l'exercice effectif du travail, d'autre part.

Dans les professions où d'après le contrat du travail la rémunération est constituée en partie ou en totalité de pourboires versés par la clientèle, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément à la législation relative aux régimes de sécurité sociale.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux avantages prévus par les dispositions contractuelles ou les usages.

Au cas de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci pour une durée supérieure à celle du congé annuel, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser au personnel concerné une rémunération qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congé payé.

Article 120.- Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article précédent. L'indemnité n'est pas due si la résiliation du contrat de travail, est provoquée par une faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé

conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident de travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif.

La durée des services, ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté, est appréciée, soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé.

Sous la réserve formulée au premier alinéa ci-dessus, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte, soit aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels, soit aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Article 116 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La date de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixée au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 117 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le congé annuel est octroyé au cours de la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année. Il peut être octroyé au cours d'une autre période de l'année en vertu d'accords collectifs ou individuels ou par l'employeur lorsque la nécessité du travail l'exige et après avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé éventuellement après consultation de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel compte tenu des exigences de la nécessité du travail et de la position du bénéficiaire du congé du point de vue situation familiale et ancienneté dans le travail. L'ordre des départs en congé doit être affiché dans l'entreprise au moins 15 jours avant sa date d'entrée en application.

Article 118.- Le congé payé ne dépassant pas six jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à six jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. Dans le cas où

occupé chez le même employeur pendant une période de temps équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

La durée du congé fixée à l'alinéa précédent est portée pour les salariés de moins de dix huit ans au 31 décembre de chaque année à deux jours par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de trente jours dont vingt-quatre jours ouvrables.

La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de travail pour les salariés âgés de dix huit à vingt ans au 31 décembre de chaque année, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-deux jours dont dix-huit jours ouvrables.

Les travailleurs visés aux deux alinéas précédents ont droit s'ils le demandent, au congé maximum déterminé ci-dessus, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de repos dont ils réclament le bénéfice en sus de ceux qu'ils ont acquis, au titre du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 114 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Sont considérées comme un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes équivalentes à vingt-six jours ouvrables. Sont assimilées à une période de travail effectif les périodes de congés payés, la période de congé de maternité prévu à l'article 64 du présent code et les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail au cours d'une période ininterrompue ne dépassant pas une année.

Article 115⁽¹⁾.- La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant, soit des stipulations des

(1) La version originale parue au JORT contenait 3 alinéas seulement.

Il ne doit pas résulter de l'octroi de ces jours l'arrêt de l'activité de l'entreprise pendant plus de 48 heures consécutives. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

Article 108.- Le chômage intervenu dans les circonstances prévues à l'article précédent ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée, à la part, à la tâche ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité, qui est à la charge de l'employeur, est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Article 109.- Dans les activités où le travail ne peut être interrompu, les salariés occupés pendant les journées fériées, chômées et payées ont droit, à la charge de leur employeur et en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 110.- Les heures de travail perdues en raison du congé des journées fériées, chômées et payées peuvent être récupérées dans les conditions prévues aux articles 92 et 93.

Article 111.- Les enfants de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés dans les établissements où sont exercées les activités prévues à l'article 109 pendant les journées fériées, chômées et payées, même pour rangement d'atelier.

Chapitre IX

Congés annuels payés

Section I. - Dans les activités non agricoles

Article 112.- Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées ci-après.

Article 113 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Tout travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été

concerne ou de concert entre eux, des arrêtés pour assurer l'application des dispositions de la présente section. Ces arrêtés déterminent :

1) le mode et l'organisation du contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos soit collectif ou qu'il soit organisé par roulement;

2) les conditions du préavis qui doit être adressé à l'inspection du Travail par le chef de tout établissement bénéficiant de dérogations prévues aux articles 98, 99, 100, 102, 103 et 104 ci-dessus;

3) les dérogations particulières au repos des spécialistes occupés dans les usines à feu continu;

4) la nomenclature des industries comprises dans les catégories figurant sous les n^{os} 10 et 11 de l'article 96 ainsi que les autres catégories d'établissements qui pourront bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement;

5) la nomenclature des industries particulières qui doivent être comprises dans les catégories générales énoncées aux trois articles précédents.

Section II. - Dans les activités agricoles

Article 106 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les employeurs sont tenus de donner à leur personnel permanent ou occasionnel, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives sauf en cas de travaux urgents et dans cette hypothèse la compensation se fait dans les trente jours qui suivent.

Ce repos sera donné le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour de marché hebdomadaire. Il peut être octroyé un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Chapitre VIII

Jours fériés, chômés et payés

Article 107 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par décret ou par les conventions collectives.

Article 99.- Dans tout établissement qui a le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices, au graissage et à la visite des transmissions, au nettoyage des locaux industriels, magasins ou bureaux, ainsi que pour les gardiens et concierges.

Les personnes touchées par cette mesure doivent bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

La dérogation prévue par le présent article n'est pas applicable aux garçons de moins de seize ans et aux filles de moins de vingt ans.

Article 100 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les établissements de vente de denrées alimentaires au détail, ont le droit de ne donner le repos hebdomadaire que pendant l'après-midi du jour choisi conformément aux dispositions de l'article 95 du présent code avec un repos compensateur d'une demi-journée par roulement au cours de la semaine.

Article 101.- Dans les entreprises minières ou dans les chantiers éloignés des centres urbains, les jours de repos hebdomadaire peuvent être groupés pour être donnés en une seule fois dans le mois.

Article 102.- Dans toutes les catégories d'entreprises où les intempéries déterminent des chômages, les repos forcés qui surviennent au cours du mois sont déduits des jours de repos hebdomadaire.

Article 103.- Les industries de plein air, celles qui ne travaillent qu'à certaines époques de l'année, peuvent suspendre le repos hebdomadaire quinze fois par an.

Article 104.- Les industries qui emploient des matières périssables, celles qui ont à répondre à certains moments à un surcroît exceptionnel de travail et qui ont fixé le repos hebdomadaire au même jour pour tout le personnel, peuvent également suspendre ce repos quinze fois par an. Mais pour ces deux catégories d'industries, le salarié doit jouir au moins de deux jours de repos par mois.

Article 105.- Le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et les Secrétaires d'Etat chargés d'une Administration technique où la loi prévoit que l'Inspection du Travail est confiée à des agents propres à ces Départements, prennent, chacun en ce qui le

profession dans la région, fixer, après consultation des autres organisations professionnelles, les modalités d'application du repos hebdomadaire pour une profession, un ensemble de professions dans la région, une ville ou une localité déterminée. Il peut à cet effet :

1) décider que, pour une profession ou un ensemble de professions, le repos sera pris le même jour de la semaine dans la région entière ou seulement dans certaines localités,

2) fixer pour le repos un autre jour que le vendredi, le samedi ou le dimanche,

3) décider que le repos aura lieu :

a) à compter de midi d'un jour de la semaine jusqu'à midi du jour suivant.

b) le vendredi, le samedi ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une autre demi-journée pris par roulement et chaque semaine.

c) par roulement de tout ou partie du personnel.

4) autoriser les entreprises d'une profession déterminée à accorder le repos suivant un roulement préétabli pour toutes les entreprises concernées.

Les modalités d'application du repos hebdomadaire sont fixées par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales lorsque ce repos concerne tout le territoire de la République.

Article 98.- En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux ouvriers de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les opérations pour le compte de la première.

Dans ces entreprises, chaque ouvrier doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Les dérogations prévues par le présent article ne sont pas applicables aux garçons de moins de seize ans et aux filles de moins de vingt ans.

qu'elles soient, sont tenues de donner à leur personnel, sous réserve des dérogations prévues aux articles ci-après, un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives.

Ce repos est donné le vendredi, le samedi ou le dimanche. Il peut être accordé pendant un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.

Chaque établissement fait connaître le jour qu'il choisit à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Article 96.- Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement, les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1) Fabriques de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate;

2) Hôtels, restaurants et débits de boissons;

3) Débits de tabac et magasins de fleurs naturelles;

4) Hôpitaux, cliniques, asiles, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies, drogueries, magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;

5) Etablissements de bains et établissements hydrothérapiques;

6) Entreprises de location de livres, de chaises, de moyens de locomotion;

7) Entreprises de journaux, d'informations et de spectacle, musées et expositions;

8) Entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice;

9) Entreprises de transport, de chargement et de déchargement;

10) Industries où sont mises en oeuvre des matières susceptibles d'altération très rapide;

11) Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.

Article 97 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le gouverneur peut, à la demande de l'une des organisations syndicales des employeurs ou des travailleurs la plus représentative de la

La priorité est également donnée, lors du recrutement pour pourvoir des postes de travail à temps partiel vacants ou créés, aux travailleurs à plein temps désirant passer au régime du travail à temps partiel et ayant les mêmes qualifications et aptitudes requises.

Le passage du travailleur du régime à plein temps au régime à temps partiel ou vice-versa ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de ce travailleur.

Article 94-10 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996). Les travailleurs à plein temps qui sont passés au régime de travail à temps partiel pour des raisons de grossesse ou nécessité de s'occuper d'un enfant âgé de moins de 6 ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade ont le droit de réintégrer le régime de travail à plein temps, en cas de vacance de postes de travail à plein temps correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Article 94-11 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996). Les employeurs doivent, en temps opportun, informer les travailleurs des postes de travail à plein temps et des postes de travail à temps partiel vacants ou créés dans leurs entreprises.

Article 94-12 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996). Le cumul du travail à plein temps et du travail à temps partiel est interdit.

Article 94-13 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996). Chaque employeur occupant des travailleurs à temps partiel doit tenir un registre dans lequel sont inscrits les noms et dates de naissance de ces travailleurs. Ce registre est mis à la disposition des inspecteurs du travail.

Article 94-14 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996). Les infractions aux dispositions des articles 94-4, 94-5, 94-6, 94-7, 94-8, 94-9, 94-10, 94-11, 94-12 et 94-13 du présent code sont passibles des sanctions prévues aux articles 234, 235, 236 et 237 du même code.

Chapitre VII

Le repos hebdomadaire

Section I. - Dans les activités non agricoles

Article 95 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les entreprises non agricoles ou leurs dépendances, de quelque nature

rémunération, la durée du travail et la modalité de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année.

Article 94-4 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits et obligations prévus par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels au profit des travailleurs employés à plein temps dans des conditions similaires, sous réserve des dispositions particulières au travail à temps partiel.

Article 94-5 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Le salaire du travailleur à temps partiel et les indemnités auxquelles a droit au titre du congé annuel payé, des jours fériés chômés et payés, du congé de maternité et du licenciement, sont proportionnels à la durée du travail à laquelle est soumis ce travailleur.

Article 94-6 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Sont considérées heures supplémentaires les heures effectuées par le travailleur à temps partiel au delà de la durée normale de travail fixée par le contrat de travail.

L'exécution des heures supplémentaires nécessite l'accord des deux parties sans que toutefois le nombre de ces heures ne dépasse le tiers de la durée du travail fixée par le contrat de travail et que le total de cette durée et des heures supplémentaires n'excède la durée normale du travail applicable au travailleur à plein temps dans la même entreprise.

Article 94-7 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs à temps partiel sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur.

Article 94-8 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise comme s'ils étaient des travailleurs à plein temps, en ce qui concerne les obligations de l'employeur liées au nombre des travailleurs et prévues au présent code.

Article 94-9 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- En cas de recrutement pour pourvoir des postes de travail à plein temps vacants ou créés, la priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel désirant passer au régime à plein temps et ayant les mêmes qualifications professionnelles et aptitudes requises.

L'Inspection du Travail est préalablement informée par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, si le travail est interrompu par un événement imprévu, avis lui en est donné immédiatement.

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent être récupérées, sauf accord des parties.

Article 93.- L'exécution d'heures supplémentaires ou la récupération d'heures perdues ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de soixante heures, non comprises les heures de dérogations permanentes, la durée hebdomadaire du travail, sauf en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

La faculté de récupérer les heures perdues et celle d'effectuer des heures supplémentaires, peuvent, en cas de chômage, être suspendues dans certaines professions, après consultation des organisations syndicales intéressées, soit sur l'ensemble du territoire, soit dans une ou plusieurs régions, par arrêté du secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, soit pour des établissements déterminés par décision de l'Inspecteur Divisionnaire du Travail.

Sous section 2- Dans les activités agricoles

Article 94.- Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'exploitation, au delà de la durée journalière définie en application de l'article 88, sont payées au salaire normal majorées de vingt cinq pour cent (25%).

Section III - Travail à temps partiel

Article 94-2 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu pour un travail à temps partiel.

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une durée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

Article 94-3 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).- Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et indiquer notamment la qualification professionnelle du travailleur, les éléments de la

Ils doivent être fixés de façon que le personnel ne puisse être employé à un travail pendant plus de six heures consécutives sans une interruption d'une demi-heure au moins.

Cependant si la durée du travail effectif dans le courant de la même journée ne dépasse pas sept heures, le travail peut être fait sans interruption.

Le travail journalier de toute personne doit être suivi d'un repos ininterrompu dont la durée ne peut être inférieure à dix heures sans préjudice des dispositions spéciales concernant les femmes et les enfants.

En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives le travail de chaque équipe doit être continu, sous réserve des dispositions des paragraphes précédents.

Section II - Heures supplémentaires

Sous section 1- Dans les activités non agricoles

Article 90 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale.

Ces heures sont rémunérées par référence au salaire de base horaire majoré selon les taux suivants :

- pour le régime de travail à plein temps de 48 heures par semaine : 75%,
- pour les régimes de travail à plein temps inférieurs à 48 heures par semaine : 25% jusqu'à 48 heures et 50% au-delà de cette durée,
- pour les régimes de travail à temps partiel : 50%.

Article 91. En vue d'accroître la production, l'inspection du travail peut, après avis des organisations syndicales ouvrières intéressées, autoriser les chefs des établissements à effectuer des heures supplémentaires en plus de celles qui sont déjà prévues par la réglementation sur la durée du travail.

Article 92.- Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les deux mois suivant l'interruption du travail. Les heures ainsi récupérées sont payées au taux normal.

l'identité des salariés dont les noms sont portés sur les listes ci-dessus, sans préjudice du droit pour cet agent de demander aux salariés de prouver leur identité.

Article 87.- Tout chef d'entreprise qui veut, conformément à l'arrêté concernant sa profession, user des facultés prévues à l'article 83,1°), est tenu d'adresser au préalable à l'Inspection du Travail une déclaration sous pli recommandé datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre de salariés pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il est fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'Inspection du Travail, les dates des jours où il est fait usage de ces dérogations avec indication de leur durée. Ce tableau est affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 85 et il y reste apposé pendant l'année courante et jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.

Article 88.- Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cents heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif.

Des arrêtés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, pris après consultation des «commissions du travail agricole», déterminent la répartition journalière de cette durée par période, par région et éventuellement par mode de culture.

Les dispositions du paragraphe premier ne sont pas applicables aux gardiens et aux bergers. Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale déterminera la durée légale du travail de cette catégorie de travailleurs et après consultation des centrales syndicales intéressées.

Article 89.- Dans les entreprises de toutes natures, la journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs repos pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos ne peuvent avoir une durée totale inférieure à une heure.

Article 84.- En application d'arrêtés des Secrétaires d'Etat compétents, constatant la nécessité de cette dérogation et sans qu'il y ait lieu de procéder aux consultations prévues à l'article 81, les établissements exécutant des travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale peuvent prolonger au-delà de neuf heures par jour la durée du travail de leur personnel.

Article 85 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les salariés ne peuvent être employés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée et éventuellement pour chaque semaine ou chaque mois, la répartition des heures de travail. Cet horaire fixe les heures auxquelles commence et finit la durée du travail.

Des heures différentes de travail et de repos peuvent être prévues pour les catégories de salariés auxquelles s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 82 et au paragraphe 3 de l'article 83.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant l'application, à une rectification de l'horaire précédemment établi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'entreprise ou par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans tous les lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé en dehors de l'entreprise dans le local auquel le personnel intéressé est affecté.

Un double de l'horaire et de toute modification qui y serait apportée éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspection du travail territorialement compétente.

Article 86.- En cas d'organisation du travail par équipes, la liste nominative de chaque équipe est affichée dans les conditions prévues à l'article précédent.

Doivent être également affichés les noms des salariés auxquels s'appliquent les dérogations permanentes prévues à l'article 83, 2°).

Le chef d'entreprise ou, sous sa responsabilité, la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, doit être en mesure de faire la preuve, devant l'agent chargé de l'Inspection du travail, de

Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

Article 80 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 81 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 82 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La durée hebdomadaire de présence fixée conformément aux dispositions de l'article 79 du présent code peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce, par Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales.

Article 83 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- A titre exceptionnel, l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1- autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage.

2- autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Dans les deux cas sus indiqués, les prolongations de la durée du travail doivent être compensées durant l'année par des heures de repos équivalentes.

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation.

3- admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

Les modalités d'application des dispositions du paragraphe précédent sont fixées par les conventions collectives, les contrats individuels ou par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

Chapitre V

Travaux spéciaux

Section unique - Travaux souterrains et récupération des vieux métaux

Article 77 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les femmes quel que soit leur âge et les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

Article 77-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les dispositions des articles 59 à 62 du présent Code sont applicables aux enfants âgés de 18 à 21 ans et employés à des travaux souterrains dans les mines et carrières.

L'examen médical visé à l'article 61 du présent code doit comprendre des radiographies des poumons et une expertise fonctionnelle de la respiration.

Article 78 .- Il est interdit d'employer ou de laisser employer les enfants de moins de dix-huit ans et les femmes dans les établissements, parties d'établissements et chantiers où s'effectuent la récupération, la transformation ou l'entreposage des vieux métaux.

Chapitre VI

Durée du travail

Section I - Régime normal

Article 79 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'ils occupent, leurs heures de travail ainsi que toutes autres informations relatives aux conditions d'emploi des enfants. Ce registre est tenu à la disposition de l'Inspection du Travail.

Les enfants et les adolescents travaillant sur la voie publique doivent porter un document reproduisant les mentions figurant sur le registre sus indiqué.

Section II - Dans les activités agricoles

Article 74.- Les enfants de moins de dix-huit ans doivent bénéficier d'une période de repos de nuit ne comprenant pas moins de :

- a) douze heures consécutives pour les enfants de moins de seize ans,
- b) dix heures consécutives pour les enfants de seize à dix-huit ans, à condition qu'un repos compensateur leur soit accordé pendant le jour.

Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

Chapitre IV

Exécution du travail

Article 75.- Les locaux des entreprises de toute nature dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de siège égal à celui des femmes qui y sont employées.

Article 76.- Les chefs des entreprises dans lesquelles sont employés des enfants de moins de dix-huit ans ou des femmes, doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Article 76-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Pour nécessité de service, le travailleur peut être chargé d'effectuer des travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure à sa catégorie.

condition que sa santé et celle de son enfant ne soient pas exposées au danger.

L'interdiction prévue au premier paragraphe du présent article s'applique durant d'autres périodes sur présentation de certificats médicaux indiquant que l'interdiction pendant ces périodes est nécessaire pour la santé de la mère et de son enfant. Ces périodes se situent pendant la grossesse ou pendant une période déterminée prolongeant la période post-natale prévue au premier paragraphe du présent article.

Article 68-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'application des dispositions de l'article 68-3 du présent code ne peut constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Article 69 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'inspection du travail territorialement compétente doit être avisée immédiatement de la levée de l'interdiction du travail de nuit des enfants et des femmes en application des articles 67 (paragraphe a) et 68 (paragraphe a et b).

Article 70.- Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressées, peut fixer, pour les femmes et les enfants, une période de repos de nuit et un intervalle d'interdiction du travail plus courts que ceux prévus aux articles précédents, lorsque le travail de jour est particulièrement pénible en raison de la période de l'année, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 71.- Lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit pour les enfants de seize ans à dix huit ans et les femmes peut être suspendue par décret.

Article 72.- Les attributions, dévolues par le présent chapitre au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et concernant les branches d'activités soumises au contrôle des Secrétaires d'Etat chargés de l'industrie, du transport et des PTT, sont exercées par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales en collaboration avec les secrétaires d'Etat intéressés.

Article 73.- Dans toutes les activités non agricoles, les employeurs doivent tenir un registre indiquant les nom et date de naissance de

après accord des organisations professionnelles représentant les employeurs et les travailleurs concernés,

2- dans une ou plusieurs entreprises non couvertes par un arrêté pris en application du paragraphe 1, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée sur la base d'un accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux des travailleurs concernés et, à défaut, les représentants du personnel dans l'entreprise et ce après consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés,

3- dans une entreprise non couverte par un arrêté pris en application du paragraphe 1 et dans laquelle un accord n'a pas été conclu concernant la modification de l'intervalle de nuit ou la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, sur autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente octroyée après avis de l'inspection médicale du travail et dans les conditions suivantes :

- consultation des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs concernés,

- vérification de l'existence des garanties suffisantes dans l'entreprise pour les travailleuses en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les services sociaux et l'égalité de chances et de traitement,

- vérification de l'existence des garanties suffisantes concernant les déplacements de la femme du fait du travail,

- fixation de la durée de l'autorisation qui peut être renouvelée selon les mêmes conditions.

Article 68-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Il est interdit d'appliquer les dispositions de l'article 68-2 à la femme travailleuse pendant une période de seize semaines au minimum avant et après l'accouchement, dont au moins huit avant la date probable de l'accouchement.

Cette interdiction peut être levée par une autorisation du chef de l'inspection du travail territorialement compétente après avis de l'inspection médicale du travail. Cette autorisation est octroyée sur la base d'une demande écrite de la femme travailleuse concernée à

c) lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent, dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut, après avis des organisations syndicales concernées, accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour l'emploi des enfants à condition qu'ils bénéficient, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives.

d) le chef de l'inspection du travail territorialement compétente peut accorder des autorisations individuelles limitées dans le temps pour permettre aux enfants de plus de quatorze ans et de moins de dix-huit ans de paraître comme artistes en soirée dans des spectacles publics ou de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vue cinématographique. Aucune autorisation n'est octroyée lorsque cette parution ou cette participation présente un danger pour la vie, la santé ou la moralité de l'enfant. En outre, la période d'emploi ne peut excéder minuit et l'enfant doit jouir d'un repos de quatorze heures consécutives au moins.

Article 68.- L'interdiction du travail de nuit des femmes n'est pas appliquée :

- a) en cas de force majeure;
- b) dans le cas où le travail s'applique, soit à des matières premières soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable;
- c) aux femmes qui occupent des postes de direction, ou de caractère technique impliquant une responsabilité;
- d) aux femmes occupés dans les services sociaux et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Article 68-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'intervalle de nuit pendant lequel les femmes ne peuvent être employées prévu par l'article 66 du présent code peut être modifié et l'interdiction du travail de nuit des femmes prévue par le même article peut être levée et ce, dans les cas suivants :

- 1- dans une branche d'activité déterminée ou une profession déterminée, par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris

Chapitre III

Travail de nuit des femmes et des enfants

Section I - Dans les activités non agricoles

Article 65 .- Les enfants de moins de quatorze ans ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins quatorze heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle s'étendant entre huit heures du soir et huit heures du matin.

Des arrêtés du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations syndicales intéressées, peuvent, en raison des conditions locales ou des circonstances, substituer à cet intervalle un autre intervalle de douze heures qui ne peut commencer après huit heures trente du soir ni se terminer avant six heures du matin.

Article 66 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les enfants de plus de 14 ans et de moins de 18 ans et les femmes ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins 12 heures consécutives qui doit comprendre l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

Toutefois, dans certaines régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, le Ministre chargé des Affaires Sociales peut, par Arrêté pris après consultation des organisations syndicales concernées, prescrire des intervalles de temps différents pendant lesquels l'emploi des enfants est interdit à condition que le repos de nuit comprenne l'intervalle s'étendant entre 11 heures du soir et 7 heures du matin.

Article 67 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Nonobstant les dispositions précédentes, les enfants de seize ans révolus et de moins de dix-huit ans peuvent être occupés la nuit dans les cas ci-après :

- a) en cas de force majeure,
- b) pour les enfants occupés dans les boulangeries, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin est substituée à la période comprise entre dix heures du soir et six heures du matin.

Un arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après avis des ministres compétents et des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs concernées, détermine les travaux pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi est exigé jusqu'à 21 ans.

Article 63-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être chargés d'effectuer des heures supplémentaires au delà de la durée normale du travail à laquelle ils sont soumis.

Chapitre II

Protection de la maternité

Article 64.- Dans les entreprises de toute nature, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme :

a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours.

Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux.

b) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'allaitement.

Ces deux repos sont indépendants des repos prévus à l'article 89, l'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mères aux heures fixées d'un accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces repos sont placés au milieu de chaque période. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération.

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occupant au moins cinquante femmes.

Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, au Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organisations professionnelles intéressées, détermine les conditions auxquelles doit satisfaire cette chambre d'allaitement.

demande de l'inspection du travail, procéder à l'examen médical des enfants de moins de 18 ans admis au travail à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs capacités. Si c'est le cas, il sera ordonné que l'enfant cesse ce travail.

Section II - Examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi

Article 61 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités qu'après un examen médical approfondi justifiant leur aptitude d'effectuer le travail dont ils seront chargés. Cet examen comporte le cas échéant les examens cliniques, radioscopiques et de laboratoire.

Toutefois, certains travaux non industriels peuvent être exclus de l'application des dispositions du paragraphe précédent et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs concernées.

L'examen médical d'aptitude à l'emploi est effectué gratuitement par le médecin du travail et doit être mentionné au registre visé à l'article 59 du présent code. Le certificat médical d'aptitude à l'emploi peut prévoir des conditions déterminées d'emploi. Il peut être également délivré pour effectuer un travail déterminé ou un ensemble de travaux ou pour une durée déterminée.

Le travailleur est tenu de conserver le certificat médical d'aptitude à l'emploi et de le tenir à la disposition de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail.

Article 62 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). L'aptitude des enfants à l'emploi qu'ils occupent doit faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de 18 ans. L'enfant ne peut être maintenu dans son emploi que moyennant renouvellement de l'examen médical au cours de chaque semestre.

L'inspection du travail et l'inspection médicale du travail peuvent exiger des renouvellements spéciaux de l'examen médical.

Article 63 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Pour les travaux qui représentent des risques pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements successifs ont lieu jusqu'à 21 ans au moins.

Un Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales, pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs intéressées, détermine l'âge minimum à partir duquel des autorisations individuelles d'emploi peuvent être accordées. Le même arrêté détermine les précautions à prendre en vue de sauvegarder la santé, le développement et la moralité des enfants et de leur garantir un bon traitement, un repos convenable et la continuation de leur scolarité.

Article 58 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Ne peut être inférieur à dix huit ans l'âge minimum d'admission dans n'importe quel type de travail susceptible, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exécuté, d'exposer la santé, la sécurité ou la moralité des enfants au danger.

Les types de travaux visés au paragraphe précédent sont déterminés par Arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Nonobstant les dispositions du premier paragraphe du présent article, l'inspection du travail peut, après avis de l'inspection médicale du travail et consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, autoriser l'emploi des enfants dans ces travaux à partir de l'âge de 16 ans, à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement sauvegardées et qu'ils aient reçu une instruction spécifique et adéquate, ou une formation professionnelle dans la branche d'activité concernée.

Article 59 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Chaque employeur doit tenir un registre indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de 18 ans occupées par lui, la nature de leurs travaux, le nombre de leurs heures de travail, les périodes de leur repos et leur certificat d'aptitude au travail qui ne doit pas comprendre des indications médicales.

Ce registre est présenté aux agents de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail et aux représentants du personnel, sur leur demande.

Article 60 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'inspection médicale du travail peut, sur sa propre initiative ou à la

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux travaux visés à l'article 58 du présent code et qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont exercés, sont dangereux pour la vie, la santé et la moralité des personnes qui y sont affectées.

Article 55 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants et ne portant pas préjudice à leur assiduité et aptitude scolaire ni à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par les autorités publiques compétentes.

Article 56 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Dans les activités non industrielles et non agricoles :

1- Les enfants âgés de 13 ans peuvent être occupés à des travaux légers non nuisibles à leur santé et à leur développement et non préjudiciables à leur assiduité et aptitude scolaires et à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelles agréés par les autorités publiques compétentes;

2- Aucun enfant âgé de moins de 16 ans ne peut être occupé à des travaux légers pendant plus de deux heures par jour, aussi bien les jours de classe que les jours de vacances ni consacrer à l'école et aux travaux légers plus de sept heures par jour au total;

3- Un décret détermine la nature des travaux légers et les premières précautions à prendre au moment de l'emploi des enfants à ces travaux. Il détermine également le nombre d'heures de travail des enfants âgés entre 16 et 18 ans occupés à des travaux légers;

4- L'emploi des enfants à des travaux légers pendant les jours de repos hebdomadaire et les fêtes est interdit.

Article 57 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Dans l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement et nonobstant les dispositions des articles 53 à 56 du présent code, le chef de l'Inspection du Travail peut accorder des autorisations individuelles d'emploi afin de permettre aux enfants de paraître dans les spectacles publics, ou de participer, comme acteurs ou figurants, à des prises de vue cinématographiques.

LIVRE II
L'EXECUTION DU TRAVAIL
TITRE I
LES CONDITIONS DU TRAVAIL

Chapitre Premier
L'admission au travail

Section 1 - Age minimum

Article 53 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le présent code, sous réserve des dispositions spéciales prévues par ce code.

Article 53-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les dispositions de l'article 53 du présent code ne s'appliquent pas au travail des enfants dans les écoles d'enseignement général, professionnel ou technique et dans les autres établissements de formation.

Elles ne s'appliquent pas également au travail exercé dans les entreprises par les personnes âgées de 14 ans au moins lorsque ce travail constitue une partie fondamentale :

- a) d'un cycle d'étude ou de formation dont la responsabilité incombe principalement à l'école ou à l'établissement de formation;
- b) un programme de formation professionnelle agréé par les autorités publiques compétentes et exécuté en grande partie ou entièrement dans une entreprise;
- c) un programme d'information ou d'orientation visant le choix de la profession ou la nature de la formation.

Article 54 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- L'emploi des enfants âgés de moins de 16 ans est autorisé dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur à condition que l'emploi de ces enfants n'ait aucun effet négatif sur leur santé, leur développement physique et mental et leur scolarité.

Article 46.- Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification ainsi que celle du consentement des parties, au greffe ou le dépôt de la convention a été effectué en vertu de l'article 45.

Article 47.- Sont liés par la convention collective d'établissement, outre les employeurs qui sont engagés directement, les employeurs et les travailleurs membres d'un groupement partie si, dans un délai de huit jours à compter du dépôt de la convention ou de la notification de l'adhésion prévus à l'article précédent, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement et n'ont pas signifié celle-ci au greffe où le dépôt a été effectué.

Article 48.- Toute partie à une convention collective d'établissement conclue pour une durée indéterminée, qui désire user du droit de dénonciation prévu à l'article 33, doit notifier sa décision au greffe où la convention est déposée, en même temps qu'elle la notifie aux autres parties.

Article 49 (Abrogé par l'article 5 de la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 50 (Abrogé par l'article 5 de la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

Article 51 .- A titre transitoire et jusqu'à une date qui sera fixée par décret, les conventions collectives ne pourront contenir aucune disposition relative aux salaires ou aux indemnités accessoires du salaire. Elles ne pourront pas non plus contenir des dispositions relatives à la classification professionnelle ou au classement individuel des travailleurs dans chaque catégorie professionnelle^(*).

Article 52 .- Pendant la période prévue à l'article précédent, les règlements de salaires, rendus obligatoires en vertu des textes antérieurs, resteront en vigueur.

(*) Voir décret n°73-247 du 26 mai 1973 relatif à la procédure de fixation des salaires (JORT n° 21 des 25, 29 mai et 1er juin 1973 page 852).

e) les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire chargée de régler les difficultés nées de l'application de la convention.

Article 43.- Les organisations syndicales qui sont parties à une convention collective de travail agréée, conclue pour une durée indéterminée et qui usent de leur droit de dénonciation prévu à l'article 33, doivent faire parvenir au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales copie de la notification qu'elles adressent aux autres parties, et ce, dans les mêmes délais.

Chapitre III

Des conventions collectives d'établissement

Article 44.- Sauf dérogation prévue par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou au groupe d'établissements considérés.

Les conventions collectives d'établissement ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celles de la convention collective agréée qui est applicable à l'établissement.

Article 45 ⁽¹⁾.- Les conventions collectives d'établissement ne sont applicables qu'à partir du jour qui suit celui de leur dépôt en triple exemplaire au greffe de la juridiction compétente en matière prud'homale du lieu où elles ont été conclues. Ce dépôt est effectué par la partie la plus diligente.

Deux exemplaires du texte de la convention collective, signés par les parties, sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier de la juridiction en question, l'un au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, l'autre à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Il est donné gratuitement, au secrétariat ou greffe de la juridiction où a lieu le dépôt, communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui être délivrées à ses frais.

(1) La version originale parue au JORT contenait 4 alinéas.

soumise. L'agrément ne peut être refusé qu'après avis motivé de la commission visée à l'article précédent.

Si la convention n'est pas agréée, elle ne peut avoir d'effet, même entre les parties contractantes.

Article 39 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Au cas où un différend s'élèverait au sujet du caractère de la plus grande représentativité d'une ou plusieurs organisations syndicales, un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis de "la Commission Nationale du Dialogue Social", déterminera celles de ces organisations qui, dans le cadre de la branche d'activité et dans le territoire considéré, seront appelées à conclure la convention collective.

Article 40.- La décision d'agrément est rendue publique par l'insertion au « Journal Officiel de la République Tunisienne » de l'arrêté d'agrément, portant en annexe le texte de la convention collective agréée.

La décision du refus d'agrément est notifiée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales aux parties contractantes.

Article 41 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs intéressée, retirer l'agrément donné à une convention collective par arrêté pris après avis motivé de "la Commission Nationale du Dialogue Social".

Article 42.- Les conventions collectives visées à l'article précédent doivent au moins contenir des dispositions concernant :

- a) la liberté syndicale et la liberté d'opinion;
- b) les salaires applicables par catégories professionnelles et la procédure de classement des travailleurs entre lesdites catégories;
- c) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion;
- d) le délai-congé;

Article 34.- Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils sont garants de l'exécution de la convention par leurs membres.⁽¹⁾

Article 35.- Les groupements régulièrement constitués, liés par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Article 36.- Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Chapitre II

Conventions Collectives Agréées

Article 37 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Lorsqu'une convention collective a pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs de l'ensemble d'une branche d'activité, sa conclusion est subordonnée à la détermination de son champ d'application territorial et professionnel par un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis de la "Commission Nationale du Dialogue Social".

Article 38.- La convention collective, définie à l'article précédent, doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée, dans le territoire où elle doit s'appliquer. Ses dispositions s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Celui-ci statue par un arrêté d'agrément, ou par un refus motivé d'agrément, sans pouvoir modifier le texte de la convention qui lui est

(1) La version originale parue au JORT ne contenait qu'un seul alinéa.

TITRE III

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Chapitre Premier

Dispositions générales

Article 31.- La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, des employeurs organisés en groupement ou agissant individuellement et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs. Elle doit être écrite à peine de nullité.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché par les soins du chef d'entreprise dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage et sur la porte de ces derniers. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel. En ce qui concerne les travailleurs agricoles, ceux des professions libérales, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage à la municipalité du lieu de leur résidence ou à défaut au siège de la Délégation par les soins de la partie employeur à la convention.

Article 32. La convention collective de travail peut être conclue, soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée ne pouvant excéder cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée, qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

Article 33.- La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser au gré de l'une des parties, et à son égard seulement, à charge pour elle de notifier, au moins un mois à l'avance, sa volonté à toutes les autres parties au contrat.

1- Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement, ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires et des congés payés, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et les charges résultant des régimes de sécurité sociale.

2- S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que les siens, le chef d'entreprise qui se trouve désigné sur l'affiche prévue à l'article 30 ci-dessous est, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, responsable du paiement des salaires et des congés dus aux travailleurs occupés par celui-ci, ainsi que du versement des allocations familiales.

Dans les cas ci-dessus visés, le salarié lésé et la caisse nationale de sécurité sociale auront en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail aura été effectué.

Article 29.- Le chef d'entreprise est responsable avec le sous-entrepreneur de main-d'œuvre de l'observation de toutes les prescriptions de la législation concernant les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, le travail de nuit, le travail des femmes et des enfants, le repos hebdomadaire et les jours fériés, à l'occasion de l'emploi, dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers et employés et sous les mêmes sanctions.

Article 30.- Dans le cas où un sous-entrepreneur fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Quel que soit le lieu où s'exécutent les travaux, les sous-entrepreneurs sont tenus de porter sur les bulletins de paie qu'ils délivrent à leur personnel, outre leur propre nom et adresse, ceux de la personne ou des personnes de qui ils tiennent les travaux pour l'exécution desquels les salaires ont été payés.

perfectionnement professionnel à la charge de l'employeur, pour une durée minimale proportionnelle aux frais de cette formation ou de ce perfectionnement sans que cette durée n'excède dans tous les cas quatre années.

Dans le cas où cet accord n'est pas respecté par le travailleur, l'employeur peut exiger de ce dernier le remboursement des frais de formation ou de perfectionnement d'un montant proportionnel à la période restante de l'exécution de l'accord.

Article 27.- Tout salarié peut, à l'expiration du contrat de travail, exiger de son employeur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement, les certificats de travail délivrés aux salariés encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa précédent, toutes les fois que ces mentions ne renferment ni obligation, ni quittance, ni aucune convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule « libre de tout engagement » et toute autre constatant l'expiration du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont compris dans l'exemption. Dans les cas prévus à l'article 15, le dernier employeur est tenu de délivrer au salarié qui quitte l'entreprise un certificat de travail unique faisant état de ses services depuis son entrée dans l'établissement. Le salarié ne peut renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages et intérêts en vertu des dispositions du présent article.

TITRE II

SOUS - ENTREPRISE DE MAIN - D'ŒUVRE

Article 28.- Lorsqu'un chef d'entreprise industrielle ou commerciale passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire, il encourt, dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités ci-après indiquées :

entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effets de celles-ci sur les droits du travailleur.

Il est tenu compte, pour la détermination des dommages - intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Article 24 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). Les dommages-intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée du fait de l'employeur sont fixés à un montant égal au salaire correspondant à la durée restante du contrat ou au travail restant à accomplir.

Article 25.- En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, lorsque intervient une décision administrative ou judiciaire prononçant à titre de sanction la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise ou l'interdiction pour le chef de cette entreprise d'exercer sa profession, ce dernier doit continuer à payer à son personnel, pendant la durée de cette fermeture ou de cette interdiction ; les salaires, indemnités et rémunérations de toute nature auxquels il avait droit jusqu'alors sans que cette obligation puisse s'étendre au delà de trois mois.

Si la fermeture ou l'interdiction doit excéder trois mois, le chef d'entreprise est en outre tenu de payer à son personnel toutes gratifications de fin de service prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières ou par les usages, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il peut être éventuellement condamné.

Article 26.- Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur, quand il a embauché ce salarié le sachant déjà lié par un contrat de travail, est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent.

Article 26-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Un accord peut être conclu entre l'employeur et le travailleur en vertu duquel ce dernier s'engage à poursuivre son travail dans l'entreprise en contrepartie de son bénéfice d'une formation ou d'un

Article 22 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf le cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières.

Article 23 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La rupture abusive du contrat du travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service visée à l'article 22 du présent code.

Il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article.

Toute demande en vue d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties doit être, à peine de déchéance, introduite auprès du greffe du conseil de prud'hommes dans l'année qui suit la rupture.

Article 23 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent dans tous les cas le salaire de trois années. L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciées par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge, de son salaire, de sa situation familiale, de l'impact dudit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait.

Toutefois, dans le cas où il s'avère que le licenciement a eu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie

montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci. Elle examine également la possibilité d'emploi des travailleurs licenciés dans d'autres entreprises.

Article 21-11 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le procès-verbal d'accord intervenu entre les deux parties concernées par le biais de l'inspection du travail, de la commission régionale ou de la commission centrale de contrôle du licenciement a force exécutoire entre les deux parties.

A défaut d'accord, les deux parties conservent leur droit de recours aux tribunaux compétents.

Article 21-12 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Sont abusifs, le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, sauf cas de force majeure ou accord entre les deux parties concernées.

Article 21-13 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs dont les contrats de travail auront été résiliés du fait de la suppression de leurs emplois pour des raisons économiques ont le droit de priorité à l'emploi selon les mêmes conditions de rémunération dont ils bénéficiaient avant leur licenciement, au cas où l'entreprise procède au recrutement de travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Ce droit s'exerce durant une année à partir de la date du licenciement et pour en bénéficier, les procédures prévues à l'article 8 du présent code doivent être observées.

Le réembauchage des travailleurs licenciés se fait en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette ancienneté est majorée d'une année par enfant âgé de moins de 16 ans à la date du licenciement.

L'employeur est tenu d'informer par écrit l'Inspection du Travail territorialement compétente de son intention de réembaucher les travailleurs.

La preuve que la demande de réintégration dans l'entreprise a été présentée par le travailleur dans le délai imparti peut être apportée par tous les moyens et notamment par la production du récépissé d'envoi d'une lettre recommandée.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne toutes les informations et tous les documents qu'ils obtiennent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 21-8 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Toute déclaration sciemment inexacte ou fausse faite par l'employeur est passible des sanctions prévues par les articles 234, 236 et 237 du présent code.

Article 21-9 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement examine le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, au vu de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise et de la situation particulière de celle-ci et propose notamment :

- a) le rejet motivé de la demande;
- b) la possibilité d'établir un programme de reconversion ou de recyclage des travailleurs;
- c) la possibilité d'orienter l'activité de l'entreprise vers une production nouvelle nécessitée par les circonstances;
- d) la suspension provisoire de toute ou d'une partie de l'activité de l'entreprise;
- e) la révision des conditions de travail telle que la réduction du nombre des équipes ou des heures de travail;
- f) la mise à la retraite anticipée des travailleurs qui remplissent les conditions requises;
- g) l'acceptation motivée de la demande de licenciement ou de mise en chômage. Dans ce cas, la commission tient compte des éléments suivants :
 - 1- la qualification et la valeur professionnelle des travailleurs concernés;
 - 2- la situation familiale,
 - 3- l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 21-10 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Au cas où la demande de licenciement est acceptée, la commission émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur et s'emploie à concilier les deux parties concernées sur le

- un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre ;

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère qui exerce la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

L'inspection du travail territorialement compétente assure le secrétariat de la commission.

Article 21-5 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La commission centrale de contrôle du licenciement est présidée par le Directeur Général de l'Inspection du Travail. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale centrale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre ;
- un représentant de l'organisation professionnelle centrale des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné, membre,

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise publique, le représentant de l'organisation professionnelle des employeurs est remplacé par un représentant du ministère exerçant la tutelle sur l'entreprise.

La commission peut, à la demande de son président, inviter toute personne dont elle juge la présence utile.

La Direction Générale de l'Inspection du Travail assure le secrétariat de la commission.

Article 21-6 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement se réunit en présence de tous ses membres. Si ce quorum n'est pas atteint, les réunions ultérieures auront lieu quel que soit le nombre des membres présents.

La commission émet son avis à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

Article 21-7 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement peut demander à l'employeur de lui fournir les informations et les documents en rapport avec le dossier du licenciement ou de la mise en chômage.

La notification doit être également accompagnée par les justifications nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage et par la liste de tous les travailleurs de l'entreprise avec indication de leur état civil, de la date de leur recrutement et de leurs qualifications professionnelles ainsi que des travailleurs concernés par le licenciement ou la mise en chômage.

Article 21-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Lorsque la notification concerne des travailleurs appartenant à des filiales d'une entreprise situées dans deux gouvernorats ou plus, cette lettre doit être adressée à la direction générale de l'inspection du travail selon les mêmes conditions indiquées à l'article 21 du présent code.

Article 21-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

L'inspection du travail territorialement compétente ou la Direction Générale de l'Inspection du Travail, selon le cas, doit procéder à une enquête concernant la demande de licenciement ou de mise en chômage et tenter la conciliation des deux parties concernées et ce, dans un délai de quinze jours à partir de la date de sa saisine. L'employeur doit présenter à l'inspection du travail toutes les informations et tous les documents nécessités par l'enquête.

A défaut de conciliation, l'inspection du travail ou la Direction Générale de l'Inspection du Travail doit soumettre le dossier du licenciement ou de la mise en chômage, selon le cas, à la commission régionale ou à la commission centrale de contrôle du licenciement, et ce, dans les trois jours qui suivent l'accomplissement de la tentative de conciliation.

La commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement est tenue de donner son avis sur le dossier du licenciement ou de la mise en chômage dans un délai n'excédant pas quinze jours à partir de la date de sa saisine. Ce délai peut toutefois être prolongé par accord des deux parties.

Article 21-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- La commission régionale de contrôle du licenciement est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre :

- un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés, membre ;

Le temps de l'instruction prémilitaire obligatoire ou du service sous les drapeaux ne compte pas dans les délais impartis pour la dénonciation, à quelque titre que ce soit, du contrat de travail.

Cette disposition s'applique tant aux employeurs qu'aux salariés, sauf dans le cas où l'entreprise viendrait à cesser ses activités.

Les femmes en état de grossesse peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 19.- Le fait de séjourner dans un camp d'instruction ou d'être sous les drapeaux à un titre quelconque ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Article 20.- La maladie suspend le contrat de travail. Elle ne constitue un motif de rupture que si elle est suffisamment grave ou prolongée et si les nécessités de l'entreprise obligent l'employeur à remplacer le salarié malade.

La suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongeait au-delà du terme fixé à l'article 64 de ce code sans excéder douze semaines, l'employeur ne pourrait lui donner congé pendant cette absence.

Article 21. (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Tout employeur qui a l'intention de licencier ou de mettre en chômage pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie de son personnel permanent, est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente.

La notification doit comprendre les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'entreprise, les nom et prénom de son responsable, la date de démarrage de son activité et la nature de celle-ci,
- les raisons de la demande de licenciement ou de mise en chômage.

6) le vol ou l'utilisation par le travailleur, pour son propre intérêt ou pour celui d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe;

7) le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail;

8) l'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente, injustifiée et sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant;

9) le fait de se livrer, pendant son travail ou sur les lieux du travail, à des actes de violence ou de menace dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise;

10) la divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise hormis les cas autorisés par la loi;

11) le refus dûment établi de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

Article 14 quinter (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-

Il appartient au juge d'apprécier l'existence du caractère réel et sérieux des causes du licenciement et le respect des procédures légales ou conventionnelles y afférentes, et ce, sur la base des éléments de preuve qui lui sont présentés par les parties au conflit. Il peut à cet effet ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime nécessaire.

Article 15.- Le contrat de travail subsiste entre le travailleur et l'employeur en cas de modification de la situation juridique de ce dernier, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds et mise en société.

Article 16 (Modifié par la loi n° 2016-36 du 29 avril 2016).- ⁽¹⁾ La faillite de l'employeur n'est pas une cause de résiliation du contrat et le syndic est subrogé aux droits et obligations qui en résultent.

Article 17.- Lorsqu'à l'expiration du terme établi, le salarié continue à rendre ses services sans opposition de l'autre partie, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Article 18.- Dans tout contrat de travail, la durée de la période d'essai résulte des conventions collectives ou particulières, de l'usage ou de la loi.

(1) Traduit par les soins des services de l'IORT sous réserve de réviser le JORT n° 38/2016 lors de sa publication .

Les travailleurs sont autorisés à s'absenter durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi. La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune réduction de salaires ou d'indemnités.

Le tout sans préjudice des prescriptions plus avantageuses pour le travailleur résultant de dispositions spéciales prévues par l'accord des parties, la convention collective ou l'usage.

Article 14 ter. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur est tenu d'indiquer les causes du licenciement dans la lettre de préavis.

Est considéré abusif le licenciement intervenu sans l'existence d'une cause réelle et sérieuse le justifiant ou sans respect des procédures légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 14 quater. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).- La faute grave est considérée comme l'une des causes réelles et sérieuses justifiant le licenciement.

Peuvent être considérés comme fautes graves selon les circonstances dans lesquelles ont été commises notamment les cas suivants :

1) l'acte ou la carence volontaire de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine;

2) la réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente;

3) l'inobservation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés;

4) le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur;

5) le fait d'avoir d'une façon illicite obtenu des avantages matériels ou accepté des faveurs en rapport avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci;

Article 12.- Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait en demeure de restituer les choses qui lui ont été confiées.

La perte de la chose, en conséquence des vices ou de l'extrême fragilité de la matière, est assimilée au cas fortuit, s'il n'y a faute de l'ouvrier.

Article 13.- Le salarié est responsable du vol ou de la disparition des choses qu'il doit restituer à son employeur, sauf s'il prouve qu'il n'a commis aucune négligence.

Chapitre III

Fin du contrat de travail

Article 14.- (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). .-
Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenue ou par l'accomplissement du travail objet du contrat.

Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

- a) par l'accord des parties;
- b) par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie;
- c) en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur;
- d) par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi;
- e) dans les autres cas prévus par la loi.

Article 14 bis. (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994).-
Le préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat.

reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent, est repris dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la reprise du travail doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable pendant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être repris dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

En cas de violation des paragraphes précédents par l'employeur, le travailleur a droit à des dommages-intérêts.

Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

Article 9.- (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).

Chapitre II

Les obligations du salarié

Article 10.- Le salarié est responsable des conséquences de l'inexécution des instructions qu'il a reçues, lorsqu'elles sont formelles et qui n'ont aucun motif grave de s'en écarter.

Lorsque ces motifs existent, il doit en avvertir l'employeur et attendre ses instructions s'il n'y a péril en la demeure.

Article 11.- Le salarié est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement des services dont il est chargé. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputables à sa faute.

Cependant, lorsque les choses qu'il a reçues ne sont pas nécessaires à l'accomplissement de son travail, il n'en répond que comme simple dépositaire.

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs;

- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail;

- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu;

- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défectuosités dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise;

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

2- le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements, tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. Dans ce cas, le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un est conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

3- les travailleurs recrutés par contrat de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementaires ou conventions collectives, aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

Article 7.- L'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie.

Article 8.- Le travailleur qui a dû quitter son travail parce qu'il a été appelé sous les drapeaux à un titre quelconque a droit à reprendre son emploi ou un emploi de même catégorie professionnelle chez le même employeur.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire

d'embauchage, de licenciement et de fixation des conditions de travail dudit personnel.

Article 5 bis (Ajouté par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993).- Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application.

LIVRE PREMIER

FORMATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

TITRE PREMIER

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Premier

Formation du contrat

Article 6 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à fournir à l'autre partie appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci moyennant une rémunération.

La relation de travail est prouvée par tous moyens.

Article 6-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une limitation de la durée de son exécution ou l'indication du travail dont l'accomplissement met fin au contrat.

Article 6-3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).- Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée indéterminée sont soumis en ce qui concerne la période d'essai et la confirmation aux dispositions légales ou contractuelles qui leur sont applicables.

Article 6-4 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996).-

1- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

Article 5.- Les dispositions du présent code sont étendues aux catégories de travailleurs ci-après :

1- les personnes qui, dans une entreprise industrielle ou commerciale, sont chargées par le chef d'entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux dépôt de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature.

2- les personnes dont la profession consiste essentiellement soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications ou billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle ou commerciale, soit à recueillir des commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par ladite entreprise.

Le chef d'entreprise industrielle ou commerciale qui fournit les marchandises, denrées, titres ou billets, ou pour le compte de laquelle sont recueillies les commandes ou sont reçus les objets à traiter, manutentionner ou transporter, sera toujours responsable, au profit des personnes visées à l'alinéa précédent, de la réglementation des salaires.

Il ne sera responsable des autres dispositions que si les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'établissement ont été fixées par lui ou soumises à son agrément. Dans le cas contraire, les personnes visées sont assimilées à des directeurs d'établissements et la réglementation du travail ne leur est applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants.

En ce qui concerne le personnel placé sous les ordres des personnes définies ci-dessus, celles-ci ne sont responsables au lieu et place du chef d'entreprise industrielle ou commerciale avec lequel elles ont contracté, de l'application de la législation du travail à l'égard du personnel, que si elles ont toute liberté en matière

arboriculture fruitière, phoeniculture, sylviculture, production de semences et de plants, production de fourrages, élevage, production du lait, cuniculture, aviculture, apiculture.

Sont considérés comme travailleurs agricoles, les salariés occupés :

1- à tous travaux concourant directement à l'exercice des activités ci-dessus énumérées;

2- au menu entretien des bâtiments et du matériel d'exploitation,

3- à la collecte, au conditionnement et à l'emballage des produits de l'exploitation.

Ne sont pas considérés comme entreprises agricoles et sont assimilés aux établissements industriels ou commerciaux, même s'ils ont la forme de coopératives agricoles :

1) les établissements d'assurance et de crédit;

2) les entreprises de génie rural;

3) les salines;

4) les entreprises de défonçage, de moisson, de battage, de ramassage, de transport ou de stockage, à l'exception de celles réservées au fonctionnement d'un domaine agricole,

5) les huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement tous établissements ou parties d'établissements de transformation de produits agricoles, même annexés à une exploitation agricole, à l'exception de ceux qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première;

6) les activités forestières (abattages et coupe de bois, récolte de liège..), à moins qu'elles ne s'exercent sur des boisements appartenant à l'exploitant.

N'est pas considéré comme travailleurs agricoles, le personnel administratif des entreprises agricoles qui est assimilé au personnel correspondant du commerce et de l'industrie.

Article 4.- Est réputé salarié, tout conducteur de véhicule automobile affecté au transport public de personnes ou de marchandises qui n'est pas propriétaire du véhicule ou titulaire de la licence de transport.

CODE DU TRAVAIL

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier.- Le présent code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance.

Il s'applique également aux professions libérales, aux établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

Article 2.- Sont considérés comme établissements industriels, notamment :

- 1- les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- 2- les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation y compris la construction des navires, les entreprises de démolition de matériel, les entreprises artisanales, ainsi que les entreprises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;
- 3- les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, warfs, entrepôts et aéroports.

Article 3.- Sont considérées comme agricoles, les entreprises publiques ou privées, les coopératives et les associations se livrant notamment aux activités suivantes : céréaliculture, culture du lin, du coton, du tabac, du riz, des pommes de terre, de la betterave, des plantes médicinales et aromatiques, des légumineuses, viticulture, horticulture maraîchère et florale, agrumiculture, oléiculture,

- décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle,
- décret du 30 avril 1956 fixant les conditions générales de rémunération et d'emploi des ouvriers agricoles,
- décret du 6 septembre 1956 établissant une carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce,
- décret du 25 octobre 1956 instituant des services médicaux dans les entreprises du commerce, de l'industrie et des professions libérales,
- décret du 25 octobre 1956, instituant la carte professionnelle des ouvriers boulanger,
- loi n° 58-117 du 4 novembre 1958 portant refonte du décret du 19 janvier 1950 instituant des conseils de prud'hommes,
- loi n° 59-4 du 10 janvier 1959 portant statut des syndicats professionnels en Tunisie,
- loi n° 59-6 du 13 janvier 1959 relative à la médaille du travail,
- loi n° 59-128 du 7 octobre 1959 relative aux vêtements de travail dans l'industrie, le commerce et les professions libérales,
- article 2 de la loi n° 60-18 du 27 juillet 1960 relative aux relations du travail et modifiant la loi n° 58-117 du 4 novembre 1958, instituant des conseils de prud'hommes,
- loi n° 60-31 du 14 décembre 1960 organisant les relations du travail au sein des entreprises,
- loi n° 60-32 du 14 décembre 1960 relative à la déclaration des établissements,
- loi n° 63-55 du 30 décembre 1963 relative aux jours fériés, chômés et payés,
- loi n° 65-28 du 24 juillet 1965 relative à la main-d'œuvre étrangère.

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Tunis, le 30 avril 1966

Le Président de la République Tunisienne

HABIB BOURGUIBA

- décret du 18 mars 1943 sur le salaire des ouvriers du commerce et de l'industrie lors de leur embauchage et sur la responsabilité du nouvel employeur en cas de rupture abusive du contrat de travail,

- décret du 4 septembre 1943 relatif à la révision des salaires, modifié par le décret du 19 juin 1947,

- décret du 8 septembre 1943 instituant un comité du travail,

- décret du 9 mars 1944 instituant les congés payés dans l'agriculture,

- décret du 16 mars 1944 sur le réembauchage des salariés licenciés en raison des circonstances économiques,

- décret du 25 juillet 1946, relatif à la rémunération des heures supplémentaires de travail,

- décret du 25 juillet 1946 portant refonte de la législation sur les congés payés dans le commerce, l'industrie et les professions libérales,

- décret du 5 novembre 1949 relatif aux conventions collectives du travail,

- décret du 6 avril 1950 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à l'emploi des femmes et des enfants dans les établissements du commerce, de l'industrie et des professions libérales,

- décret du 3 août 1950 relatif au certificat de travail, à la garantie des droits du personnel salarié en cas de cession ou de transformation juridique des entreprises,

- décret du 15 janvier 1953 relatif aux effets de louage de services dans le cas où l'une des parties est appelée à accomplir certaines obligations militaires,

- décret du 18 février 1954 relatif à l'emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture,

- décret du 18 février 1954 relatif à la protection des travailleurs employés par les sous-entrepreneurs de main-d'œuvre,

- décret du 25 février 1954 réglementant le paiement des salaires dans l'agriculture,

- décret du 20 septembre 1955 relatif à la médecine du travail, modifié par la loi n° 59-3 du 9 janvier 1959,

éléments qui lui auront été fournis par le chef d'Administration compétent et sera exigible nonobstant toute opposition.

Les sommes versées en exécution de l'alinéa précédent sont exclues des charges de l'employeur pour le calcul des impôts et prélèvements dus par lui en fonction de ses bénéfices.

En cas de récidive, l'amende sera portée au double sans préjudice du recouvrement de l'amende administrative prévue au 2^{ème} alinéa du présent article.

Article 4.- Sont abrogées, toutes les dispositions antérieures contraires au présent Code et notamment les textes suivants :

- décret du 15 juin 1910 déterminant les conditions spéciales du travail des enfants du sexe masculin âgés de moins de 16 ans dans les travaux souterrains des mines et carrières,

- décret du 27 mars 1919 portant réglementation des établissements dangereux, insalubres ou incommodes,

- décret du 20 avril 1921 instituant le repos hebdomadaire dans les établissements industriels et commerciaux,

- décret du 20 février 1930 réglementant l'immigration des travailleurs en Tunisie,

- décret du 18 septembre 1930 sur la surveillance et la police sanitaire des chantiers,

- décret du 14 août 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux,

- décret du 29 avril 1937 sur la fixation des salaires et le règlement des conflits du travail dans l'agriculture,

- décret du 11 août 1937 portant statut des journalistes professionnels,

- décret du 28 juillet 1938, rendant applicables à la Tunisie, les dispositions de la loi française sur le statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce,

- décret du 7 février 1940 réglementant le paiement des salaires des ouvriers et employés,

- décret du 14 novembre 1940 sur le contrôle des licenciements dans les établissements industriels et commerciaux,

Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code du travail^(*).

(JORT n° 20 des 3 et 6 mai 1966, page 716)

Au nom du peuple,

Nous, Habib Bourguiba, président de la République Tunisienne,

L'Assemblée Nationale ayant adopté,

Promulguons la loi dont la teneur suit :

Article premier.- Les textes publiés ci-après relatifs au droit du travail constituent le code du travail. Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} mai 1966.

Article 2.- A titre transitoire, demeurent en vigueur les conventions collectives conclues en application du décret du 4 août 1936 relatif aux conventions collectives de travail, sauf dénonciation, renonciation ou résolution dans les formes prévues par ce décret.

Article 3.- Le paiement de salaires inférieurs aux minima fixés par les dispositions législatives ou réglementaires, les conventions collectives, accords ou sentences arbitrales rendues obligatoires, est passible des peines prévues à l'article 234 du Code du Travail.

Tout paiement de salaire insuffisant donnera lieu, en outre, de la part de l'employeur, au versement au budget de l'Etat pour être prise en recette au titre II et versée au compte du fonds des accidents du travail, d'une somme égale au triple de la partie du salaire insuffisamment payé sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre.

Le versement sus indiqué sera opéré au vu des rôles établis par le secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale à l'aide des

(*) Travaux préparatoires : Discussion et adoption par l'assemblée nationale dans ses séances des 27, 28 et 29 avril 1966.

Le texte du code est paru dans les JORT n°s n° 20 des 3 et 6 mai 1966, 21 des 10 et 13 mai 1966 et 22 des 17, 20 et 24 mai 1966.

Edition revue et corrigée le 24 octobre 2018

Dernière révision prise en compte : Décret-loi n° 2011-115 du 2 novembre 2011, relatif à la liberté de la presse, de l'imprimerie et de l'édition

Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

Adresse: avenue Farhat Hached 2098, Radès ville - Tunisie

Tél: 216 71 43 42 11 - Fax: 216 71 43 42 34 - 216 71 42 96 35

Site Web: www.iort.gov.tn

Pour contacter directement :

- Le service d'édition : edition@iort.gov.tn
- Le service commercial : commercial@iort.gov.tn

Tous droits réservés à l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne

REPUBLIQUE TUNISIENNE

CODE DU TRAVAIL

2019

Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne