



# الجريدة الرسمية

## لجمهورية الإسلامية الموريتانية

نشرة نصف شهرية  
تصدر يومي 15 و 30 من كل شهر

العدد 1079

السنة 46

30 سبتمبر 2004

### المحتوى

1 – قوانين وأوامر قانونية

06 يوليو 2004 قانون رقم 017-2004 المتضمن

### مدونة الشغل

## الفهرس

<b>الأحكام التمهيدية</b>		
أرقام الصفحات	تطبيق قانون الشغل	
495		
513 - 495	الكتاب الأول: علاقات العمل	
506 - 495	باب الأول عقد العمل	
496 - 495	الفصل الأول	الأحكام العامة
497 - 496	الفصل الثاني	التعيين تحت الاختبار
498 - 497	الفصل الثالث	عقد العمل محدد المدة
499 - 498	الفصل الرابع	عقد العمل غير محدد المدة
500 - 499	الفصل الخامس	آثار عقد العمل
503 - 500	الفصل السادس	تعليق عقد العمل
500	الفصل الأول	الأحكام العامة
501 - 500	الفصل الثاني	التعليق من جانب صاحب العمل
503 - 501	الفصل الثالث	تعليق العقد من جانب العامل
513 - 503	الفصل السابع	فسخ عقد العمل
503	الفصل الأول	فسخ عقد العمل محدد المدة
504 - 503	الفصل الثاني	فسخ عقد العمل غير محدد المدة
504 - 503	الفصل الأول	الفرعي الأول إجراءات القانون العادي
504	الفصل الثاني	الحالات الخاصة
505 - 504	الفصل الثالث	إجراءات الفصل لأسباب اقتصادية
506 - 505	الفصل الثالث	الأحكام المشتركة
513 - 506	باب الثاني الاتفاقيات الجماعية	
508 - 506	الفصل الأول	الأحكام العامة
510 - 508	الفصل الثاني	الاتفاقية الجماعية البسيطة
513 - 510	الفصل الثالث	الاتفاقية الجماعية القابلة لتوسيع نطاق تطبيقها
513	الفصل الرابع	الاتفاقية الجماعية الوطنية المشتركة بين المهن
513	الفصل الخامس	الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو للمنشأة
513	كتاب الثاني: المؤسسة	
514 - 513	باب الأول: رئيس المؤسسة	
514	الفصل الأول:	سلطة رئيس المؤسسة
514	القسم الأول:	السلطة القيادية
514	القسم الثاني:	السلطة التنظيمية
515 - 514	القسم الثالث:	السلطة التأديبية
515	الفصل الثاني:	التراثات ومسؤولية رئيس المؤسسة

515	<b>الفصل الثالث: الكفالة</b>		
520 - 516	<b>باب الثاني ممثلو العمال</b>		
516 - 518	مندوبو العمال	الفصل	الأول:
517 - 516	تعيين مندوبى العمال	القسم الأول:	القسم الثاني:
517	مهمة مندوبى العمال	القسم الثاني:	القسم الثالث:
518 - 517	فصل مندوبى العمال عن العمل	القسم الثالث:	الفصل الثاني:
520 - 518	اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشأة	الباب الثالث المقاولة من الباطن والعمل بالمقطوعية	
521 - 520	المقاولة من الباطن	الفصل	الأول:
521	العمل بالمقطوعية	الفصل	الثاني:
522 - 521	إنشاء عقد العمل بالمقطوعية	القسم الأول:	القسم الثاني:
522	الترامات العامل بالمقطوعية	القسم الثاني:	القسم الثالث
522	الترامات المقاول الانسيسي	القسم الثالث	
553 - 523	<b>الكتاب الثالث: شروط العمل</b>		
525 - 523	<b>باب الأول عمل النساء والأطفال</b>		
524 - 523	القدرة على العمل	الفصل	الأول:
523	السن الدنيا	القسم الأول:	القسم الثاني:
524 - 523	فحص قدرة الأطفال و المراهقين على العمل	القسم الثاني:	القسم الثالث:
524	راحة النساء التوانس والمرضعات	القسم الثالث:	
525 - 524	العمل الليلي للنساء والأطفال	الفصل	الثاني:
526 - 525	<b>باب الثاني مدة العمل</b>		
525	المدة الأسبوعية	الفصل	الأول:
526 - 525	الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد	الفصل	الثاني:
526 - 525	الراحة الأسبوعية	الفصل	الأول:
526	أيام الأعياد	الفصل	الثاني:
528 - 526	<b>باب الثالث الإجازات المدفوعة الأجر</b>		
526	اكتساب الحق في الإجازات المدفوعة الأجر	الفصل	الأول:
527 - 526	مدة الإجازات المدفوعة الأجر	الفصل	الثاني:
528 - 527	التمتع بالإجازات المدفوعة الأجر	الفصل	الثالث:
537 - 528	<b>باب الرابع الأجر</b>		
528	الأحكام العامة	الفصل	الأول:
530 - 529	عناصر الأجر	الفصل	الثاني:
529	الأجر الأدنى المضمون بين المهن والأجور الدنيا المتدرجة	الفصل	الأول:
529	الأجر بالإنتاج أو بالقطعة	الفصل	الثاني:
530 - 529	بدل البعد وبدل الانتقال	الفصل	الثالث

533 - 530	المنافع العينية	الثالث:	الفصل
531 - 530	-السكن والتزويد بالمواد الغذائية و التنازل عن البضائع	الأول:	القسم
533 - 531	نقل العامل وأفراد أسرته و أمتعتهم	الثاني:	الفصل
535 - 533	طرق دفع الأجر	الرابع:	الفصل
536 - 535	امتيازات وضمانات دين الأجر	الخامس:	الفصل
536	تقادم دعوى دفع الأجر	السادس:	الفصل
537 - 536	الاستقطاعات من الأجر	السابع:	الفصل
540 - 537	<b>الباب الخامس: الصحة والسلامة</b>		
538 - 537	الأحكام العامة	الأول:	الفصل
540 - 538	الأحكام الخاصة	الثاني:	الفصل
538	الآلات غير المجهزة بوسائل السلامة الملائمة	الأول:	الفصل
539 - 538	بيع واستخدام المواد الضارة المستخدمة في الصناعة	الثاني:	الفصل
539	عمل النساء والأطفال	الثالث:	الفصل
540 - 539	الصحة والسلامة في المجال البحري	الرابع:	الفصل
540	لجنة المؤسسة للصحة والسلامة	الثالث:	الفصل
543 - 540	<b>الباب السادس: الخدمات الطبية للموسي</b>		
548 - 543	<b>الكتاب الرابع: التنظيمات المهنية التنظيمات المهنية</b>		
544 - 543	<b>الباب الأول : الأحكام العامة</b>		
548 - 544	<b>الباب الثاني النقابات المهنية</b>		
546 - 544	التأسيس	الأول:	الفصل
548 - 546	الشخصية الاعتبارية ونشاطات النقابة	الثاني:	الفصل
548	تعليق و حل النقابات	الثالث:	الفصل
548	<b>الباب الثالث : أقسام و اتحادات النقابات</b>		
563 - 548	<b>الكتاب الخامس : تسوية نزاعات الشغل</b>		
556 - 548	<b>الباب الأول: تسوية النزاعات الفردية</b>		
550 - 548	المحاولة التوفيقية أمام مفتش الشغل	الأول:	الفصل
551 - 550	إنشاء وتشكلة محاكم الشغل	الثاني:	الفصل
552 - 551	اختصاص محاكم الشغل	الثالث:	الفصل
556 - 552	الإجراءات أمام محاكم الشغل	الرابع:	الفصل
553 - 552	الأحكام العامة	الأول:	الفصل
554 - 553	رفع دعوى، محاولة التوفيق	الثاني:	الفصل
555 - 554	المرحلة القضائية	الثالث:	الفصل
556 - 555	طرق الطعن	الرابع:	الفصل

563 - 556	<b>الباب الثاني: تسوية النزاعات الجماعية</b>		
556	الأحكام العامة	الفصل الأول:	
558 - 556	محاولة التوفيق	الفصل الثاني:	
559 - 558	الواسطة	الفصل الثالث:	
561 - 559	التحكيم	الفصل الرابع:	
562 - 561	إضراب وإغلاق المؤسسة في وجه العمال	الفصل الخامس:	
561	الإضراب	الفصل الأول:	القسم
563 - 562	إغلاق المؤسسة في وجه العمال	الفصل الثاني:	القسم
567 - 563	<b>الكتاب السادس: التنظيم الإداري للعمل ووسائل الرقابة</b>		
563	الباب الأول: التنظيم الإداري للعمل		
563	الفصل الوحد: إدارة الشغل		
567 - 563	<b>الباب الثاني: وسائل وتدابير الرقابة</b>		
566 - 563	مفتشية الشغل	الفصل الأول:	
567 - 566	المفتشية الطبية للشغل	الفصل الثاني:	
567	تدابير الرقابة	الفصل الثالث:	
576 - 567	<b>الكتاب السابع: التشغيل والتكوين المهني والتلمندة الصناعية و الهيئات الاستشارية</b>		
569 - 567	<b>الباب الأول التشغيل</b>		
568 - 567	مصالح التشغيل	الفصل الأول:	
569 - 568	الجمع بين الوظائف	الفصل الثاني:	
574 - 569	<b>الباب الثاني: التكوين المهني والتلمندة الصناعية</b>		
569	التكوين المهني	الفصل الأول:	
573 - 569	التلمندة الصناعية	الفصل الثاني:	
572 - 571	النظام القانوني لعقد التلمندة الصناعية	الفصل الأول:	
573 - 572	نهاية عقد التلمندة الصناعية	الفصل الثاني:	
573	مراقبة تنفيذ عقد التلمندة الصناعية	الفصل الثالث:	
576 - 574	<b>الباب الثالث الهيئات الاستشارية</b>		
576 - 574	الفصل الأول: المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي		
576	اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة	الفصل الثاني:	
581 - 576	<b>الكتاب الثامن: المخالفات والعقوبات</b>		
576	أحكام عامة	الفصل الأول:	
577 - 576	العقوبات المدنية	الفصل الثاني:	
580 - 577	الجناح	الفصل الثالث:	
581 - 580	المخالفات البسيطة	الفصل الرابع:	

٤- تسرى أحكام هذا القانون على العقود الفردية القائمة بقوة القانون.

ولا يجوز أن تشكل سبباً في فسخ هذه العقود ولا أن تؤثر على الأحكام الأكثر صلاحية بالنسبة

للعمل، والتي تكون قد تضمنتها الإتفاقيات الجماعية والعقود الفردية القائمة.

ويستتر العمل في الانتاج بالجزء المعنوحة لهم من قبل إذا كانت أكثر سناه من المزايا التي يقررها بهم هذا القانون.

٥- تطبق بشكل فوري أحكام هذا القانون على جميع الأتفاقيات الجماعية الجبارية، أما بالنسبة لذاك التي تم إبرامها سابقاً فإنها تبقى سارية المفعول في ما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

ويجب تعديل كل بند من بنود الاتفاقيات الجماعية التي تتعارض مع أحكام هذا القانون قصد جعلها متطابقة معه، في مدة ستة أشهر، ولا اعتير هذا البند باطل.

### الكتاب الأول: علاقات العمل

#### الباب الأول: عقد العمل

##### الفصل الأول: الأحكام العامة

عقد العمل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل يوضع نشاطه المهني في خدمة صاحب عمل تحت إدارة سلطة هذا الأخير وذلك مقابل أجور.

ويقصد بالعامل، كل شخص أيا كان جنسه أو جنسيه ووضعه القانوني، تربطه علاقة تبعية قانونية بصاحب عمل، شخص طبيعي أو اعتباري، من أشخاص القانون العام أو الخاص، يصرف النظر عن الوضع القانوني لهذا الأخير.

المادة ٤: التعريف

عقد العمل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل يوضع نشاطه المهني في خدمة صاحب عمل تحت إدارة سلطة هذا الأخير وذلك مقابل أجور.

ويقصد بالعامل، كل شخص أيا كان جنسه أو جنسيه ووضعه القانوني، تربطه علاقة تبعية قانونية بصاحب عمل، شخص طبيعي أو اعتباري،

المادة ٥: بعد اجرية العمل، حظر العمل الإجباري يلتزم العامل بكل حريته. ويحظر العمل الإجباري أو الإرادي الذي يطلب بواسطته عمل أو خدمة من

### قانون وأمر قانونية

قانون رقم ٢٠٠٤-٢٠٠٧ صادر بتاريخ ٠٦

يوليو ٢٠٠٤ المستحسن موئية الشغف.

النفاذ الأولى: التطبيق المادي

تسري أحكام هذا القانون على العلاقات الفردية والجماعية بين أصحاب العمل والعامل المرتبين بموجب عقد عمل.

كما تخضع له العلاقات بين أصحاب العمل والعمال التابعين لقانون الصيد البحري مع مراعاة الأحكام الخاصة بهذا القانون وكذلك التصوّص التنظيمية الصالحة لتطبيقه.

ولا يخضع لأحكام هذا القانون العروضون المعينون في وظيفة دائمة لإدارة عمومية وكذلك الوكلاء المتبعون للدولة والمشتاب ذات

الطبائع الإداري.

ولا تتعارض أحكام هذا القانون مع الأحكام الأخرى صلاحية التي قد تمنح للعامل بموجب

الاتفاقات جماعية أو عقود فردية أو عادات.

### المادة ٢: التطبيق الإقليمي

يسري هذا القانون على كل عقد عمل مبرم للتتفيف في الجمهورية الإسلامية الموريتانية أو كان مكان إبرام هذا العقد أو مكان إقامة الطرفين.

المادة ٣: التطبيق التدريجي

١- تسرى أحكام هذا القانون ابتداء من التاريخ المقرر لسريانه وتنتهي كل الأحكام القانونية

المادة ٤: التدريجي

٢- وسع ذلك، لا يثر هذا الاغماء على السابقة التي تتعرض منها.

٣- غير أن التطبيق الصارم للتطبيق وتنفيذ المؤسسات القائمة والإجراءات الجديدة، يظل محسب إنشاء المؤسسات والإجراءات الجديدة.

القانون السابعة تبقى تألفه في كل ما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون إلى غاية تعديتها أو الغافلها، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التنظيمات المتعلقة بها.

شخص تحت تهديد توقيع عقوبة ما، ولا يقدمه هذا الشخص بمحض إرادته.

لا يجوز أن تزيد مدة عقد العمل تحت الاختبار عن السنة الالزامية لتقدير صلاحية العامل المعنى تحت الاختبار من الأخذ في الاعتلار الناجحة الفنية وعادات المهنة. ويجب أن تحدد مدة الاختبار كتابة وبصورة صريحة.

ولا يمكن أن يتجاوز عقد العمل تحت الاختبار بما مدة شهر شهراً بالنسبة لكل عامل في ذلك التحديد: مدة شهر شهراً بالنسبة للعامل الذي يخضع بمكان إقليمة الاعتمادية خارج القبلي الجمهورية الإسلامية الموريتانية.

مدة شهر شهراً بالنسبة للعامل الذي يتم تعينه كاظل مثل مما تعرفه الاتفاقيات الجماعية أو التنظيمات.

ولا تدخل ضمن العدد الأقصى لمدة الاختبار مواجه انتشار الروحيل والاقفال.

ولا تطبق فقرات عقد العمل تحت الاختبار المنصوص عليها في هذه المادة إلا في حالة عدم وجود أحكام تنظيمية أو بنود في التأكيدات جماعية أكثر صلاحية.

المادة 11: الجرائم

يشتر كل عقد لا تتوافق فيه الشروط المنصوص عليها في المادتين 10 و 101 بتشابه عقد نهائى

محمد أو غير محمد العدة طبقاً لما يتم الاتفاق عليه صراحة بين الطرفين في الحالات التي يتضمن فيها إن الاختبار مرضي.

المادة 12: استقرار الخدمات

يجرب على الطرف الذي يرغب في استقرار الاختبار بعد نهاية فترة الاختبار المنصوص عليها أن يعلم الطرف الآخر بذلك قبل نهاية الفترة المعيديه

وإذا فإن العقد يصبح عدواً نهائياً مسداً أو غير مسداً طبقاً لما تهم عليه، الاتفاق صراحة بين

كل مختلفة للتربيات التالية تعرض للعقوبات كما يحظر كذلك آئية علاقة عمل ولو لم يكن بموجب عقد عمل يطلب من خالقها لأي شخص عمل أو خدمة لم يرغب فيها.

الحادية عشر شهراً بالنسبة للعامل الذي يخضع للأراضي يقع المتغير بالاشخاص.

المادة 6: العقد الفردي، حظر عقد الفرقة عند العمل فردياً دائماً.

يعظر عقد الفرقة الذي يكتتب صاحب عمل بمقتضاه عدة أشخاص في أحد، سواء كان ذلك بعموره مباشرة أو غير مباشرة، بمثيل أجر جنساني أو جزافي.

المادة 7: الشكل والإثبات

يبرم عقد العمل بجريدة، مع مراعاة الأحكام الخاصة لهذا القانون من حيث الشكل والإثبات والمضمون، ويجب على الإطراف أن يحتفوا خاصية مبدأ عدم التمييز الذي نصت عليه المادة 395 في فقرتها الثانية.

ويغنى العقد المكتوب من رسوم الطابع والتسجيل.

الفصل الثاني: التعديلات

### الاختبار

المادة 8: التعريف

يعجز أن يحضر ابرام عقد عمل نهائى إلى تعين تحت الاختبار يتفق بموجبه الطرفان على أن يختبر.

- صاحب العمل نوع خدمات العامل وأداؤه

العامل، شروط العمل والمعيشة والأجر والصحة

المادة 9: شكل العقد

يعتبر عقد العمل تحت الاختبار بطلاناً إذا لم يثبت بالكتابية، سواء بصفة منفصلة، أو في بند من بند العقد بحسب نهائياً.

عقدين محددي المدة، ولا يجوز له أن يجدد عقداً محددة المدة أكثر من مرة.

يشكل أكثر من عقددين متاليين محددي المدة مجموعة غير محددة المدة، حتى ولو كانت تفصل بين هذه العقود فترة تقل عن ثلاثة أشهر. في غير الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة، يشكل استمرار الخدمات بعد انتهاء عقد محدد المدة تنفيذاً لعقد عمل غير محدد المدة وذلك بقوة القانون.

ومع ذلك لا تسرى أحكام الفقرات السابقة من هذه المادة:

1 - على العامل المعين بالساعة أو اليومية لأداء عمل قصير المدة لا يتتجاوز يوماً واحداً.

2 - على العامل الموسمي المعين لمدة حملة زراعية أو تجارية أو صناعية أو حرافية.

3 - على عامل الميناء العرضي الذي عين للقيام باعمال المناولة الواجب تنفيذها داخل أسوار الموانئ.

4 - على العامل المعين كتملة لعدد العمال من أجل تنفيذ أعمال ناجمة عن زيادة في نشاط المؤسسة.

5 - على العامل المعين، ليحل بصفة مؤقتة محل عامل من المؤسسة علق عقده بموجب القانون أو باتفاقية أو العقد طبقاً لأحكام هذا القانون.

6 - على العامل المعين بصفة مؤقتة للعمل في البناء والأشغال العمومية.

غير أنه في حالة غلق المؤسسة على إثر ذهاب صاحب العمل لأداء الخدمة العسكرية أو لفترة جارية من التربية العسكرية، أو إضراب أو الإغلاق الشرعي للمؤسسة في وجه العمال، يجوز تعويض العامل الذي تم تعليق عقده.

الطرفين في الحالة التي يتضح فيها أن الاختبار مرضي.

ويعتبر استمرار أداء الخدمات بعد انتهاء مدة الاختبار المنصوص عليها بمثابة إبرام عقد غير محدد يبدأ من تاريخ بداية الاختبار طبقاً لما تم الاتفاق عليه بين الأطراف في حالة ما إذا كان عقد الاختبار مرضياً.

**المادة 13: فسخ عقد العمل تحت الاختبار**  
يجوز فسخ عقد العمل تحت الاختبار، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، في أي وقت من جانب أحد الطرفين، وبدون اخطار أو تعويض، وذلك مع مراعاة التعسف.

وعلى الطرف الذي يدعى أنه ضحية للتتعسف يقع عباءة إثباته.

**المادة 14: مصاريف السفر**  
تنظم المواد 207 و المواد التالية لها حقوق العامل وأسرته في السفر إذا تم تعيينه خارج إقامته الاعتيادية.

#### الفصل الثالث: العقد المحدد المدة

**المادة 15: التعريف**  
يعتبر عقد عمل محدد المدة:

- 1 - العقد الذي يتفق الطرفان على تحديده بدقة بواسطة وحدة زمنية.

- 2 - العقد الذي يشفع بنهائية تتمثل في تاريخ تقويمي.

- 3 - العقد الذي تعلق نهاية على حدوث واقعة مستقبلية ومؤكدة لا يعرف تاريخها بدقة.

- 4 - العقد الذي يبرم لتنفيذ عمل معين أو إنجاز مشروع لا يمكن تحديد مدة بدقة.

**المادة 16: تتبع العقود المحددة المدة**  
لا يجوز لأي صاحب عمل أن يبرم مع نفس العامل، وبصورة متالية وبدون انقطاع، أكثر من

**المادة 19: طلب التأشيرة، الإجراءات**

يقع طلب التأشيرة على عائق مصاحب العمل وإن لم يطلب مقتضى الشغل والضمان الاجتماعي الوالي في دائرة اختصاصه مكتب التعيين والستفان يفتح التأشيرة عن قراره خلال موعد الشخص، شرط يوماً إضافية لإتنايمه طلب التأشيرة في هذه الأخيرة في حكم الممنوعة، وتكون بهذه المادة ثلاثة يوماً في الحالة التي يجب فيها دعوى التأشيرة من طرف مدير الشغل لعامل يوجد مكان إقامته المستدلة خارج مصر لا يجوز للعامل الإجراءات إلا أنه لا يجوز للعامل الإجراءات لا يتضمنون بإقامة اختيارية في موعد يقتضي أن تزيد المادة، بما في ذلك التجديد.

المادة 20: الرفض أو الاستئناف عن منح التأشيرة

لا يجوز إبرام أي عقد لمدة محددة تزيد عن سنتين بما في ذلك التجديد.

الأقليم العموريتاني.

المادة 21: الرفض أو الاستئناف عن منح التأشيرة

لا يجوز إبرام أي عقد مكتوب أو إتمال التأشيرة في حالة عدم وجود عقد مكتوب أو إتمال التأشيرة القانون.

المادة 22: الرفض أو الاستئناف عن منح التأشيرة

في حالة عدم وجود عقد مكتوب أو إتمال التأشيرة من طرف صاحب العمل، يجوز للعامل أن يطلب من المحكمة المستئضة إثبات ببيان العقد، والمطالبة بالتعويض عن الضرر إذا كان له مكتتب.

المادة 23: الرفض أو الاستئناف عن منح التأشيرة

لا يجوز باي حال رفع اليمين على البطلان: وبعد مدة السنة أشهر من تاريخ إبرام العقد أو من تاريخ البدء في تنفيذ.

المادة 24: الرفض أو الاستئناف عن منح التأشيرة

بعد انتهاء المدة المحددة في العقد، أو بعد فسخه.

المادة 25: الحصول على التأشيرة، إثارها

عندما تووضع تأشيرة الموافقة على عقد العمل المحدد المدة، فإنه يرسل حسب الحالات إلى الهيئة المركزية أو إلى الهيئة المحلية باللابد العاملة التي ينبع عليها أن تபخ على كل نسخة تأشيرة التسجيل مع التاريخ والرقم وان يحتفظ بنسخة من العقد في ملف العمل.

**المادة 26: التأشيرات**

3 - أن العامل غير مرتبط بأى تعهد.

4 - القائم ب ERA العقد أيام الطريق وتجنته عند الإقامة.

إذا حدث تغير على الرخص القانوني لصاحب العمل أو تغير قانوني في شأن أو ملكية أو استغلال المؤسسة، لا يمسها في حالة الإرث أو البيع أو الإيجار أو تغيير رأس المال، أو التحويل إلى شركة أو أي نوع آخر من التقسيم، تقضى جميع حقوق العمل القانونية في تاريخ التقسيم بمنصب صاحب العمل الجديد وعمال المؤسسة.

ولا يجوز القيام بمنصبها أو فسخها إلا طبقاً للشكل والشروط المنصوص عليها في هذا القانون أو في التنظيمات أو الأدلة ذات الصلة. كما لو أنه لم يحدث أي تغير علىوضع القانوني لصاحب العمل.

ولتلزم الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو للمنشأة العبرية مع صاحب العمل السابق الشخص الذي يخلفه إلى غاية الفضاه المدة المعنونة عليه أو إلى غاية تفاصيل الاتفاقية الجماعية.

المادة 27: تغيير الوظائف القانوني لصاحب العمل، الآثار بين أصحاب العمل المتتاليين يظل أصحاب العمل المتتاليين ملزمون نحو التصور المنظم للجمع بين الوظائف، كل نشاط المهني لا يعمل إمكانية منافسة المؤسسة أو يضر بحسن أدائه للخدمات المتفق عليها.

ولابطريق عدم المنافسة عند انتقاء عقد العمل الذي يتقدم به العامل إلا: كانت تقع على عائق صاحب العمل السابق، وذلك بعد مراعاة الحق في تقديم دعوى الدروع من طريق صاحب العمل التالي ضد صاحب العمل السابق.

المادة 28: التحويل في حالة تحويل العامل من منشأة إلى أخرى تابعة لنفس المؤسسة أو من شركة إلى شركة أخرى من نفس السجومعة، فإنه يحتفظ بحقه في الاكتساح وفي الاستئارات المكتسبة قبل تعييه، وذلك مع مراعاة أنه يمكن دافعاً مراجعة هذه الاستئارات إذا كانت تعقدية.

المادة 29: مراجعة عقد العمل

كل عقد عمل لا ينطبق عليه تدرييف العقد

الendum العدة يغير عدرا غير محدد المدورة.

المادة 2.3 : إقامة العامل خارج مكان قائمته

بعضن عقد العمل محمد العدة الذي يستوجب إقامة العامل خارج مكان إقامته المعتادة لترتيبيات

المواءد 21 .  
المجلس الخامس: إثارة عقد العمل

المادة 24: المبدأ

مع مراعاة الأحكام الخاصة بهذا القانون، تشجع عن عقد العمل ثالث قائم على العقد العادي.

المادة 25: التزامات العامل بعدم المنافسة

ما لم ينص العقد على خلاف ذلك، ويسع مراعاة تنظيم الجمع بين الوظائف، يجب على العامل أن يبذل كل نشاطه المهني لصالح المؤسسة التي تستند إليه.

غير أنه يجوز له، ما لم يتفق على خلاف ذلك، أن يمارس خارج مواعيد عمله، ويسع مراعاة التصور المنظم للجمع بين الوظائف، كل نشاط المهني لا يعمل إمكانية منافسة المؤسسة أو يضر بحسن أدائه للخدمات المتفق عليها.

ولا يطريق عدم المنافسة عند انتقاء عقد العمل الذي يتقدم به العامل إلا: إذا كان فسخ العقد نتيجة استقالة العامل أو فصله بسبب خطأ جسيم ارتكبه.

إذا كان الاقترام بعدم المنافسة لا يزيد عن سنتين ولا سنتافه 150 كلم من مكان العمل.

إذا كان من طبيعة النشاط المهني المفترض أنه يتطلب شفاسط صاحب العمل بصورة غير مشروعة.

المادة 26 : تغيير الوضع القانوني لصاحب العمل، الاحتفاظ بالعقد، القردية، وبالاتفاقات الجماعية للمؤسسة.

فترة التعليق، إلى تمكينه من الاستفادة من حالته هذه عن طريق الإثراء بدون سبب.

3- في الحالات المنصوص عليها في المادتين 33 و 38 الفقرة 1 و 2، يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل، في حدود الاختصار، بدلاً يضمن لهذا الأخير مبلغ أجره مع استقطاع البدلات التي يمكنه أن يحصل عليها عند الاقتضاء وذلك بسبب غيابه.

في الحالة التي يخضع فيها العامل لعقد لا يحدد مدة الاختصار، فإنه يتم الرجوع إلى الاشتراط المحدد بموجب الاتفاقية الجماعية أو بموجب المقرر بالنسبة لفرع المهني المعنى.

في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 و 38 الفقرة 1 و 2، يحدد مرسوم يصدر بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشئون والتسيير والضمان الاجتماعي، الشروط التي تشارك فيها المؤسسات والدولة لدفع تعويض للعمال الذين تكون عقودهم في حالة تعليق.

المادة 32: احتساب مدة التعليق بالنسبية للأقدمية والإجازات المدفوعة الأجر.

تدخل فترات التعليق المحددة بموجب هذا الفصل ضمن مدة الخدمة الفعلية لتحديد:

أقدمية العامل باستثناء الفترات المنصوص عليها في المادتين 33 و 38، فقرة 4، 6، 7، 8، 9.

الحق في الإجازات المدفوعة الأجر باستثناء المادتين 34 و 38، فقرة 7، 8، 9.

### القسم الثاني التعليق من جانب صاحب العمل

المادة 33: الالتزامات العسكرية لصاحب العمل يعلق عقد العمل في حالة غلق المؤسسة المؤقت بسبب ذهاب صاحب العمل لتلبية الخدمة العسكرية أو للتربيبة العسكرية لفترة إجبارية.

تمثل مراجعة عقد العمل في تغغير جوهرى لهذا العقد ولا يجوز أن تسرى هذه المراجعة إلا انطلاقاً من موافقة الطرفين المتبادلة.

وعلى الطرف الذي يبادر بالمراجعة أن يقترح ذلك على الطرف الآخر كتابة أو يمنحه أجلاً يساوى مدة الاختصار للإذاء برده ولا يجوز اعتبار الصمت الذي يلزم الطرف الآخر موافقة ضمنية على مقتضيات العقد الجديد. غير أنه إذا انقضت المدة المحددة من طرف طالب المراجعة بدون أن تأتي إجابة مكتوبة أو إجابة يفصح عنها المرسل إليه أمام مندوبي العمال عند الاقتضاء فإنه يجوز للطرف الذي اقترح المراجعة فسخ العقد إن: لزم الأمر ذلك.

ومحاكم الشغل مختصة بتقدير ما إذا كانت المراجعة المقترحة من المصلحة المشروعة للمؤسسة أو للعامل.

### الفصل السادس: تعليق عقد العمل

#### القسم الأول : الأحكام العامة

المادة 30: المبدأ

باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية وما عدى حالة القوة القاهرة التي يستحيل معها تنفيذ عقد العمل بصورة مؤقتة، فإنه لا يجوز تعليق عقد العمل إلا باتفاق الطرفين.

المادة 31: الأجر أو التعويض عن فترة التعليق

- لا يخول تعليق العقد الحق في الأجر ولا في التعويض إلا إذا نص القانون أو التنظيمات أو الاتفاقيات المبرمة بين الطرفين على خلاف ذلك.
- لا يجوز أن تؤدي البدلات والامتيازات، أيا كان نوعها ومصدرها التي يتمتع بها العامل أثناء

وذلك إن لم يلزم الأمر التعويضات المتعاقدة بالاجر والمفترحة على العمال.

ويجوز تحديد وضع العمال في حالة البطالة الاقتصادية أو الفقير والمدة محددة.

ويختبر مؤشّس الشغل دون تأخير بكل قرار يتعلق بالبطالة الاقتصادية أو الفقير ويتجدد.

**المادة 3:7: البطالة الاقتصادية والبطالة الفقيرية.**

لا يجوز باي حالة فرض البطالة الاقتصادية أو الفقيرية على العامل مره او عدة مرات لمدة تتراوز فتره الائتمان عشر شهراً

تسعين يوماً، سوا ما كانت أيام عمل إلأ، إثناء نفس

يوافق الأجرور والبدلات والتوصيات إيا كان

ويفعها والتي كان لعماله الحق فيها، على أنه لا

يموز أن تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر.

وإذا زاد على المؤسسة أو الخضر أو فنادن حق ممارسة نشاط مهني عن ثلاثة أشهر يحق

للعمال أن يعتروا أن العقد قد فسخ من جانب صاحب العمل، ويجب عليهم في هذه الحالة أن

يشتروه بقرارهم.

إذا كان على المؤسسة أو الخضر أو فنادن حق ممارسة النشاط المهني تهاباً، فإنه يحق لصاحب العمل فسخ عقود العمل التي تربطه بعمالة ويجب عليه في هذه الحالة أن يبلغ قراره إلى عماله المعنيين بذلك، على أن يودي لهم كافة حقوقهم

علمابن هؤلاء العمال بمعظموه بالولوية التشغيل.

**الفقر الثالث : تعيين العقد من جانب العامل**

**المادة 3:8: حالات التقليص**

**يعني عقد العمل :**

1. اشارة الخدمة الشخصية للعامل وشأنه

الفترات الإيجيرية للتربيه العدوكريه التي يجري

العامل في حالة بطالة اقتصادية أو فقيره.

ويسبب حادث أو مرض غير مهني مثبت بصفة

### المادة 3:4: إخلاق المؤسسة من طرف صاحب العمل في وجه العمال.

يعلق كذلك عقد العمل إثناء مدة الإغلاق المشروع الذي يقرره صاحب العمل.

**المادة 3:5: على المؤسسة الموقت**

يعلق عقد العمل في حالة الغلق المؤقت المؤسسة أو للمنشأة بسبب حظر أو فقدان صاحبه العمل بصورة مؤقتة لحياته في ممارسة نشاطه المهني الناجم عن قرار إداري أو قضائي.

وفي هذه الفترة يجب على صاحب العمل ان يواصل دفع الأجرور والبدلات والتوصيات إيا كان

وإذا زاد على المؤسسة أو الخضر أو فنادن حق ممارسة نشاط مهني عن ثلاثة أشهر يحق

للعمال أن يعتروا أن العقد قد فسخ من جانب صاحب العمل، ويجب عليهم في هذه الحالة أن

يشتروه بقرارهم.

إذا كان على المؤسسة أو الخضر أو فنادن حق ممارسة النشاط المهني تهاباً، فإنه يحق لصاحب العمل فسخ عقود العمل التي تربطه بعمالة ويجب عليه في هذه الحالة أن يبلغ قراره إلى عماله المعنيين بذلك، على أن يودي لهم كافة حقوقهم

علمابن هؤلاء العمال بمعظموه بالولوية التشغيل.

**المادة 3:6: البطالة الاقتصادية والبطالة الفقيره.**

**القرار.** يجوز لصاحب العمل أن يقرر تعليق نشاطه كلها أو جزئياً بسبب صعوبات اقتصادية خطيرة أو

حدث متعاقبة بالقوة القاهرة أو قيود قدرية يصبح معها سير عمل المؤسسة متذراً من التالية

الاقتصادية أو المادية أو غالية في المعيشة.

ويبيت القرار المدة، محددة أيام غير محددة،

ويوضع العمال في حالة بطالة اقتصادية أو فقيره.

قانونية من طرف طبيب معتمد وتحدد هذه الفترة وذلك مهدداً كان تاريخ الوضي.

وبحوز التعديل في هذا التعديل بخلاف استيفاء في حالة المرض المستict يتصوره قانونية والتجاه عن حدائق شفاف أو مرض مهني.

كما يجوز أن تمسك بهذا التعديل راجحة بدون عن العمل أو الولادة.

تغويض تحدد ممتلكها بمحظى شهادة طبية تثبت الصدور ذات المطرقة للإذن.

ولا تتعرض الأحكام السابقة مع تطبيق أحكام الصدور ذات المطرقة للإذن.

المواد ٣١ و ٣٨ عددياً يحددت، إثناء الانقطاع المشار إليه أعلاه، مرض مثبت يتصوره قانونية بصرف النظر عن صفات بالعمل أو بالولادة.

المادة ١١ : الأصولية .

يجدر لكل امرأة تثبت نفسها أنها حامل أو كان حملها جيداً أن تفسيخ عقد عملها بدون انقطاع

ويدون أن يحون عليها أن تنسى، لذلك، بدل الفسخ.

وعلى العكس، لا يجوز لصاحب العمل أن يعطي المرأة العاملة إجازة طبية شهر إجازة

المادة ١٢ : الأصولية .

يجدر للأوقاف التأديب للعامل أو لم يتم

العمل المقرر من طرف أصحاب العمل.

ج. إثاء الحبس الاحتياطي للعامل.

٥. إثاء مدة الإضراب إذا تم شنجه طبقاً لإجراءات تصويم تزامنات العمل الجماعية.
٦. إثناء مدة غريب العامل بدون أجر، العرض فيها لو المشتري يشترطها من طرف صاحب العمل طبقاً للقوانين والاتفاقات الفردية.
٧. إثناء التوفيق التأديبي للعامل أو لم يتم العمل المقرر من طرف أصحاب العمل.
٨. إثاء الحبس الاحتياطي للعامل.
٩. إثناء الإجازات التي تختلف عنها عند الاقتضاء، مواعيد الانتظار والانتقال المحدود بموجب المادتين ١٨٣ و ١٤٣.
١٠. خلال فتره الحرج إلى بيت الله الحرام، إلا أنه يحق للعامل مرأة واحدة في حياته المهنية وفي إجازة الأصولية.
١١. إثناء عدة المرأة العاملة في حدود مدة وثلاثين يوماً متعاقبة من دون المسماس بما يخص تعليمات الشريبة الإسلامية في هذا الميدان.

المادة ١٣ : إجازة الأصولية :

يجوز للمرأة التي ترضي ممتلكها أن تقطع عن العمل أثناء فترة الخمسة عشر شهراً التالية الصنف الاجتماعي حول التزويجات العائلية.

المادة ٤٢ : الرضا عن العامل

يجوز للمرأة التي ترضي ممتلكها أن تقطع عن العمل أثناء فترة الخمسة عشر شهراً التالية للولادة، بدون انقطاع، وبذور أن يكون عدتها أن تدفع من أجل ذلك بدل الفسخ.

ويجب على صاحب العمل أن يعلم العامل كتابة، ويفصل في فقرة

قول أي قرار يفصله، مع ذكر السبب الفيصل به ودعوه إلى تقديم الإيضاحات كتابياً أو شفهياً وذلك في ظرف شفافية وأريحية.

ويتضمن كل فصل إلى إخطار بمحضه للطرف الذي يبادر بالفسخ بحرارة كتابية، ويجب ذكر سبب الفسخ في هذا المكتوب.

ويجب أن لا يتلو الإخطار على أي شرط موقت أو ناسخ ويحترم ابتداء من تاريخ تسلمه القبيل. على أنه يجوز أن يستثنى الفسخ بدون إخطار في حالة الخطأ الجسيم الذي يدرك تقديره إلى القضاء المختص.

ويقت أو ناسخ ويحترم ابتداء من تاريخ تسلمه القبيل. على أنه يجوز أن يستثنى الفسخ بدون إخطار في حالة الخطأ الجسيم الذي يدرك تقديره إلى القضاء المختص.

ويقت أو ناسخ ويحترم ابتداء من تاريخ تسلمه القبيل. على أنه يجوز أن يستثنى الفسخ بدون إخطار في حالة الخطأ الجسيم الذي يدرك تقديره إلى القضاء المختص.

#### المادة 47: فصل عقد العمل

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة هذه المادة لغرض تغيير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

المادة 48: طرق ونذل الإخطار في حالة عدم وجود التأكيدات جماعية، يحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل، بعدأخذ رأي سبب آخر حقيقي وجدي.

المادة 49: فصل عقد العمل بمقدمة هذه المادة لغرض تغيير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

ويجوز أن يتغير عقد العمل بمقدمة قبل من الأسباب المنصوص عليها في المادة (44) أو نتيجة المقررة القاهرة التي يستخلص منها تأثيره لأسباب غير حقيقية وتجري.

**المادة 52 : الاستقالة**

يحق للعامل أن يستقيل بشرط أن يحترم مهنة الإخطار المنصوص عليها في المادة 46 وأن لا ينسف في استعمال حقه.

**المادة 50 : بدل التعويض عن الإخطار**

ولا يجوز أن يعتبر ترتك العدل، إياها يكفل مدته، بمثابة قرار بالاستقالة، ولكنه يمكن أن يشكل خطأ يغير الفصل عندما لا يكون مرتخصا فيه أو مستسماهما بشانه من طرف صاحب العمل.

**المادة 53 : وفاة صاحب العمل**

يغير العامل غير محدد المدة دون إخطار أو دون مراعاة فوات مدة الإخطار كاملة، مع مراعاة ترتيبات المادة 49، الفقرة 3، يلزم الطرف المسؤول عن ذلك بدفع بدل يسمى « بدل التعويض عن الإخطار » ويساوي مقدار الأجر والامتيازات العينية التي كان نوعها والتي قد يتمنى بها العامل طيبة الإخطار التي لم ترافق عقله.

وإذا وقع فسخ عقد العمل الشاغر لجزاء العامل الأجر ومدحقات الأجر المكتسبة إلى غاية التاريخ وفي هذه الحالة، يستحق العامل، بالإضافة إلى الأجر ومدحقات الأجر المكتسبة إلى غاية التاريخ الفعلي للذريخ، بدل الانتظار وبدل الفصل وبدل التغويض عن الإجازات المدفوعة الأجر.

**المادة 54 : وفاة العامل**

في حالة وفاة العامل، لورشه الحق في التغويض عن الإجازات السابقة، وصع ذلك يجوز للعامل المقصول الذي يجد عذرًا شائعًا فقرة الإخطار ترك العمل لدى صاحب العمل فورا دون أن يستحق عليه أي تعويض، وذلك بشرط واحد هو أن يعلم صاحب العمل بيترى العمل لديه نهائيا.

### القسم الفرعي الثالث: الحالات الخاصة

#### الفصل الرابع: اجراءات

##### الفصل السادس: اقتصادية

**المادة 55 : السبب الاقتصادي**

يخصم لقواعد هذا القسم الفرعى بكل فضل فردى أو جماعى لسبب اقتصادى يترتب عليه الغاء وظيفة أو عدة وظائف لا سيما انخفاض النشاط والاستفادة من هذا السبب الشرعى بال夙سخ أن يعلم العامل الآخر بذلك مع احترام مهنة الانتظار والمصالحة في المادة 46.

بعد صاحب العمل بيان بترتيب المسؤولين الذين يفترم قطع عودتهم أذناً في الاعتبار الكفاءات المهنية والإقدامية في المؤسسة والأعباء العائلية للعامل.

ويقى الطرف الذى لا تتحرج فى مواجهته هذه الاقتراضات من مراعاه المهنة المتبقية من قبرة الإخطار. وذلك دون الإدخال بعده فى المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي لحقته من جراء ذلك.

**المادة 51 : سن التقاعد**

إن كل فسخ العقد غير محدد المدة دون إخطار أو دون مراعاة فوات مدة الإخطار كاملة، مع مراعاة ترتيبات المادة 49، الفقرة 3، يلزم الطرف المسؤول عن ذلك بدفع بدل يسمى « بدل التعويض عن الإخطار » ويساوي مقدار الأجر والامتيازات العينية التي كان نوعها والتي قد يتمنى بها العامل طيبة الإخطار التي لم ترافق عقله.

وإذا وقع فسخ عقد العمل الشاغر لجزاء العامل المقصول الذي يجد عذرًا شائعًا فقرة الإخطار ترك العمل لدى صاحب العمل فورا دون أن يستحق عليه العمل بيترى العمل لديه نهائيا.

يضافع بدل التعويض عن الإخطار الذي يحتسب طبقا لاحكام الفقرة السابقة، وصع ذلك يجوز للعامل المقصول الذي يجد عذرًا شائعًا فقرة الإخطار ترك العمل لدى صاحب العمل فورا دون أن يستحق عليه العمل بيترى العمل لديه نهائيا.

ويستهنى عقد العمل غير محمد المدة عندما يبلغ العامل سن التقاعد المنصوص عليها في القرارات أو التنظيمات أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

ومع ذلك يجب على العرف الذي ينوي الاستفادة من هذا السبب الشرعى بال夙سخ أن يعلم العامل الآخر بذلك مع احترام مهنة الانتظار والمعامل المجال على التقادم أو الذي يقرر الخروج إلى التقاعد الحق في بدل الإحالة على التقاعد طبقا للشروط المنصوص علىها في القرارات أو التنظيمات أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

بعد انتقامه المهينة المنصوص عليها في المادة السابقة، يجوز لصاحب العمل أن يجري عمليات المقدمة المهنية، يفضل العمل الأحدث في التعدين وتنافس لحساب الأقدمية سنة العامل المترادج وستة عن كل طفل يعيله طبقاً للقواعد المتعلقة بالعقوبات العatile.

**المادة 59 : أولوية الاختبار**  
يحتفظ العامل المنصوص عليه في المادة خال سنة باولوية التعيين في نفس الفئة الوظيفية.

ويجد القضاء هذه السياسة يحيطها في الارتفاع بنفس الحق في أولوية التعيين خلال سنة ثانية.

ولكن يجوز إخضاع تعينه لاختبار مهني أو تعينه لفترة تدريبية لا تزيد مدتها عن مدة التعيين تحت الاختبار المحددة بموجب الإنذار.

وعلى العامل المستنفع باولوية التعيين، أن يعلم صاحب العمل بكل تغيير في عنوانه يحدث بعد مغادرته للموسسة، وعندما يحدث شغور في وظيفية، يخطر صاحب العمل المعفى برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام على آخر عنوان معروف للعامل. وعلى العامل أن يتقدم في أجل إقصاه عشرة أيام من تاريخ استلامه للرسالة.

ويجوز تحديد وسائل تطبيق أحكام هذا القسم الفرعي بموجب مراسيم تصدر بعد استشارة المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضرائب والاجتماعي.

**القسم الثالث : الأحكام المشتركة**  
**المادة 60 : الفحص التسلفي**  
يجوز أن يؤدي كل فحص تعنى لأي عقد إلى التعریض عن الأضرار، وتقوم المحكمة بإثبات أسباب وظروف الفحص.

العنف وذلك بإجراء تحقيق، عند الاقتضاء، عن التعسف وذلك بإجراء تحقيق، عند الاقتضاء، عن أسباب وظروف الفحص.  
وفي حالة عدم احترام هذه الإجراءات، يقع الفحص باطلًا ومع ذلك، لا يكون عدم الاستلام تغريم مقتضى الشغل في الأجل المنصوص عليه في الفقرة الخامسة سبباً في البطلان.

**المادة 58 : تبيين الإختصار**  
خاصية إراء العامل السياسي أو الدينية أو التسابي

وفي البداية يتم فصل العمال الأول مقدرة وبالنسبة للوظائف المتبقية أوفى حالة تساوي المقدمة المهنية، يفضل العمل الأحدث في التعدين وتنافس لحساب الأقدمية سنة العامل المترادج وستة عن كل طفل يعيله طبقاً للقواعد المتعلقة

على رب العمل إعلام واستشارة مندوبي العمال القابلين للفصل وترتيبهم، وذلك بأن ينظمهم سبب الفصل الفردي أو الجماعي الذي ينوي القيام به وفدت العمال القابلين للفصل وترتيبهم، وذلك بهذه تلقى اقرار احتجازهم.

ويذلك مندوبي العمال بهذه حسنه تشر يروا ابتداء من هذا التبلیغ لإبداء رأيه بشأن التدابير الاستطرادية لعمليات الفصل ويشان ترتيب هذه العمليات، ولا يلزم هذا الرأي صاحب العمل.

يجب على صاحب العمل أن يبلغ إلى مقتضية الشغل المختلفة مشروعه المتعلق بالفصل لسبب اقتصادي وكذلك نسخة من الرسالة الموجهة إلى مندوبي العمال، ورأي هؤلاء.

ويجب على مقتضى الشغل أن يقوم بالمساعي الحديدة وذلك للبحث مع مندوبي العمال وصاحب العمل عن كافة التدابير الاستطرادية للفصل لاسيما تخفيف عدد ساعات العمل والبطالة الجزئية، والبطالة بالتناوب، وتطبيق أحكام المادة 29 في حالة مراجعة عقد العمل.

وفي حالة عدم احترام هذه الإجراءات، يقع الفحص باطلًا ومع ذلك، لا يكون عدم الاستلام تغريم مقتضى الشغل في الأجل المنصوص عليه في الفقرة الخامسة سبباً في البطلان.

بالتضامن مع العامل عنضرر الذي لحق صاحب العمل السابق إذا ثبت أنه تدخل للتاثير على العامل لترك عمله.

ويكون الأمر كذلك عندما يعين صاحب العمل الجديد عاملًا يعلم مسبقاً أنه مرتبطة بعقد عمل آخر أو عندما يستمر في تشغيل العامل بعد أن يكون قد علم أن هذا العامل ما زال مرتبطة بعقد عمل مع صاحب عمل آخر.

وفي هذه الحالة الأخيرة، تنتفي مسؤولية صاحب العمل الجديد إذا ثبت أن العامل أخذ العامل كان عقد العمل المفسوخ تعسفياً من جانب العامل قد انتهت مدة أو :

إذا تعلق الأمر بعقد محدد المدة قد حل أجله.  
إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة وانتهت مهلة الإخبار أو إذا انقضت مدة خمسة عشر يوماً على تاريخ فسخ العقد المذكور.

#### المادة 64 : شهادة العمل

على صاحب العمل أن يسلم إلى العامل عند انتهاء العقد أو فسخه شهادة تقتصر على بيان تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ خروجه منها وطبيعة وتواريخ الوظائف التي تولىها على التوالي ونوع الاتفاقية الجماعية التي ينتهي إليها العامل والإعراض صاحب العمل للمسؤولية ودفع التعويضات.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يعطي بيانات مغرضة أو خطأ عن العامل ولا تعرض إلى دفع التعويضات.

وتعفى هذه الشهادة من كافة رسوم الطوابع والتسجيل، حتى ولو تضمنت بيانات أخرى غير البيانات المنصوص عليها في هذه المادة.

### الباب الثاني : الاتفاقيات الجماعية الفصل الأول : الأحكام العامة

#### المادة 65 : التعريف / المجل

أو عدم انتسابه إلى نقابة ما أو نشاطه النقابي، أو جنسه أو سنّه أو عرقه أو قوميته أو لونه أو دينه.  
وفي حالة المنازعة يقع عبء إثبات وجود السبب الشرعي للفصل على عائق صاحب العمل.  
ويجب أن يبين الحكم صراحة السبب المتعلق به الطرف الذي قام بفسخ العقد.

**المادة 61 : التعويضات عن الأضرار**  
يحدد مقدار التعويضات المستحقة باعتبار كل العناصر التي يمكن أن تبرر تحقق الضرر الواقع وحدوده، لاسيما:

- (1)- عندما تقع المسؤولية على عائق العامل، يراعى مقدار الضرر الذي لحق صاحب العمل نتيجة عدم تنفيذ العقد.

- (2)- عندما تقع المسؤولية على عائق صاحب العمل، تراعى العادات وطبيعة الخدمات المقدمة وأقدمية الخدمات، وسن العامل، والحقوق المكتسبة بأي حال من الأحوال.

ولا تختلط هذه التعويضات مع بدل الإخبار ولا مع بدل الفصل أو الإحالة إلى التقاعد التي قد ينص عليها القانون أو النصوص التنظيمية أو الاتفاقية الجماعية.

**المادة 62 : انتهاء المؤسسة أو الوقف عن الدفع**  
باستثناء القوة القاهرة لا يعفي توقيف المؤسسة النهائي صاحب العمل من احترام القواعد المتعلقة بفسخ عقد العمل.

ولا يعترف بمثابة حالة من حالات القوة القاهرة توقيف أحدى المؤسسات عن الدفع، حتى ولو ثبت بموجب حكم يقضي بإجراءات جماعية لتصفية الخصوم.

**المادة 63 : التاثير على العامل لترك العمل**  
إذا ما فسخ عامل عقد العمل تعسفياً واشتغل لدى صاحب عمل جديد، يكون هذا الأخير مسؤولاً

١) - عندما لا يخضع عمال المصانع والمؤسسات والمنشآت العمومية للنظام الأساسي التشريعي أو تنظيمي خاص، فإنه يمكن إبرام اتفاقيات جماعية طبقاً لاحكام الفصل الثاني من هذا

وتحدد قائمة المنشآت التي يتضمن عملاً خاضعين لنظام أساس في هذه المؤسسات بوجوب إصدار قانونية

بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم وبين: ممثلين نقابية أو عدة نقابات أو تنظيميات مهنية للعمال من ناحية، ويبيّن نقابة أو عدة نقابات أو تنظيميات مهنية لأصحاب العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل يصف لهم الشخصية، من ناحية أخرى.

ويجوز أن تتضمن الاتفاقية الجماعية محل أكثر صلاحية للعمال من إحجام القوانين أو التنظيمات المعهود بها.

ولا يجوز أن تتعارض الاتفاقية مع أحكام النظام العام التي تحدها هذه القوانين والتصوص التنظيمية.

ويجوز أن تتضمن العقود الفردية أحكام أكثر صلاحية للعمال من الأحكام الواردة في الاتفاقيات التنظيمية.

الأولى من هذه المادة، والتي توجد نتيجة التطبيقها ونشاطها ضمن نطاق تطبيقها في الفقرة الفقرة ١ من هذه المادة، والتي توجد نتيجة التطبيقها ونشاطها ضمن نطاق تطبيقها في الفقرة

المادة ٦٩ : حلول مقرر أو مرسوم محل الاتفاقية جماعية

١) - في حالة عدم وجوداتفاقية جماعية أو عن وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتناسبية للمهنة معينة، وذلك بالاقتباس إما من اتفاقيات جماعية من الجائز أن تكون قائمة الذات أو من مستويات دولية مقبولة.

ويجوز إصدار هذا المقرر بالتناسبية لمهمة معينة أو عند الاقتضاء بالنسبة لمجموعة من المهنيين تكون شروط العمل والتشغيل فيها مستتابجة.

٢) - وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو في حالة انتظار إبرامها تنظم مراسيم صادر بعد إصدار هذا الباب.

المادة ٦٧: رسوم الطوابع والتسجيل

تعنى كل المستندات المحررة للتتفايز هذا الباب من رسوم الطوابع والتسجيل.

المادة ٦٨ : الاتفاقيات الجماعية في المصانع والمؤسسات والمنشآت العمومية

أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل

إلى مفتش الشنف خلال البريدين التاليين لتاريخ الإيداع.

**المادة 73: التطبيق الإقليسي**

تحدد الأطراف بحرية نطاق التطبيق الإقليسي لاتفاقات الجماعية الذي يمكن أن يكون محلها أو

#### الحصول الشارجي: الاتفاقية الجماعية البسيطة

**المادة 70: الإبرام**

تحتفظ الفيليات والتجمعات المهنية عن طريق الماددة 74: التطبيق الرضي

..... تطبيق الأتفاقيات الجماعية ما لم ينص على خلاف ذلك، ابتداء من اليوم الذي يلي تاريخ الإيداع لدى كتابة محكمة الشنق كما هو موضوع في الإيصال المنصوص عليه في المادة 72.

أو توقيعات خاصة ومكتوبة تمنح لهم بصفة شخصية من طرف كل المفترضين في هذه المنظمات.

تسري الاتفاقية الجماعية الشام مدة محددة أو غير محددة.

وفي حالة عدم وجود مثل هذا التعريف المسبق، يجب أن يتم المصاولة على الاتفاقية بموجب مداولة خاصة للمنظمات المعنية.

تحدد الأطراف بحرية محتوى الاتفاقية الجماعية مع احترام الأحكام الأخرى لقانون، إن تزيد مدتها على خمس سنوات كما لو كانت اتفاقية غير محددة البدأ إذا نص على خلاف ذلك.

**المادة 76: السجدة**

تحدد الأطراف بحرية محتوى الاتفاقية الجماعية مع احترام الأحكام الأخرى لقانون، لايسها مبدأ عدم التمييز الذي وضعيه المادة 395

ال ARTICLE .  
المادة 71: الشكل

يجب أن تكتب الاتفاقية الجماعية لزوما باللغة العربية.

وتحدر على ورق عادي وتوقع من طرف المستعين المذكورين من طرف الأطراف المتعاقدة.

يسم إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة محدثة

الشنق المختصة التي يقع في دائريها مكان التعاقد.

يسم إيداع ثلاثة نسخ من الطرف الأثغر المختصا مقابل مصروفات مشتركة.

ويعطي إيصالا بذلك، ويشتت تاريخ الإيداع عن الاتفاقيات لاسيما فيما يتعلق بتفصيلها وراجعتها والمساركة في الجبن التي تنص عليه.

والضمادات الاجتماعية شروط العمل والتشغيل والضمادات للمهن التابعة للمؤسسات أو المرافق العمومية.

يجرب تحرير التعديلات التي ترتكز على  
الاتفاقية وأداتها وأعلامها ونشرها في  
الشكل، والشروط المخصوصة بغيرها، في  
النحو 71، 72.

#### المادة 81: الاتفاقية

في حالة استقالة تطليق أو تأديب من قبل أحد  
طرف متعاقد في الاتفاقية أو منظمتها الرئيسيتين،  
إبلاغ ذلك كتابة وفي ثلاثة نسخة إلى كل طرف  
الشفل التي أودعت الاتفاقية إليها، وفي الحالات  
يودع فيها قرار الاستقالة لدى دائرة العقوبات، وبيان  
الكاتب إيصالاً بذلك،  
لا تعفي استقالة صاحبي العمل المتعاقدين عن  
منظمة موقعة على الاتفاقية أو منظمتها إلها، وإن  
تطبق الاتفاقية، وهم ذلك لا تصرفي عنوان التأديب  
اللاحقة التي تجري عليها.

#### المادة 82: النشر

يكون نقض الاتفاقية الجماعية بموجب  
كتابي، في ثلاثة نسخ يرسل من طرف رئيس  
محريها إلى كتابة المحكمة التي تم الإيداع بها،  
وفي الحالة التي يزول عن غيرها محرر كتابة  
كتابة المحكمة، يسلكي الكاتب إيصالاً بذلك،  
ويجب أن يسبق النقض إشعار محمد بندر بن عبد الله  
ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك،  
ويستمر العمل بالاتفاقية التي تم تفعيلها إلى  
غاية سريان الاتفاقية التي تحل محلها، وإن تم ذلك  
خلال سنة ابتداء من التاريخ الفعلي للنقض.

#### المادة 83: الإرسال إلى سفارة الشغل

على كاتب محكمة الشغل أن يرسل إلى مختار  
الشفل نسختين يدون عليهما تاريخه الشهري،  
الإداع وكل اعلانات التعديلات أو الأحكام  
الاستقبالات أو الالغاءات المذكورة أعلاه.

#### المادة 84: الإشهار لدى دائرة العقوبات

كما تلزم الاتفاقية المنظمات التي تنضم إليها  
وذلك كل الذين يصبحون أعضاء في هذه المنظمات  
وتلتزم الأطراف المتعاقدة والمنضمة وكذلك  
أعضاؤها بالتنفيذ الأمين لهذه الالتزامات وبند  
المساس بتطبيق الاتفاقية الجماعية على  
المؤسسات التي تخضع لها.

وليست الأطراف ضامنة في هذا التنفيذ  
بالقدر المحدد في الاتفاقية.

#### المادة 78: الأثر المعياري/ الخصوص

تفرض بنود الاتفاقية الجماعية المحددة  
لحقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل في كافة  
المؤسسات عندما يكون صاحب العمل قد وقع  
شخصياً على هذه الاتفاقية أو يكون عضواً فيها أو  
يصبح عضواً في منظمة موقعة عليها أو منظمة  
الى بها.

وفي الحالة التي تكون المؤسسة قابلة  
للخصوص إلى عدة اتفاقيات جماعية نتيجة لعددي  
نشاطاتها، فإنه لا تسرى عليها سوى اتفاقية  
الجماعية التي تتعلق بنشاطها الأساسي.

#### المادة 79: الانضمام

يجب على أصحاب العمل والمنظمات التي  
ترغب في الانضمام إلى اتفاقية جماعية أن تبلغ  
كتابة محكمة الشفل - التي أودعت لديها الاتفاقية -  
انضمامها في ثلاثة نسخ. وفي الحالة التي تودع  
فيها وثيقة الانضمام لدى كتابة المحكمة، يقوم  
الكاتب بتسليم إيصال بذلك.

وببلغ الأطراف المنضمة إلى الأطراف  
المتعاقدة هذا الانضمام عن طريق رسالة مضمونة  
الوصول مع الاعلام بالاستلام.  
ويتمتع الطرف المنضم بنفس الحقوق التي  
تتمتع بها الأطراف المتعاقدة ما لم تنص الاتفاقية  
على خلاف ذلك.

#### المادة 80: التعديلات

ويجوز دائما لصاحب الشأن التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف المنظمة المذكورة.

4 - إذا رفعت الدعوى الفاشلة عن الاتفاقية الجماعية سواء من طرف صاحب عمل أو عامل أو منظمة، فإنه يجوز لكل منظمة أخرى يخضع أعضاؤها لاتفاقية المذكورة أن يتدخلوا في الدعوى المرفوعة تأسيسا على المصلحة الجماعية التي تعود على احصانها من تسوية النزاع، وتخضع دعوى المنظمات المشار إليها في هذه الصادرة إلى اختصاصها للنقاشي.

### الفصل الثالث: الاتفاقيات الجماعية القابلة لتوسيع نطاق تطبيقها

#### المادة 87: مبادرة التفاوض

لوزير الشغل أن يدعو لاجتماع لجنة مختلطة بهدف إبرام اتفاقية جماعية للشغل يكون الغرض منها تسوية شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في نشاط أو عدة نشاطات معينة على المستوى الوطني أو الجهوي أو المحلي وذلك بمبادرة منه أو بناء على طلب من أحدى المنظمات النقابية لاصحاب العمل أو للعمال المعنوية والتي تعتبر الأكثر تمثيلا.

#### المادة 88: تشكيل اللجنة المختلطة

يجدر مقرر من وزير الشغل تشكيل اللجنة المختلطة التي تتضم عددا متساويا من ممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال واصحاب العمل، وفي حالة عدم وجود هذه المنظمات الأخيرة، تضم اللجنة اصحاب العمل بصفاتهم الشخصية.

#### المادة 89: الاتفاقيات الملحقة

يجوز إبرام اتفاقيات ملحقة لكل فئة رئيسية من الفئات المهنية، وتحتوي على شروط العمل الخاصة بهذه الفئات وتنتمي مناقشتها من طرف ممثلي المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للفئات ذات الشأن.

13) فسخه، ممثلي أن يطلب على الاتفاقية بدون

الاست

برهان ذاتها صكمة الشغل نفسها مطابقة بمقتضى اتفاقية العمومية وكذلك من التعديلات التي تغيرها، والتعديلات أو الإضافات على ورق

وقد يطلب ترقية الشخص الذي يطلبها.

14) لكل شخص ممثلي أن يطلب ترجمات

الجريدة الرسمية للشغله

15) إذا تطلب الإشعار في المعاشرة

برهان ذاتها مماثل، قبل انتشار معاشرة لتطبيق اتفاقية أو مقرر يدل ممثليها أن يضع نسخة معاشرة أو المقرر الذي يعطى ممثليها تحت

الاعتراض

في آخر تسعين يوماً لاتفاقية العمومية

برهان ذاتها لأصحاب العمل والمنظمات النقابية بالاتفاقية جماعية أن يرفعوا باسمائهم (الآن، ولأصحاب العمل الذين يضر)،

برهان ذاتها العمل والمنظمات الموقعة على اتفاقية الذين يخالفون التعهدات

برهان ذاتها

برهان ذاتها المنظمات المستندة أو المنضمة

أو بها ينضمون وآخرين لا يطبقون بنود هذه الاتفاقية

برهان ذاتها، أو منظمة مرتبطة بالاتفاقية تختلف

برهان ذاتها (التجدد)، العدالة عليهما

برهان ذاتها ونظامه مرتقبة باتفاقية جماعية

برهان ذاتها المكتوي الذي تنشأ عن هذه الاتفاقية

برهان ذاتها، أو (التجدد)، أو (التجدد) التي يضر من

برهان ذاتها، يحيط أن يكون له الحق ولم يعلن

برهان ذاتها

- ٦- تغيرة التغيير ذاته، أو تغيرة غيرها، أو تغيرة  
كــ مفهوب في العمل.
- ٧- الأحكام السابقة، والغير السابقة، أو السابقة، أو  
أو الغاء كل الاتفاقيات، أو تغيرة كلها، أو  
٨- هــ حق تطبيق، بما يليه، أو يليه، أو يليه،  
المسائل<sup>١</sup> بالنسبة للمعاملات الأخرى.
- ٩- الإجازات مدفوعة الأجر،  
١٠- بدلات الانتقال، وعائد الاتصال، وبدل  
البيت،  
١١- درجة وظيفة الممثل، وبدل من دون  
الأستعنة في حالة الانتقال، والمعلم، وأجر المعلم،  
الامر بانتدابه من مكان الأداء السابقة، أو  
عمله أو السكس، أو تعيين الأداء باتفاقه المهني، وبدل  
مكان عمله.  
١٢- شروط تعيين وفتح محل العمل دون أو بدل  
الأحكام المنصوص على فيها إلى التعيين ضرورة، وذلك  
في اختياره الحر للنقاية.  
١٣- الإجراءات الرقابية التي يلقيها  
لتبعاعها في التوفيق والاختيار ما بين انتداب المعلم،  
والمعلم المرتبطين بالاتفاقية.
- المادة 93 : البنود الاختيارية**
- يجوز أن تتضمن أيضاً دون أن يكون ذلك  
المرد على سبيل التحديد، استكمالاً لبيان:  
- علاوات الائتمانية والسو اطبية والارتفاع  
- بدلات الفحقات المهنية والشهادة بها، وبذلك  
الانتقال.  
- علاوات السلة بالنسبة للعامل المستخدمين في  
تناول وجباتهم في مكان العمل.  
- الشروط العامة للأجر على أساس المعايير  
العمولة وذلك في كل مرة يمكن تضمين الأجر، وذلك  
الأسلوب كلها أو جزئياً.  
- البدلات عن الأعمال الشاقة أو العطارة، عن  
الضارة بالصحة أو الموسنة.

#### المادة ٩٤: تقدير التمهيلية

يحدد الطابع التمهيلي للنقاية أو لتنظيم مهني  
من طرف وزير الشغل الذي يجمع كافة عناصر  
التقدير معأخذ رأي المصالح المهنية لإدارة الشغل.  
ويقسم تقدير التمهيلية على أساس المعايير  
المقررة بموجب المادة 265.

**قرار الوزير قابل - عند الاقتضاء - للطعن على  
أساس تجاوز السلطة.**

ويجب أن يتضمن الملف المقدم من طرف  
وزير الشغل كافة عناصر التقدير المتوفرة ورأي  
مصالح إدارة الشغل.

ولا يجوز تفسير الأحكام السابقة على أنها  
تعطي لإدارة الشغل الحق في الاطلاع على سجلات  
قيد المنخرطين والدفاتر المالية للنقاية أو التنظيم  
المهني.

#### المادة ٩٥: الخلاف بين أعضاء اللجنة المختلطة

إذا لم تتوصل إحدى اللجان المختلطة إلى  
الاتفاق على إدخال قاعدة أو عدة قواعد في  
الاتفاقية، يجب على مفتتح الشغل، بناء على طلب  
أحد الأطراف، أن يتدخل لتسهيل حصول هذا  
الاتفاق.

#### المادة 92: البنود الإجبارية

يجب أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية المشار  
إليها في هذا الفصل أحكاماً بشأن:

١- ممارسة الحق النقابي بحرية وحرية الرأي  
لدى العمال.

٢- الحدود الدنيا للأجور المتعلقة بمختلف  
مؤهلات السلم المهني الخاص بفرع النشاط المهني.

٣- وسائل التنفيذ ونسب زيادة الساعات  
الإضافية المستحقة عن ساعات العمل الإضافية  
خلال النهار أو الليل في أيام العمل أو أيام الراحات  
ال الأسبوعية أو أيام الأعياد:

للانقافية بسوجب مقرر مشترك بين وزير الشغل وزیر المالية.

ويتم هذا التوسيع لشار وجزاءات الاتفاقية الجماعية بالنسبة للمدة والشروط المنصوص عليها في الاتفاقية المذكورة.

ومع ذلك يتبع على وزير الشغل. بعد اخذ الرأي المسبب للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي ان يحذف الاحكام. التي قد تتعارض مع النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها. ويجوز له وينفس الشروط ان يستخرج من الاتفاقية، دون ان يغير تناصها، البنود التي لا تنضم مع وضعية فرع النشاط في مجال التطبيق المنشود.

#### المادة 96: نهاية توسيع نطاق التطبيق

ينتهي مفعول المقرر الوزاري المنصوص عليه في المادة السابقة اذا انقطع العمل بالاتفاقية الجماعية بين الاطراف نتيجة لاغانها او عدم تجديدها.

ويجوز لوزير الشغل ان يبطل العمل بالمقرر الوزاري المنصوص عليه في المادة السابقة بعد اخذ الرأي المسبب للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي بهدف وضع نهاية لإمداد الاتفاقية الجماعية او بعض احكامها إذا اتضحت ان الاتفاقية او الاحكام المنشودة لم تعد تتفق مع وضعية فرع النشاط في النطاق الإقليمي المنشود.

#### المادة 97 : اجراءات توسيع نطاق التطبيق وسحب التوسيع

يجب أن يسبق مقرر توسيع نطاق التطبيق او سحب توسيع نطاق التطبيق باستشارة المنظمات المهنية وكل الاشخاص المعنيين. وذلك طبقا للشروط المحددة في هذه المادة.

.. تحد الاقتضاء، تنظيم وسير عمل التلمذة للهندسية والتكتيون المهني في إطار فرع النشاط المذكور.

.. الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث في بعض المؤسسات التي توجد في نطاق تطبيق الاتفاقية.

.. خاتمة الاقتضاء، وسائل تكوين الكفاله.

.. التشغيل لوقت منفصل لبعض فئات العمال بشروط اجر لهم.

.. تنظيم وتسهيل وتمويل المرافق الاجتماعية والتجهيزية الإجتماعية.

.. شروط العمل الخاصة للأعمال بالتناوب والإنتمال خلال الرائحة الأسيوية خلال أيام الاعياد. وبعدها مراعاة الشروط التي يجوز ان تصبح تطبيق الاحكام الاختيارية، المسلم بفائدتها اجبارية.

المادة 98 : تكييف الاتفاقيات الجماعية الجديدة على مستوى إقليمي أضيق

في حالة ابرام اتفاقية جماعية تتعلق بفرع معين من النشاط على المستوى الوطني او الجغرافي، تكييف الاتفاقيات الجهوية او المحلية هذه الاتفاقيات او بعضا من احكامها مع شروط العمل الشخصية الفائدية في إطار إقليمي اضيق.

ويجوز ان تنص هذه الاتفاقيات على احكام جديدة وشروط أكثر صلاحية للعمال.

المادة 99: توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجديدة

يناء على طلب من احدى المنظمات النقابية او تجربة التنظيمات المهنية الاكثر تمثيلا او بمبادرة من وزير الشغل، يجوز جعل احكام الاتفاقيات الجماعية التي تكتسبها للشروط المحددة في هذا القسم بدلها بالنسبة لاتفاقية اصحاب العمل والعمال الذين يندرهم في نطاق التطبيق المهني والإقليمي.

يتم انتداب عمل أو ملوك من أهل خلقه للدور في تنظيم لامسحاب النساء، من الجماعية وبين مدنوي في دور المؤسسة في المنشآت الأخرى.

المادة 101 : النسب  
المندرج من الاتفاقية المؤسسة في المنشآت أو عقد وجود الاتفاقية الجماعية ينطلي على مسكنة سارية على المؤسسة أو على المنشأة تكريبياً على الاتفاقية مع الشروط التالية بالموازنة في بالمنشأة الصافية أو المتدعيم، على أحكام بجدولة أو أكثر صلاحية بالنسبة للصالح في حالة عدم وجود اية اتفاقية جماعية، تحدد شروط العدل والتشفيلي والمساند الاجتماعي كالتالي تطلق الإسر باتفاقية جماعية بمروطة

#### الكتاب الثاني: المؤسسة

المادة 102 : تكليف المؤسسة والمنشأة  
كل شخص طبيعي أو اعتباري، من القائمين على القانون العام، يستلزم عاصلاً في دور عمال يشكل مؤسسة  
وتشمل المؤسسة منشأة أو عدة منشآت ويتكون كل منشأة من شخص أو من مجموعه من الأشخاص يعملون معاً، في مكان معين، تأسست وادارة مشتركة، ورئيس المنشأة ممثل المؤسسة  
كل منشأة تتبع مؤسسة  
تشكل المنشأة إلى حين تعيين المندوبة المؤسسة.

#### الباب الأول : رئيس المؤسسة

المادة 102 : التعريف  
رئيس المؤسسة هو الشخص الطبيعي الذي يضطلع بالسلطة القيادية والسلطة التنظيمية والسلطة التأدية في المؤسسة.  
وفي الحالة التي تكون فيها المؤسسة، أو لشخص طبيعي، فإن هذا الأخير هو رئيسها، وإن مستقلها بصورة مباشرة، فإذا كانت هذه حالة في

يجب أن يعلن عن كل مشروع لتوسيع نطاق اية اتفاقية جماعية بالنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية وأن يرفق به النص الكامل للاتفاقية.

وفيل انقضاء مدة الثلاثين يوماً التالية للنشر الإعلان بالجريدة الرسمية، ترسل المقابلات والتنظيمات المهنية وكل الأشخاص ذوي الشأن إلى مفتش الشغل ملاحظاتهم حول بنود الاتفاقية ورائهم في جدو توسيع نطاق كافة أحكامها أو جزء منها.  
ويجب أن يتضمن مقرر التوسيع أو سحبه إشارة إلى رقم الجريدة الرسمية التي تحتوي في نفس الوقت على إعلان التوسيع والنص الكامل للاتفاقية.

ويتضمن المقرر في داخله النص الكامل لأجزاء الاتفاقية التي لا يتم توسيع نطاق تطبيقها مع الاشارة إلى صفحات الجريدة الرسمية المذكورة أعلاه.

#### الفصل الرابع: الاتفاقية الجماعية الوطنية المشتركة بين المهن

المادة 98 : التعريف  
يجوز إبرام اتفاقيات جماعية وطنية مشتركة بين المهن طبقاً لنفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة للاتفاقيات الجماعية القابلة لتوسيع نطاق تطبيقها.

ومع ذلك، واستثناء من أحكام المادة 92 يجوز أن لا تتضمن اتفاقية جماعية وطنية مشتركة بين المهن إلا بعض البنود المنصوص عليها في المادتين 92 و 93.

#### الفصل الخامس: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة أو المنشأة

المادة 99 : التعريف  
يجوز أن يبرم اتفاقية جماعية تتعلق بمؤسسة أو بعد مؤسسات أو بمنشأة أو بعدة منشآت تابعة لمؤسسة فيما بين:

وتنسح مهارسة سلطنة التنظيم التابعة لرئيس المؤسسة، دون الاختلاط بالصلاحيات الممنوحة بوجوب القانون، إلى حدثى النهل وبالتنظيمات المتعلقة بشروط العمل.

فيما كانت المؤسسة قد اشتنت على شكل تدريبي استثنائي، فإن رئيس المؤسسة هو المسؤول التنفيذي، المسئول بمحاسب القانون أو النظام الذي ينسب إليه ويسقط جزاء متسابق مع الخطأ.

### **القسم الثاني : السلطنة التنفيذية**

#### **المادة ١٠٦: النظام الداخلي**

في كل منشأة تستخدم أكثر من شررين عاملين ويعينون وضي نظام داخلي من طرف رئيس المؤسسة وإياه بذلك كتابة محدثة المشنل الدخنصة خلال الشاشة الشفاعة لافتتاح المؤسسة او لل يوم الذي يبلغ فيه عدد العاملين الفعلي الحد الأدنى المذكور أعلاه.

لا يجب أن يتضمن النظام الداخلي الذي يضعه

رئيس المنشأة سوى القواعد الضرورية لحسن سيره المنشأة والتي تتعلق بالتنظيم الذيفن للمعلم وبالتاديوب وبالتدريضيات الخادصة بالصحة والسلامة. وكل بند لا يدرج في الإعراض المذكور في الحال يجب أن يتضمن النظام الداخلي الذي يضعه

ويصدر مقرر من وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي وبعد الطلب التي يتبني خلقها وتبينه في مجلس الأقاصام لشئخها دون الاختلاط بمبدأ عدم التدخل، ويتقوون أولوية التشغيل وإعادة التشغيل في مصلحة كلها في التقدير المسؤول به. كما أنه في كل بند في هذه، وستتحقق مستوياته، تحديد عدد ونوع الإيجاسى لتحديد صرق تطبيق هذه المادة لا سيما في ظرف التي يتبني المخواها الإسباب الاقتصادية، وإنما، دون الاختلاط بالقول أحد الشاخصة بالفصل لمشل القواعد المتعلقة بالدوافع على النظام الداخلي ويبيده ونشره.

### **المقدمة الثالثة: السلطة التنفيذية**

#### **المادة ١٠٧: المبادئ**

يمارس رئيس المؤسسة السلطة التنفيذيةطبقاً لحكم الإنفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، وفي حالة عدم وجود التقافية جماعية أو نظام داخلي، يجوز له أيضاً ان يمارس السلطة التنفيذية ليضرط ان يتلقى مسبقأ توقيعات العامل حول الخطأ.

### **الفصل الأول: سلطنة رئيس المؤسسة**

#### **المادة ١١٠: الصلاحيات الفنية**

إلا أن رئيس المؤسسة ونده المختار فيرار

في غيره من الموارد التي تهمها مراجعة

الإدارية، وذلك، المقاضي.

الحادية عشر: المعيين والفصل على العمل

الحادية عشر: المعيين والفصـل على العمل

وكلفة المتراسات إلى يدهم في مدرسيها في كلية

الإختتام على مستوى التربية والعلوم

#### المادة 108: الخطأ التأديبي

لا يجوز النطق بالجزاء التأديبي ضد عامل ۱۰

إذا ارتكب هذا الأخير خطأ في مدارسته لسونته.

المادة 109: الملاحقات التأديبية

ولا يمكن ان تؤدي الاخطاء المرتكبة خارج

وقت او مكان العمل الى جزاء تأديبي الا في حالة

افتراهك السر المهني او المساس بسمعة المؤسسة

المادة 110: الملاحقات التأديبية

لا يجوز الشروع في إية ملاحة ضد عامل من

أجل خطا يكون رئيس المؤسسة او أحد ممثليه على

وسم ذلك في الحالة التي لا يمكن فيها اشتباكات

الخطأ التأديبي الا بعد استيفاء الإجراءات الجنائية،

ولا يجوز له ان يمارس دعوى الريجوع عن

لهم بسبب العمل الذي يكتسبونه، ونعتذر له في ذلك

الاشخاص الذين تكونون تسبباً في إقامته بمدحه

المقاضي الذين

مسؤولون عن مواجهة الخنزير عن إنحرافاته

المالكيات عن الأضرار التي يلحقونها بالغير

وبالمحضه بهذه التحريش إلا في حالة

والسابقة الا بابداء من اليوم الذي يصبح فيه القرار

وبالجهة التي تكتون تكون تسبباً في إقامته بمدحه

الملاحقات التأديبية

المادة 111: الألتراصات

لا يجوز تقديم المقابلة الى مصالحته العامل ۱۱

المادة 112: الخطأ التأديبي

لا يجوز تقديم المقابلة الى مصالحته العامل ۱۲

المادة 113: الملاحقات التأديبية

لا يجوز تقديم المقابلة الى مصالحته العامل ۱۳

المادة 114: الألتراصات

لا يجوز تقديم المقابلة الى مصالحته العامل ۱۴

المادة 115: الألتراصات ومسؤوليته

لا يجوز على كل مصالحة عمل يمدحه في كل

مستند من عامل، كمصلحة يحمل مصالحة في كل

إصالاً بذلك ويحيطه بالتفاصيل في كلها

العمل..

يتحمل رئيس المؤسسة، بوصوفه صاحب عمل.

كافية الاتراصات التعاقدية التي يتعهد بها الراء العامل

من 26 إلى 50 عاملًا: مندوبان أصليين وменدوبان احتياطيين.

من 51 إلى 100 عاملًا: ثلاثة مناديب أصليين وثلاثة مناديب احتياطيين.

من 101 إلى 250 عاملًا: خمسة مناديب أصليين وخمسة مناديب احتياطيين.

من 251 إلى 500 عاملًا: سبعة مناديب أصليين وسبعة مناديب احتياطيين.

من 501 إلى 1000 عاملًا: تسعة مناديب أصليين وتسعة مناديب احتياطيين.

ويذوب بعد ذلك مندوب أصلي ومندوب احتياطي عن كل خمسة عامل يزيدون عن ذلك.

**المادة 120:** انتخاب مندوبى العمال ينتخب المندوبون الأصليون والمندوبون الاحتياطيون من طرف عمال كل منشأة.

ومدة عضويتهم سنتان. ويجوز إعادة انتخابهم.

ويتم الانتخاب بالاقتراع السري وداخل مظروف.

ويكون الاقتراع بالقائمة في دورتين طبقاً للتمثيل النسبي.

في الدورة الانتخابية الأولى، تقد كل قائمة من طرف المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في كل منشأة بالنسبة لكل فئة من فئات العمال.

وإذا كان عدد الناخبين أقل من نصف عدد العمال المسجلين، تجرى دورة انتخابية ثانية، يجوز لمنتخبيها الاقتراع على قوائم غير تلك التي تم تشكيلها من طرف المنظمات النقابية.

وتنسد المقاعد بحسب التمثيل النسبي، وتستد الباقيه حسب أعلى معدل من الأصوات.

**المادة 121:** المنازعات المتعلقة بالانتخاب تكون المنازعات المتعلقة بالانتخاب وبصلاحيه المندوبين للانتخاب وتنظيم التمهيات الانتخابية من

يمكن أن يتم اتخاذ أي ملخص أو آية مسودات قانونية أو تحالف شير انتشاراً من تاريخ تقديمها من طريق صاحب العمل.

ويتحقق بذلك قائمة المؤسسات المصدرية والمالية التي تدارها إيجاباً.

النحو [ ] ; متحف الوديحة

أو كل مناسب كل الوديحة أو يجزء منها إلا

وهي إحدى المنشآت وبصلاحية العمل بها أو بموقعة

الشركة لهذا الغرض، بموجب قرار من

الجنة الفيدرالية.

النحو [ ] / [ ] . اختيار صاحب العمل

ويؤدي تطبيق قانونية التقديمة أو

القانون، القرارات العامل انشاء حق أولوية

لكل الأفراد على الأموال الموزعة لصالح أصحاب

الوظيف

### الباب الثاني: ممثلو العمال

#### الفصل الأول: مندوبي العمال

##### نقطة الأول: تعيين مندوبي العمال

النحو [ ] . الانتقام في كل منشأة تشتمل

على ملحوظات عن العمال في كل منشأة تشتمل

على ملحوظات عن العمال

ويتم اختيار مندوبى أصلي مندوبي احتياطي

ومندوبي الشروبة وبشكل ملحوظ في حالة الغياب

وغيرها في اليوم أو الاستقالة أو تغيير الفنية

أو غيرها في التسلق إلى منشأة أخرى أو فسخ العقد أو

غيرها، في يوم الذي ينتهي فيه العقد شريح

النحو [ ] . تعيين مندوبي العمال

النحو [ ] . اختيار مندوبي العمال

النحو [ ] .

ويدفع لهم الأجر عن هذا الوقت كأنه وقت عمل، ويجب أن يخصص هذا الوقت للأعمال المتعلقة بمهنة مندوبي العمال مثلاً حدها القانون والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية.

المادة 124: المقرر التنظيفي  
يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل طرق تنظيف القسمين الأول والثاني من هذا الفصل، لا

ويخصص محكمة الشغل التي تفصل فيها على وجه الاستعمال وبصفة نهائية.

ويجوز الطعن بالنقض في حكم محكمة الشغل أمام المحكمة العليا طبقاً للاشكال والمواعيد والشروط المنصوص عليها في القانون بالنسبة لهذا الطعن في المادة الاجتماعية.

القسم الثاني: مهام مندوبي العمل

#### المادة 122: الوظائف

يضطلع مندوبي العمل بالمهام التالية:  
التقديم إلى أصحاب العمل بكلفة المطالب طرق توسيع العمال بين مختلف الجهات الانتخابية وتوزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال.

الفردية والجماعية التي لم يستحب إليها مباشرة والمعنفة بشرط العمل وحماية العمال وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والتصنيفات المهنية وتنسب للطرق التنظيمية أو الاتفاقية.

تدوّج محضر الانتخابات الذي يجب على أصحاب العمل أن يرسله من ثلاثة نسخ وخلال شهريّة أيام إلى مفتش أو مراقب الشغل المختص.

شروط إقامة المندوب من طرف هيئة العمال التي قالت بالانتخاب.

الوسائل المادية التي توفر لهم على سبيل المثال خاصة المحلات ولوحات تعليق الإعلانات التقافية.

الشروط التي تم فيها قبولهم من طرف صاحب العمل أو ممثله.

القسم الثالث: فصل مندوبي العمل  
عن العمل  
المادة 125: الترخيص الضروري والمسبق ترخيص من مفتش أو مراقب العمل والضمان الاجتماعي المختص لفصل أي مندوب لعمال.

يجب على صاحب العمل أن يحصل على حول إجراءات الفصل المترتبة لسبب اقتصادي، الإذاء بآرائهم ومقرراتهم إلى صاحب العمل بهدف تحسيين تنظيم المؤسسات ومردودها.

وفرض الأحكام الآتية الذكر، يحق للعمال أن يقدموا بأنفسهم، مطالبيهم ومقرراتهم إلى صاحب العمل.

#### المادة 123: بساعات الندية

يلتزم رئيس المنشأة بالسماح لمندوبي العاملين بالوقت الضروري لأداء مهامهم في حدود مدة لا تزيد عن خمسة عشر ساعة في الشهر، ما لم تكن عادلة يجبر أن يثبت استلام المفتش لها بموجب اللوقيع على نسخة من الرسالة.

هذا ظروف استثنائية أو اتفاق مغایر.

يملك الوزير المكلف بالشغل مهلة غير قابلة للتجديد، وهي ثلاثة أيام اعتباراً من تاريخ عرض النزاع عليه، ليصدر قراره، وفي حالة عدم صدور قرار خلال هذه المدة، يعتبر الوزير كما لو كان قد قبل القرار الصادر عن مفتش الشغل والضمان الاجتماعي. وقرار الوزير قبل للطعن أمام المحكمة العليا من أجل تجاوز السلطة طبقاً للأجال والاشكال وإلزامه المنصوص عليها لمارسة هذا الطعن في المادة الإدارية.

#### المادة 130: بطلان الفصل

يقع باطلاً بقوة القانون فصل أي مندوب للعمل: بدون ترخيص مسبقاً من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي، بعد الطلب المقدم إليه. على الرغم من قرار الوزير القاضي بالغاء الترخيص الضمني أو الصريح المنوح من طرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي. كل فصل لمندوبي العمل تم خلافاً لهذه النصوص يفتح المجال للحصول على التعويضات عن الضرر.

#### المادة 131: مجال التطبيق

تسري أحكام هذا القسم: على مندوبي العمل الأصليين والاحتياطيين المباشرين لمهامهم.

على المرشحين لمهام مندوبي العمل خلال الفترة الواقعة بين تاريخ تقديم القوائم إلى رئيس المؤسسة وتاريخ الافتراض.

على مندوبي العمل خلال الفترة الواقعة بين نهاية عضويتهم وانتهاء السنة أشهر التالية للاقتراع الجديد.

#### الفصل الثاني: اللجنة الاستشارية

##### للمؤسسة أو للمنشأة

#### المادة 132: إنشاء اللجنة الاستشارية

#### المادة 126: الخطأ الجسيم - التوقف عن العمل

إلا أنه في حالة الخطأ الجسيم؛ يجوز لصاحب العمل أن يقرر توقيف المندوب أو المندوبين المعنيين بالفصل على الفور وذلك في انتظار إصدار القرار النهائي من طرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي.

وفي حالة الرفض، يلغى التوقف عن العمل وتبطل أثاره بقوة القانون. في حالة الترخيص في الفصل، فإنه يسري بصورة رجعية ابتداءً من اليوم الأول للتوقف عن العمل.

#### المادة 127: قرار مفتش الشغل

يجب على مفتش الشغل والضمان الاجتماعي أن يصدر قراراً مسبباً خلالخمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع أو استلام طلب ترخيص الفصل.

ويعتبر عدم تبليغ الإجابة خلال هذا الموعد ترخيصاً باستثناء الحالة التي يعلم المفتش فيها صاحب العمل بقراره المتعلق بالجوء إلى تحقيق قبل انقضاء هذه المهلة، وفي هذه الحالة تصبح المهلة ثلاثة أيام.

#### المادة 128: الطعن في قرار مفتش الشغل

يسحب القرار الذي يمنح أو يرفض فصل أي مندوب للعمال إجراءات الترخيص من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي.

وهو غير قابل لأي طعن يمنح أو يرفض فصل أي مندوب للعمال إجراءات الترخيص من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي.

وهو غير قابل لأي طعن غير طعن التسلسل الإداري المقدم أمام الوزير المكلف بالشغل في مدة الخمسة عشر يوماً التالية لإبلاغ قرار المفتش أو لانقضاء موعد الخمسة عشر يوماً أو الثلاثين يوماً أو بدون أن يكون المفتش قد اتخاذ قراراً.

#### المادة 129: قرار وزير الشغل

تنشأ اللجنة الاستشارية في كل مؤسسة تضم أكثر من مائتين وخمسين عاملًا.

ويجري الاختداب بالاقتراع السري وفي مظروف، والاقتراع هو اقتراع الغائمة ذو دورتين مع التنشيل النسبي.

وفي الدورة الانتخابية الأولى، يتم إعداك كل قلة من طرف المنظمات التقافية المهنية الأكثر تمثيلاً في المؤسسة أو عند الاقتضاء في المنشأة بالتبية لكل فئة من العمال.

وإذا كان عدد الناخبين أقل من نصف المسجلين، تجري دوره الانتخابية ثنائية يجور فيها الناخبين أن يقتروا على قوانم غير الفوائد المقدمة من طرف المنظمات التقافية.

وتنتد المقادع طبقاً للمقى مثل التسبي وتسند المقاعد الباقية حسب أعلى معدل من الأصوات.

**المادة 135: المداشر عادل**

المنازعات المتعلقة بالانتخابات وبأهلية الانتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية وكذلك انتظام العمليات الانتخابية من اختصاص محمدية الشغل التي تحصل على وجيه الاستبعاد ابتداء ونهايتها.

وقرار محكمة الشغل قابل للطعن بالتفصي أمام المحكمة العليا طبقاً للاشغال والمواعيد والشروط المنصوص عليها في القانون لممارسة هذا الطعن في المادة الاجتماعية.

**المادة 136: دور مهنة المحنة الاستشارية**

تعمل اللجنة الاستشارية مع المؤسسة:

من 250 – 500: ثلاثة أعضاء اصليين

أكثر من 501 – 1000: أربعة أعضاء اصليين

أكثر من 1000 : خمسة أعضاء اصليين

وخمسة أعضاء احتياطيين.

**المادة 134: الانتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية**

رأيها بشأن كل مشروع أو قرار يتعلق:

بالمشاريع الاجتماعية للمؤسسة، لا سيما متاجر المؤسسة والمصالح الطبية والصحية ومحلات التفريض والمحضات والمدارس وحدائق الأطفال:

2) طرق توزيع العمال بين مختلف الهيئات التنفيذية وتوسيع المقادير بين مختلف العمال الذين لا يستفيدون من مساكن وظيفية ممنوحة بموجب عقود العمل أو التصوّص الفدالنية أو التنظيمية.

3) الطرق التطبيقية لإجراء الاختدالات.  
4) نموذج محضر الاختدالات الذي يجب على صاحب العمل أن يبلغه، من ثلاثة نسخ وحدها شهانية أيام إلى مقتضى الشغل.

5) شروط إقامة المضبوط من طرف هيئة العمل والسلامة طبقاً للمادة 252.  
6) الوسائل المادية المضبوطة تحت تصريحه لأسباب الحالات ولوحات تعليم الإعدالات.

7) شروط سير عمل اللجنة الاستشارية التي تتثبت:  
ويجب على رئيس المؤسسة أن يعلم اللجنة تنزم أراوها رئيس المؤسسة.

المادة 137: وسائل العمل  
ينتاج أن لهم.  
يجب على رئيس المؤسسة، عند الاقتضاء، رئيس المنشآة أن يترك لأعضاء اللجنة الاستشارية في حدود مدة لا يمكن أن تزيد عن خمسة عشر ساعة في الشهر، الوقت الضروري لتلاديه مهمتهم ما عدا انصراف الاستشارية أو الإنفاق المخالف، ويجب أن لا يخصص هذا الوقت إلا للمعيلات المستقلة بالمهمة الموضحة في المادة السابقة.

ويدفع الأجر عن هذا الوقت وعن وقت المشاركة في اجتماعات اللجنة الاستشارية أثناء ساعات العمل كما لو كان وقت عمل.  
المادة 138: فصل أعضاء اللجنة الاستشارية عن العمل  
تنسري المحکام المواد 125 إلى 131 على فصل أعضاء اللجنة الاستشارية عن العمل.

المادة 139: المقرر التطبيقي  
يحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق تطبيق هذا الفصل لا سيما:  
1 ) الشرط الدائم توافرها في الناخب والمترشح.

المادة 141 : التصريح لدى مكتتبية الشغل يجب أن يكون كل عقد مقولة من الباطن تصرح لدى مكتتبية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من طرف المقاول الرئيسي.

مقدماً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.  
مقدماً في الصندوق من الباطن:  
يجب أن يكون كل عقد مقولة من الباطن تصرح لدى مكتتبية الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من طرف المقاول الرئيسي.

عقد العمل بالمقطوعية هو العقد الذي تعهد بمقتضاه مقاولة إلى وسيط يطلق عليه عامل بالمقطوعية مهمة تعين العمال ومدتهم إذا اقتضى الحال بالألات والمادة الأولية وذلك بهدف انجاز عمل معين : سواء بصورة مباشرة لصالح المقاولة ويطبق عليه رئيس العمل.

أو بصورة غير مباشرة مع رئيس العمل الذي تعاقد مع المقاولة ويطبق عليها المقاولة الرئيسية.

### القسم الأول: إنشاء عقد العمل

#### بالمقطوعية

##### المادة 145: الصحة

لا يكون عقد العمل بالمقطوعية صحيحا إلا إذا كان العامل بالمقطوعية :  
مقيدا في السجل التجاري أو سجل الحرف.  
مقيدا في سجل الضرائب تحت رقم مكلف.  
مسجلا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

##### المادة 146: الشكل

قبل تنفيذه يبرم عقد العمل بالمقطوعية كتابة وبخضوع لتأشيره الموافقة من طرف مفتش التشغيل بمكان التنفيذ، وفي حالة عدم التأشيرة تحل المؤسسة محل المقاول بالمقطوعية في جميع التزاماته تجاه العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي.

وفي حالة عدم تسليم تأشيرة التسجيل خلال الثمانية أيام اعتبارا من إيداع العقد لدى مفتشية الشغل المثبت باعلام الاستلام أو بابراء على نسخة من العقد، تعتبر التأشيرة في حكم الممنوعة.

### القسم الثاني: التزامات العامل

#### بالمقطوعية

##### المادة 147: المبدأ

يعتبر العامل بالمقطوعية، تجاه العمال الذين يعينهم بمثابة صاحب عملهم ويخضع على هذا

ويجب أن يتم هذا التصريح قبل تنفيذ عقد المقاولة من الباطن وأن يتضمن المعلومات التالية :  
الموضوع والمكان والمدة المقررة لتنفيذ المقاولة من الباطن

#### اسم المقاول من الباطن

عنوان المحل التجاري للمقاول من الباطن  
رقم تسجيل المقاول من الباطن في السجل التجاري لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.  
رقم قيد المقاول من الباطن في جدول الضرائب.

#### المادة 142: آثار العقد الصحيح للمقاولة من الباطن

لا توجد رابطة قانونية بين المقاول الرئيسي أو رئيس العمل، من ناحية، والعامل المعين بموجب عقد عمل مع المقاول من الباطن من ناحية أخرى.  
ولا يجوز للعمال أن يقوموا أية دعوى ضد المقاول الرئيسي ورئيس العمل ما عدى الدعوة المباشرة المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود في مجال عقد المقاولة.

#### المادة 143: آثار العقد الفاسد للمقاولة او للمقاولة من الباطن

يعتبر كل عقد مقاولة من الباطن عقد عمل بالمقطوعية وبخضوع على هذا الأساس، لأحكام الفصل الثاني من هذا الباب إذا لم تتوفر في المقاول من الباطن الشروط المحددة بموجب المادة 140 أو إذا لم يقم المقاول بالتصريح المنصوص عليه في المادة 141.

وكذلك الشأن بالنسبة لعقد المقاولة إذا ما كلف صاحب المشروع مقاولا بتنفيذ مشروع ولا تتوفر فيه الشروط الواجب توافرها في المقاول من الباطن طبقاً للمادة 140.

### الفصل الثاني: العمل بالمقطوعية

#### المادة 144: التعريف

**الفصل الثالث: التزامات المقاول الرئيسى**

المادة 150 : التزامات التعليق والإشهار  
 يجب على المقاول الرئيسى أن يعنى في المكابib قائمة العمال بالمقطوعية الذين يعاقب معهم وأن يقوم باستئداء الدكان الذي تتفق فيه الإشتغال وتدري فيه الخدامت بحضور العمال الذين يكتونون في خدمة العامل بالمقطوعية وفي الأيام المحددة لدفع أجور هؤلاء العمال.

المادة 151 : مسؤولية المقاول الرئيسى

1- في جميع الحالات التي تتقد فيها الإشغال بواسطة عامل بالمقطوعية، يحل محل المقاول الرئيسى في حالة إعسار العامل بالمقطوعية فيما يتعلق بكله أو جزءها تنفيذ عقود العمل بمقطوعية الصناعات الاجتماعية ويحق لهؤلاء العمال ولهمه الموسسات تقديم دعوى مباشرة ضد المقاول الرئيسى.

المادة 152 : مقرر التطبيق

يحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالتشغيل وساحات التعمير أو أماكن أخرى يعتزم استخدامها بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والصناعة الاجتماعي، إن لزم الأمر، طرق تطبيق هذا الباب.

أو يبلغونه حظر الدفع.

الأساس، إلى جميع التزامات صاحب العمل المنصوص عليها في تشريع العمل والضمان الاجتماعي.

**المادة 148 : المحتورات**

تحظر المسماومة أو استغلال العمل من طرف العمال بالمقطوعية، ويقصد باستغلال العمل، بالنسبة للعمال بالمقطوعية أن يعمل على الإسلام بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من المقاول الأصلي لأجر للعامل مقابل تعينهم أو أن يقوم بتعيينهم في عمل يعلم أنه سيتم طبقاً لشروط تحالف القوانين والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

ويحظر كذلك على العامل بالمقطوعية أن يسكن، كلها أو جزءها تنفيذ عقود العمل بالمقطوعية إلى مقلوبين آخرين.

المادة 149 : التزامات التعليق والإشهار وأدلة

1- يجب على العامل بالمقطوعية أن يعنى بصفة دائمة في كل من الورش أو محلات أو المخازن أو ساحات التعمير أو أي أماكن أخرى مستخدمة إعلاها يتضمن: اسمه وعن أنه وصفته كعامل بالمقطوعية.

يعين رئيس العمل غير المقاول الرئيسى مسؤولاً عن ديوان العامل بالمقطوعية تجاه العمال ومؤسسات الصناعات الاجتماعية إلا غلبة ميليه الدين الذي يدين به العامل بالمقطوعية في الوقت الذي يقدم فيه لهؤلاء الدانتون دعوى مباشرة ضده تتفق عقد المقاولة بالمقطوعية، إن يرسل إلى مقاضية الشغل:

نسخة من الإعلان المذكور أعلاه.

**المادة 152 : مقرر التطبيق**

تصريحاً يحدد عنوان الورش والمخازن وساحات التعمير أو أماكن أخرى يعتزم استخدامها.

(3)- ويجب على العامل بالمقطوعية أن يرسل إلى المقاول الرئيسى المعاقة الخاصة بتحديد أيام دفع الأجر خلال فترة الإشتغال.

**المادة 156 : مساق سجل**

يجب على كل صاحب عمل أن يضع تحت تصرف مقتني الشغل والضمان الاجتماعي سجلاً يبين

أسماء وتواريخ ميلاد كافة الأشخاص الذين تقل سنه عن شهادة عشرة سنين، وكذلك ساعات عملهم.

المادة 157 : طرق التطبيق  
يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل طريق تطبيق هذا القسم.

المادة 153 : سن القبول في العمل  
لا يجوز تشغيل الأطفال في إيه موسسه، حتى ولو بصفة تلامية صناعيين، قبل سن الرابعة عشرة أو إذاتجاوزوا هذا السن وهم لا يزالون خاضعين للاقترام المدرسي.

المادة 154 : شروط الأطفال  
وياستثناء الوظائف في الصيد البحري، يجوز تشغيل الأطفال من كل الجنسين البالغين سن الثالثة عشرة في المنشآت التي يستخدم فيها أفراد أسرهم لا يجوز تشغيل أي طفل بلغ سن الثانية عشرة ععن واحد وعشرين سنة في إيه موسسه أو مشئنة إلا إذا ثبتت قدرتهم على العمل الذي سيغرون به على إثر فحص طبي مكمل بفحص إشعاعي للرنتين.

المادة 155 : موافقية العامل  
لا يجوز تشغيل العمال الشبان الذين تقل سنهم لا يتجاوز تسعين سنة في إيه موسسه أو مشئنة إلا إذا ثبتت قدرتهم على العمل الذي سيغرون به على إثر فحص طبي مكمل بفحص إشعاعي للرنتين.

**الفصل الأول: المقدمة على العمل**  
**الفصل الأول: السن، الدائيا**

**الفقرة الثالثى : فحص قدرة الأطفال**

المادة 158 : فحص المقدرة الإيجابي  
والمرافقين على العمل

لا يجوز تشغيل العمال الشبان الذين تقل سنهم عن واحد وعشرين سنة في إيه موسسه أو مشئنة إلا إذا ثبتت قدرتهم على العمل الذي سيغرون به على إثر فحص طبي مكمل بفحص إشعاعي للرنتين.

و يجب أن يجري فحص المقدرة الطبيعى بالجانب من طرف طبيب ملحق بالمصلحة الطبية للموسسة، وفي حالة عدم وجودها فلن طرف طبيب معتمد من ممثلة الشرعي.

ويجب إثباته ببيانات مدونة في السجل وعلى نفقة صاحب العمل.

المخصوص علىه المادة 156 .  
ويجب إثباته ببيانات مدونة في السجل

المخصوص علىه المادة 156 .  
ويجوز تشغيل الأطفال البالغين سن الثالثة عشرة، خارج ساعات التزداد على المدرسة في إعمال خفيفة مع مراعاة أن هذه الإعمال :

لا تتجاوز ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة أو في أيام العطل، دون أن يزيد المجموع اليومي للساعات المخصصة للدراسة وللعمل الخفيف سبع ساعات.

المادة 155 : موافقية العامل  
يعظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن أربعة عشرة عاماً :

يوجم الجمعة وأيام الإجازات.  
أربعة عشرة عاماً :  
في الليل، من الساعة الثالثة مساء إلى الساعة الثالثة صباحاً.  
المادة 160 : الرقابة الطبية الدورية  
ويجب على صاحب العمل أن يرتب الشهادة الطبية للقدرة على العمل وإن يضعها تحت تصرف مقتني الشغل والضمان الاجتماعي.

بالنسبة للأطفال الذين تقل سنه عن السادسة عشر، العمل البدني هو العمل المدوى بين السابعة والعشرين والساعة السادسة صباحا.

المادة 165 : الراحة الليلية للنساء والأطفال والاطفال عن الشتى عشرة ساعه متواصلة.

يجب أن لا تقل مدة الراحة الليلية للنساء والأطفال على شرط عشرة ساعه متواصلة.

المادة 166 : حظر العمل الليلي يحظر تشغيل النساء والأطفال الذين تقل سنه عن الشانية عشره سنه في المصانع والمعامل والمتجامع والمخابز وساحات التعمير والورشات ومسقطتها من أي نوع كانت.

المادة 167 : الإستثناءات المؤقتة 1- بالنسبة للصناعات التي يتصل العمل فيها بمواد قابلة للتغير بسرعة شديدة يجوز الإستثناء بمدورة مؤقتة من أحكام المادتين 165 و 166 عندما يكون ذلك ضروريا لإنجاز تلك المواد من خطرة لا يمكن تحديدها.

المادة 168 : طريق الاستثناءات المؤقتة يجوز في كل المنشآت المشار إليها في المادة 166 الإستثناء من الحكم المادتين 165 و 166 عندما يكون ذلك ضروريا لتفادي أو إصلاح طبلة راحة الأعومة المنصوص عليها في المادة 39.

المادة 169 : راحة العرضعات خلال راحة الإرضاع بالنسبة للنساء العاملات يجوز تقديم ساعة الراحة المنصوص عليها في المادة 42 إلى فترتين تحصل عليها الأمهات بالاتفاق مع صاحب العمل، وتحدد هاتين الفترتين في حالة عدم الاتفاق في منتصف كل بصفه يوم من العمل.

ويجوز أن يحدد مقر صادر عن وزير الشغل، عشره سنه.

المادة 170 : طرق الاستثناءات المؤقتة يجوز في حدود خمسه عشره ليليه في السنة استخدام الاستثناءات المنصوص عليها في المادة أكثر من مائة امرأة يعادل غرفه للرضااعة داخلها أو بالقرب منها.

### الفصل الثاني : العمل الليلي للنساء

الإجتماعي قبل البدء في العمل الإستثنائي. ولا يجوز استخدام المخصوص عليه في المادة 167 . يجدر انتظار مقتض الشغل والضمان والاطفال

بعد اخذ المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التراجم المنشآت التي تشغل اكبر من مائة امرأة يعادل غرفه للرضااعة داخلها أو بالقرب منها.

المادة 164 : تعريف العمل الليلي العمل البدني هو العمل الذي يؤدي بين السابعة والعشرين والساعة الخامسة صباحا غير انه الشانية والعشرين والساعة السادسة صباحا.

النوع كالالت.

المادة 161 : المقرر الوزاري يحدد مقررات وزير والاقصاء، طرق تطبيق أحكام هذا القسم.

يجب أن تكون قدرة العمال الشبان على العمل محل رقمية طبية نصف سنوية إلى خالية بلوغهم سن الثامنة عشرة سننة.

ويجوز لمعتاش الشغل والضمان الاجتماعي أن يأمر بفحوص ذات دورية أقصى.

ويترت على عدم الامتنال لأحكام هذه المادة فسيخ عقد العمل على حساب الطرف المخطئ.

المادة 162 : راحة النتوافس يحدد مقررات وزير والاقصاء، طرق تطبيق أحكام هذا القسم.

### والمرضعات

#### المادة 162 : راحة النتوافس

يحظر على صاحب العمل تشغيل المرأة العاملة طبلة راحة الأعومة المنصوص عليها في المادة 39. خلال راحة الإرضاع بالنسبة للنساء العاملات يجوز تقديم ساعة الراحة المنصوص عليها في المادة 42 إلى فترتين تحصل عليها الأمهات بالاتفاق مع صاحب العمل، وتحدد هاتين الفترتين في حالة عدم الاتفاق في منتصف كل بصفه يوم من العمل.

ويجوز أن يحدد مقر صادر عن وزير الشغل، عشره سنه.

المادة 168 : طريق الاستثناءات المؤقتة يجوز في حدود خمسه عشره ليليه في السنة استخدام الاستثناءات المنصوص عليها في المادة

الشانية والعشرين والساعة الخامسة صباحا غير انه

المادة 172 : الساعات الإضافية

تحتبر ساعات العمل الموزدة كل أسبوع زيادة على المادة القانونية المحددة في المادتين 170 و 171 ساعات إضافية ترتيب زيادة في الأجر.

وتحدد الاتفاقية الجماعية طرق الترخيص والقانونية في التهار أو في الليل، في أيام العمل أو في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الإعياد. وعند عدم وجود اتفاقية جماعية يحددها مقرر صادر عن وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وسي ذلك يحدد مرسوم متخد من طرف مجلس الوزراء، بهذه الطريق بالنسبة للمرافق العمومية والمؤسسات العمومية.

يجب أن يتبع العمل الترجمى لكل عامل براده متواصلة لا تقل ذه، ويجب أن تنتهي يوم الجمعة، الفصل الثاني : الرأيات الأسبوعية

### الباب الثاني : مدة العمل

#### الفصل الأول : المادة الأسبوعية

المادة 170 : المادة القانونية في المؤسسات غيرalar ايجية

لا يجوز أن تزيد المادة القانونية للعمل في المؤسسات غيرalar ايجية عن أربعين ساعة في الأسبوع وعن شانى ساعات في اليوم.

وتحدد مقررات صادره عن وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق تطبيق أسبوع الأربعين ساعة واستثناءات التي ترد عليها وشروط استعمال هذه الاستثناءات في كل فرع نشاط أو في كل فئة مهنية وذلك على المدستوى الوظيفي الجموري.

#### المادة 171 : المادة القانونية في المؤسسات الرأي ايجية

لا يجوز أن تزيد المادة القانونية للعمل الفعلى في المؤسسات الرأي ايجية عن لففين وأربعين ساعة، وفي هذا النطاق يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق التطبيق والاستثناءات المحددة من المادة السابقة لاسيما فيما يتعلق بالمهن التي يجوز أن تنتهي فيها الراحة بصفة استثنائية بناء على يراعى مدددة بدقة سواء بالتترب أو لمجبي العاملين في أيام أخرى غير يوم الجمعة أو تعلق

وفي جميع الحالات التي يستعمل فيها الاستثناء، يجب أن تتمتع النساء والأطفال براحة تعويضية مدتها مدة العمل الذي تمت تأبيه على أساس الاستثناء.

المادة 169 : الاستثناءات الدائمة

يجوز منح الاستثناءات الدائمة من طرف مقتني الشغل والضمان الاجتماعي بعد استشارة مندوبي العمال بالنسبة للنساء العاملات في المنشآت المشار إليها في المادة 166 وذلك في خدمات الصحة والرعاية والذاتي لا يغاضره عادة عملها.

القسم الأول : الرأيات الأسبوعية

المادة 173 : المادة اليومية

يجب أن يتبع العمل الترجمى لكل عامل براده متواصلة لا تقل ذه، ويجب أن تنتهي يوم الجمعة، الفصل الثاني : الرأيات الأسبوعية

والإعياض

يعذر تشغيل نفس العامل أكثر من ستة أيام في الأسبوع.

يجب أن لا تقل مدة الراحة الأسبوعية عن أربع عشرين متتالية ويجب أن تنتهي يوم الجمعة.

المادة 174 : المعايد

يحدد مقرر تشغيل رأي الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق تطبيق أسبوع الأربعين ساعة واستثناءات التي ترد عليها وشروط استعمال هذه الاستثناءات في كل فرع نشاط أو في كل فئة مهنية وذلك على المدستوى الوظيفي الجموري.

المادة 175 : طرق التطبيق والاستثناءات

يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل ، بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي طرق التطبيق والاستثناءات المحددة من المادة السابقة لاسيما فيما يتعلق بالمهن التي يجوز أن تنتهي فيها الراحة بصفة استثنائية بناء على يراعى مدددة بدقة سواء بالتترب أو لمجبي العاملين طبقا للفصول السنة وحسب المناطق.

المدفوعة الأجر في نهاية فترة اثنتي عشر شهرا من الخدمات الفعلية.  
وتعطى الخدمات المودعة بصفة مؤقتة لحساب نفس صاحب العمل خارج الأقليم الموريتاني الحق في الإجازات المدفوعة الأجر طبقاً لنفس الشروط.  
وتعتبر فترات تعليق عقد العمل بمثابة فترات من الخدمة الفعلية طبقاً لأحكام المادة 32.

**المادة 179 : الفترة المحال إليها**  
الفترة المحال إليها التي ينبغي اعتبارها لتحديد الخدمات الفعلية هي تلك التي تمت بين تاريخ تعيين العامل أو رجوعه من الإجازة السابقة واليوم الأخير الذي يسبق يوم خروجه في إجازة.

#### الفصل الثاني : مدة الإجازات المدفوعة

##### الأجر

**المادة 180 : عدد أيام الإجازة**  
للعامل في نهاية فترة الخدمات الفعلية المحددة بموجب المادة 178 الحق في :

يوم ونصف من أيام العمل كإجازة عن كل شهر من الخدمة الفعلية إذا كان بالغاً من العمر ثمانية عشر سنة على الأقل.

يومين من أيام العمل كإجازة عن كل شهر من الخدمة الفعلية إذا كان عمره يقل عن ثمانية عشر سنة.

ثلاثة أيام من أيام العمل كإجازة إذا تعلق الأمر بعامل لا يكون مكان إقامته المعتمدة في موريتانيا.

**المادة 181 : الزيادة في مدة الإجازات تبعاً للأقدمية**

تضاف إلى مدة الإجازات المدفوعة الأجر المحددة بموجب المادة 180 اعتباراً لأقدمية العامل في المؤسسة بواقع :

يوم من أيام العمل عن أقدمية تمتد عشرة وخمسة عشرة سنة.

لتعويض الأعياد الدينية أو المحلية أو تحدد لفترة تزيد عن الأسبوع أو تمنح في صورة نصف يوم.  
ويحدد مرسوم متذبذب من طرف مجلس الوزراء، طرق الراحة الأسبوعية في المرافق العمومية والمؤسسات العمومية.

#### القسم الثاني : أيام الأعياد

**المادة 176 : التحديد بموجب القانون** - **المبادئ**

يحدد القانون أيام العطلات الخاصة بالأعياد وأيام العطلات مدفوعة الأجر.  
ولا ترتب أيام الأعياد المعطلة فعلاً قطع الأجر بالنسبة للعمال الذين يتلقون أجورهم بالساعة أو باليومية.

ولا ترتب أيام الأعياد غير المعطلة زيادة في الأجر.

وترتب أيام الأعياد التي يقرر القانون أنها معطلة ومدفوعة الأجر، عندما يتم العمل أثناءها زيادة في الأجر.

**المادة 177 : المقررات الوزارية**  
يجوز أن تحدد الاتفاقيات الجماعية أو مقررات وزارية الشروط التي يتم طبقاً لها دفع الأجر عن أيام الأعياد المعطلة أو المعطلة ومدفوعة الأجر بموجب القانون والتي يتم العمل أثناءها.

#### الباب الثالث : الإجازات المدفوعة

##### الأجر

#### الفصل الأول : اكتساب الحق في

##### الإجازات المدفوعة الأجر

**المادة 178 : الخدمات الفعلية المخولة للإجازات**

يكتسب كل عامل يكون مكان إقامته المعتمدة في موريتانيا أم لا، الحق في الإجازات

### الفصل الثالث : التكليف بالإجازة

#### المدروسة الإجازة

المادة 185 : فردة الإجازة

للعامل الحق في المطالبة بالتنمية بجزائه  
في نهاية مدة الخدمات الفعلية المحددة بوجوب

المادة 178 .  
وحيث ذلك يجوز بناء على اتفاق بين الطرفين

تاجيل التكليف الفعلي بالإجازات بدون أن تتجاوز مدة  
الخدمة الفعلية ثلاثة أعوام مع مراعاة وجوب لأخذ  
إجازة في كل سنة تكون مدتها سنتين أيام.

المادة 186 : استمرار الإجازة

يجب أن تكون الإجازة التي لا تزيد عن ثنتي  
عشر يوما متواصلة.

المادة 187 : مكان الإجازة

إذا زادت عن الشئي عشر يوما يجوز تجزئتها  
بناء على اتفاق الطرفين بشرط أن لا يقظ أحد  
الأجزاء عن الشئي عشر يوما من أيام العمل.

المادة 188 : مخصر الإجازات

يعتبره مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالنقل.  
المادة 189 : مخصر الإجازات المدفوعة الإجازة

يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل عند  
ذهابه في إجازاته مخصصا يساوي واحدا من ثلثى  
عشر جزء من المبالغ المقوضة من طرف العامل

خلال الفترة الحال إليها باستثناء البالات ذات طبيعة

المصروفات أو المنافع العينية المرتبطة بصورة  
ثانوية بالعمل أو البالات الجزافية التي تحمل مسؤوليتها

بمثابة أحداث عائلية طبقا للتنظيمات أو لاتفاقات

الجماعية المعمول بها.

وفي حدود خمسة عشر يوما من أيام

العمل غير قابلة للجسم من مدة الإجازة المدفوعة

الإجازة، يجوز منح رخص غائب بدون أجر لحضور

مؤتمرات نظامية أو ملتقيات المنظمات التقنية

المعالية.

ويجوز أن تؤخذ رخص الغائب هذه مرأة

واحدة أو مترين دون ان تجعل صفات تعليق عقد

العمل بسبب الإجازة السنوية وتطبيق هذه الأحكام

غيره عن ثلث مرات خلال نفس السنة المدنية.

يؤمن من أيام العمل عن أقدمية تتدنى بين

خمسة عشرة وعشرين سنة.

ثلاثة أيام من أيام العمل عن أقدمية تتتجاوز

عشرين سنة.

المادة 182 : الزيادة في مدة الإجازات بالنسبة

للامهات

للامهات العاملات الحق في إجازة إضافية  
مدتها يوم من أيام العمل في السنة عن كل طفل على

قيد الحياة تقل سنده عن أربعة عشر سنة ومبجل  
في سجل الحالة المدنية.

المادة 183 : الزيادة في مدة الإجازات تبعا

لمعايير الانتقال

بالنسبة للعامل المقرب أو المنتقل الذي يقضى  
إجازاته في مكان إقامته المعتادة خارج مكان عمله،

تضاف إلى مدة إجازاته مواعييد الانتقال المعتادة  
بعدة السفر ذهابا وإيابا والذي يتم القيام به طبقا  
للسريوط المحددة بحسب هذا القانون بالنسبة للنقل

العمال، وعند الافتضاء، مواعييد النقل سند القنطر.

المادة 184 : عدم قابلية حسم الغيابات

في حدود عشرين أيام في السنة لا يجوز أن

تحسم من مدة الإجازة المكتسبة؛ الرخص

المستثنية المدفوعة الإجازة المستوفحة للعامل

بمثابة أحداث عائلية طبقا للتنظيمات أو لاتفاقات

الجماعية المعمول بها.

ويف适用 خمسة عشر يوما من أيام

العمل غير قابلة للجسم من مدة الإجازة المدفوعة

الإجازة، يجوز منح رخص غائب بدون أجر لحضور

مؤتمرات نظامية أو ملتقيات المنظمات التقنية

المعالية.

ويجوز أن تؤخذ رخص الغائب هذه مرأة

واحدة أو مترين دون ان تجعل صفات تعليق عقد

العمل بسبب الإجازة السنوية وتطبيق هذه الأحكام

غيره عن ثلث مرات خلال نفس السنة المدنية.

يعطوان المنافق العينية لاستباب مخصص الإجازة.

**المادة ١٨٩ : البديل التعويضي للإجراءات المدفوعة الأجر**

لا يستحق أي أجر في حالة الغرباء باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون أو في التنظيمات أو في الاتفاقيات الجماعية أو في اتفاق العقد قبل أن يستحق العامل الإجراءات المدفوعة الأجر فإنه يجب أن يمنع مكان الإجازة بدل بحسب على أساس الحقوق المكتسبة بوجوب الأداء إلافة الذكر. ويحصل العامل المشغل بالساعة أو بالاليومية (أقصاديه أو الفنية).

في عمل قصير المدة لا يزيد عن يومية واحدة على بدل الإجازات المدفوعة سع الأجر المستحق في المادة ١٩٣ : تحدد الأذير ومستلزماته. ي Sindt أجر العامل إذا يحتجب إتفاقية جماعية أو موعد أقصاه نهاية اليوم بعدغافر واحد من التي عشر جرعاً من الأجزاء المستحقة للعامل خلال يومية ويجب إثبات هذا البدل في كشف الأجر بمصورة مفصلة عن الأجر.

ويجب إعلام العمال بصورة فردية أو جماعية، كل اتفاق ينص على إعطاء بدل عوضاً عن الإجازة يتعطل بطلب مطلقاً. المادة ١٩٠ : المقرر الوزاري يوضح صادر عن وزير الشغل بعد اتخاذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي إن لزم الأمر شرط تطبيق هذا الباب.

ويستثناء هذه الحالات، كل اتفاق ينص على إعطاء العمال أو المترافقين المختلفة أو البديل الذي تقدم مقام بهذه المترافق ما دامت لا تشكل ارهاج مصروفات، فلتتها تدخل في حساب مخصص الإجراءات الدفوعة الأجر وبديل الإخظر والإنتاج، يتضمن الإجر بالنسبة لكافة العمل إلى كل أصلهم أو جنسهم أو سنتهم أو وضعهم القانوني.

ويجب أن يقصد بالعمل الوظيفة التي يستغل فيها العامل مثلاً حداتها النصوص المغاربة والمعمول وبناء على الأشغال التي تضمنها.

**المادة ١٩٠ : البديل المدفوع على أساس العاشر**

هو المعدل الشهري المحسوب على أساس العاشر المشار إليها في الفقرة السابقة بالنسبة لأشهر النشاط الاشتئ عشر الأخير أو لفتره النشاط عندما تقل عن اثنى عشر شهراً .

يحضر على كل صاحب عمل تسرى عليه الاتفاقية الجماعية مدارس هذا الشكل من الإجر وعندما تنص الاتفاقية جماعية نجعل الإجر بالإنفاق أو بالقطعة، فإنه يجب أن يحتسب بحيث يحصل العامل المترسيط الكفأة على الذي يعمل بطريقة عادلة

على إجر لا يقل عن إجر العامل الذي يحسب إجره على أساس الزمن ويقيم بعمل مختلف الذي يحوم به هو.

ويتم تعليق إحدى بشرط الحدود الدنيا للأجر وكتلك شروط احتساب الإجر بالإنفاق أو بالقطعة في مكتب أصحاب العمل وفي الأماكن التي يستلزم فيها العمل أجورهم.

المادة 195 : تحديد الإجر الأدنى للمضمون بين المهن يحدد مرسوم صادر بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والخدمات الاجتماعية مقدار الأجر الأدنى للمضمون بين المهن.

ويجوز أن يحدد المرسوم :

نسبة التخفيض المنطقية على العمال الذين تقل أعدادهم عن ثمانية عشرة سنة.

نسبة مختلفة بالنسبة للنشاط الزراعي.

المادة 196 : عدم احترايم شروط الإجر بالإنفاق أو بالقطعة

تبثت مخالفات المحام المادة السابقة بموجب محضر يحرره مفتش الشغل المختص ويستند إلى خبرة خبير، عند الاقتضاء، ويجوز للمحكمة الجنائية أن تعين خبيراً جديداً وأن تقرر بحرية مطالقة ما إذا كانت الوثائق المسجلة تشکل المخالفة المشار إليها.

ولتطبيق هذه المادة، تدخل في حساب الإجر الامتياز الغينية وملحقات الإجر التي لها طابع ملحقات الإجر، وباستثناء الزيدات الناتجة عن المساعدات الإضافية أو عن ارجاع مصروفات.

المادة 197 : الأجر الأساسي حسب الفئات

في حالة عدم وجوداتفاقية جماعية أو عند صياغتها تحدد مقررات صادر عن وزير الشغل، بعد المصادقة عليه، مدة 200 : بدل وبعد المدة 200 : بدل وبعد المدة 198 : شروط الإجر بالإنفاق أو بالقطعة خاصة فإنه يتضمن بدل وبعد للمتوسط عن التفقات والضغوط الإضافية التي يتعرض لها نتيبة لمجبيه عندما لا تنص الاتفاقية جماعية، تم توسيع واقعاته في مكان العمل.

المادة 201 : بدل الإنفاق

### الفصل الثاني: عناصر الإجر

#### القسم الأول: الأجر الأدنى للمضمون بين المهن والأجر الدنيا المتدرجة

المادة 195 : تحديد الإجر الأدنى للمضمون بين المهن

يحدد مرسوم صادر بعد اخذ رأي المجلس الوطني للشغل والخدمات الاجتماعية مقدار الأجر الأدنى للمضمون بين المهن.

ويحضر على كل صاحب عمل أن يدفع لأي عامل أجراً يقل مقداره عن الأجر الأدنى للمضمون بين المهن مثلاً يحدد المرسوم المعدل إليه في المادة السابقة.

يحضر على كل صاحب عمل أن يدفع لأي عامل أجراً يقل مقداره عن الأجر الأدنى للمضمون بين المهن مثلما يحدد المرسوم المعدل إليه في المادة السابقة.

أعدارهم عن ثمانية عشرة سنة.

المادة 196 : حظر أي إجر يقل عن الإجر

الأدنى للمضمون بين المهن

يذكر على كل صاحب عمل أن يدفع لأي عامل أجراً يقل مقداره عن الأجر الأدنى للمضمون بين المهن مثلما يحدد المرسوم المعدل إليه في المادة السابقة.

الإمدادات الغينية وملحقات الإجر التي لها طابع ملحقات الإجر، وباستثناء الزيدات الناتجة عن المساعدات الإضافية أو عن ارجاع مصروفات.

المادة 197 : الأجر الأساسي حسب الفئات

أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والخدمات الاجتماعية الفئات المهنية والمحدود التي للأجر الأساسية التي تتعلق بها.

القسم الثاني: الأجر بالإنفاق أو بالقطعة

المادة 198 : شروط الإجر بالإنفاق أو بالقطعة

نظاف تقييمها على الإجر بالإنفاق أو بالقطعة، فإنه

ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل المناطق وفناles العمال التي يجب ان تقدم اليهم وجبات غذائية يومية في هذه المناطق وللحد الأقصى لقيمتها وتتفاصيل نوع وزن المواد الغذائية الضرورية التي يتكون منها وشروط تقديمها لاسيما بواسطة زراعة قطع أرضية مخصصة لهذا الغرض.

**المادة 205 :** التنازل عن السلع وتوفير الخدمات في متاجر المنشآت

تعتبر متجر للمنشأة كل منظمة يمارس فيها صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة التنازل عن سلع أو توفير خدمات لعمال المؤسسة لاشباع حاجياتهم الشخصية والعادلة.

ويقبل إنشاء متاجر لمنشآت بشروط ثلاثة :

الا يلزم العمال بالتزود منها.  
الا يكون بيع البضائع منها الا نقداً وبدون ارباح.  
ان تكون محاسبة متجر او متاجر المنشأة مستقلة تماماً وخاضعة لرقابة لجنة الرقابة المنتخبة من طرف العمال.

ويجب إثبات أسعار البضائع المعروضة للبيع بصورة واضحة.

وتخضع كل تجارة تقدم داخل المؤسسة للأحكام السابقة باستثناء التعاونيات العمالية ويحظر بيع المواد الكحولية والروجوية في متاجر المنشآت كما يحظر بيعها في أماكن العمل.

**المادة 206 :** إنشاء وغلق متاجر المنشآت

يخضع إنشاء متجر المنشأة في الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة لترخيص وزير الشغل المنوح بعدأخذ رأي مفتش الشغل المختص وذلك بناء على اقتراح مدير الشغل.

يستحق العامل بدل انتقال عندما يضطره واجب مهني إلى انتقال عرضي ومؤقت خارج مكان عمله العادي.

**المادة 202 : المقرر الوزاري**  
تحدد طرق منح ومقادير هذين البدلين بموجب أحكام الاتفاقية الجماعية أو إن لم توجد مثل هذه الاتفاقيات، بموجب مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

### الفصل الثالث : المنافع العينية

#### القسم الأول : المسكن – التزويد بالمواد

##### الغذائية – التنازل عن البضائع

**المادة 203 : توفير السكن**  
في الحالة التي لا يكون فيها العامل الدائم اصيل مكان العمل ولا يوجد فيه مقر إقامته المعتادة، ولا يستطيع أن يحصل بوسائله الخاصة على مسكن يفي بحاجته وبحاجة أسرته، فإنه يجب على صاحب العمل أن يوفر له المسكن.

ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل الحالات التي يجب فيها توفير المسكن وللحد الأقصى لقيمة الإيجار والشروط التي يجب أن تتوفر فيه لاسيما من حيث الصحة ومن حيث ضمان حماية النساء والبنات اللائي لا يعيشن مع أسرهن.

**المادة 204 : التزويد بالمواد الغذائية**  
في الحالات التي لا يمكن للعامل أن يحصل بوسائله الخاصة على المواد الغذائية الضرورية له ولا فراد أسرته بصورة منتظمة، فإنه يجب على صاحب العمل أن يوفر له هذه المواد.

ويجوز أن يأمر بإنشائه و وزير الشغل في كل مؤسسة بناء على اقتراح مقتضى الشغل المختص ومدير الشغل.

يتحمل صاحب العمل نفقات نقل العامل الحامل المددة الذي لا يقامه المنصوص عليها في العقد.

المادة 2018 : نقل العامل المتنقل للجنسية السورية والذي يوجد مكان إقامته في موطنها و عند الاقتضاء أسرته، في حالة التنقل بفعل صاحب العمل من أجل تنفيذ عقد عمله خارج مكان إقامته المعاددة وذلك طبقاً للشروط السديدة بوجوب المقرر الصادر عن وزير الموقت لمدة أقصاها شهر.

#### القسم الثاني : نقل العامل وأفراد أسرته وأمنته

المادة 2019 : نقل العامل المغترب للشغل بعد لخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة للشغل بعد لخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

المادة 2020 : اللحد الأدنى لمدة الإقامة يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

يجوز أن ينص عقد العمل والاتفاقية الجماعية على العدة الأدنى لمدة الإقامة حيث أن اللحد التي تقل عن هذا اللحد الأدنى تجعل نقل أفراد أسرة العامل لا يتحمله صاحب العمل، ولا يجوز أن يزيد هذا الحد إلا عن الشريعة عشر شهراً.

ولهذا الغرض يقدم صاحب العمل إلى العامل إفاده تبين يوم فسخ العقد، وكتشف الحساب الدقيق لحقوق العامل في مجال النقل.

و عندما يidi العامل الذي كان في خدمة أصحاب عمل عدديين ومتاليين رغبته في الرحوض إلى مكان إقامته المعتادة، فإنه يسلم الإفادات التي توجد في حوزته إلى صاحب العمل الأخير مقابل سندات النقل ويحق لصاحب العمل الأخير رفع دعوى مباشرة وتحفظ الأعباء العائلية في الاستئجار لاحتسب وزن الأعتمدة.

المادة 211 : مصروفات النقل التي يدفعها العامل مسديداً

يبدل نقل العامل وأفراد أسرته واستئتمام امتيازه غير قابل لإرجاع مصروفاته إلى العامل من صرف صاحب العمل إلا إذا كان العامل قد دفع مسبقاً مصروفات نقل مكتسبة حسب أحكام هذا القسم وتم القبض به فعلما.

المادة 214 : التعويض عن موعد انتظار سندات النقل

يسلم العامل الذي كان قد انقطع عن العمل وهو يتذكر وسيلة النقل التي حددها له صاحب العمل بخلاف يسلو الإجر الذي قد يتضاده لو استمر في العمل.

غير أنه تخصم من مدة الإجازة المواتية الإضافية الناجمة عن استعمال آلية وسيلة نقل سرعاً على العينية.

إن العامل الذي تم توقيع عقد عمله أو الذي التهت إجزائه ولا يزال تحت تصرف صاحب العمل وهو يتذكر وسيلة النقل التي مستمتع له بمغادرة مكان إقامته المعتادة والاتفاق بمكان عمله يتقاضى خلال فترة الانتظار هذه بخلاف ما يحصل على أساس مخصص الأقطاع عن العمل لدى صاحب العمل المذكور.

التي يحددها مقرر مشترك بين الوزارة المكلفين بالشغل والعدل والمالية.

ويجب على أصحاب العمل أن يذكروا المعامل التابعين طبقاً للقوانين المعمول بها.

لمسانتهم للاعتماد في محكمة الشغل الوقت اللازم للمشاركة في جلسات وتحقيقات واجتماعات محكمة الشغل بشرط أن يبرر هؤلاء الأعضاء الأعضاء الاحتياطيين الذين لا تتتوفر فيهم الشروط المذكورة أعلاه.

غليهم بهذه الأسباب.

#### الدالة 303: البيبين

**الفصل الثالث: اختصاص المحاكم بالشغل**

المادة 3016: الاختصاص الاستادي بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في هذا القانون وفي النصوص الخاصة تختص محاكم الشغل بالنظر في:

يقسم الأعضاء الأصoliون والاحتياطيون أيام محكمة الولاية المختصة القسم التالي:

“قسم أن تقوم بواجبها بجهد وأمانة وأن أحافظ على سر المداولات”.

الدالة 304: الجرائم التأديبية ضد أعضاء محكمة العدل والعمال يناسبية عقد العمل وعقد التلمذة الصناعية وترشيع الضمان الاجتماعي وقانون البريرية التجارية طبقاً للمادة 148 من القانون المذكور.

الدعaoi الناشئة عن النزاعات الفردية المقاضية بين أصحاب العمل والعمال يناسبية عقد العمل وعقد التلمذة الصناعية وترشيع الضمان الاجتماعي

كل عضو أصلى أو احتياطي يخل بإدخال جسماً يواجحه أثناء أدائه مهامه يستدعي أمام محكمة الشغل لبيانه موقعه من الواقعية المنسوبة إليه

ولرئيس محكمة الشغل حق العدالة بهذه الاستدعاءات.

ويرسل رئيس محكمة الشغل محضر جلسه المثل الدعaoi الناشئة عن النزاعات الفردية بين أصحاب العمل يناسبية تطبيق تشريع العدل والضمان الاجتماعي لا سيما في مجال نقل العامل وعقد المقارلة من الباطن وعقد العدين بالقطوعية وفصل العدل وتوقف المؤسسة.

الدعاوى الناشئة عن النزاعات الفردية بين العمال مهم الاعضاء الأصoliين والاحتياطيين في محكمة الشغل مجانية.

ومع ذلك يجوز منح الأعضاء بدلات إقامة وانتقال بحسب ترتيب عد مقدار الأجر والبدلات المفقرة بمتساوية تطبيق حوادث الشغل والإمراض المهني في حالة الخطأ العدار.

يجب ان يدفع الأجر في مكان العمل او في مكتب صاحب العمل عندما يكون مجاوراً لمكان العمل إلا في حالة القوة القاهرة ولا يجوز باي حال ان يتم دفع الأجر في محل مشروبات او في محل بيع إلا للعمال الذين يعملون فيه عادة.

**المادة 218 : وقت الدفع -**

تدفع الأجر خالل ساعات العمل عندما توافق هذه الساعات الموأيد العادلة لفتح الخزانة وذلك طبقاً للنظام الداخلي للمنشأة.

**المادة 215 : ترحيل جثمان العامل أو أحد أفراد أسرته المتوفى**

إذا ما توفي عامل في مكان العمل وكان متوفياً أو متوفلاً وكذلك إذا توفي فرد من أفراد أسرته كان المسادة 219 : دورية الدفع – المبادئ

بسنتشان المهني التي جرت اللادات الثابثة على أن يتبع بشانتها مواجبي دفع دورية مختلفة والتى يتم تحديها بمقدار عن وزير الشسئل، بعدأخذ رأي المجلس الوطنى للشئن والتشغيل والضمان المتنتظمة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً بالنسبة للعامل الذي يتقاضى أجره بالساعة أو بالاليومية وشهير بالنسبة للعامل الذي يؤدي أجره على أساس

شهري.

#### **الفصل الرابع : طرق دفع الأجر**

**المادة 216 : طريقة دفع الأجر**

إلا أن العامل المعين بالساعة أو بالاليومية يحصل لمدعي قصیر المدة يحصل على اجره فور التهاء العمل.

يجب أن يدفع الأجر بالعملة المتداولة قانوناً في موروثانيا حتى ولو نص على خلاف ذلك.

ومن مراعاة أحكام هذا القانون المتعلقة بالاتفاق العينية، يحظر حضرا تماماً دفع كل الأجر العيني أو جزء منه على شكل كمحول أو مشروبات كحوالية.

ويحظر على صاحب العمل الدفع من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

**المادة 217 : مكان الدفع**

شهير يوماً.

وتدفع أجور العمال المستخدمين في المرافق العمومية مرة واحدة كل شهر.

#### المادة 220 : مواعيد الدفع

يجب أن تدفع الأجر الشهير خلال الثمانية أيام على الأكثر من نهاية الشهر الذي يستحق عنه الأجر، ويجب دفع الأجر التي تدفع كل خمسة عشر يوماً أو أسبوعياً على الأكثر خلال أربعة أيام أو يومين من انتهاء الخمسة عشر يوماً أو الأسبوع المستحق عنه الأجر.

بالنسبة لاي عمل بالقطعة او بالانتاج والذي يستلزم تنفيذه مدة تزيد عن خمسة عشر يوماً يجوز ان تحدد مواعيد الدفع باتفاق الطرفين، الا انه ينبغي ان يتناقضى العامل دفعات تحت الحساب كل خمسة عشر يوماً لا تقل عن 90% من الأجر الأدنى وينبغي دفع الأجر كاملاً خلال الخمسة عشر يوماً التالية لتسليم العمل.

ويجب أن تدفع العمولات المستحقة عن ثلاثة أشهر خلال الثلاثة أشهر التالية لهايتها.

ويجب دفع المشاركات في الأرباح خلال التسعة أشهر التالية للسنة المالية.

وفي حالة فسخ عقد العمل، يجب أن يدفع الأجر وملحقاته الأجر والعلاوات والبدلات من أي نوع كانت والمستحقة للعامل حين الفسخ ، فور الانقطاع عن العمل . إلا أنه في حالة النزاع، يجوز لصاحب العمل أن يحصل من رئيس محكمة الشغل على التجميد المؤقت، بين يديه، لكل القسط القابل للحجز من المبالغ المستحقة أو لجزء منها.

#### المادة 221: إنشاء كشف الأجر وسجل الأجر

يجب أن تكون كل دفعية للأجر، أيا كان نوع أو مدة العمل المنجز ومقدار الأجر المستحق، محل سند مثبت يطلق عليه "كتشf الأجر" يعده ويصدق عليه صاحب العمل ويسلم للعامل عند دفع الأجر ما عدا الاستثناء المرخص فيه بصفة شخصية من طرف مفتش الشغل المختص.

ويجب إعادة تحرير كل البيانات المدونة على كشف الأجر المبعثر إليه في الفقرة السابقة، في كل مرة يتم فيها دفع الأجر في سجل يطلق عليه "سجل الأجر". وعند كل دفعية يوقع العامل على هذا السجل إلا إذا كان أميناً في فوق شاهدان يختار أحدهما العامل وذلك إذا كان الدفع نقداً أو بواسطة صك.

ويحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي محتوى كشف الأجر وسجل الأجر. ويحتفظ صاحب العمل بسجل الأجر أو أية وثيقة أخرى مثبتة في المنشآة، وذلك طبقاً لنفس الشروط التي تحفظ طبقاً لها المستندات المحاسبية، ويجب تقديمها عند كل طلب لمفتش الشغل، حتى في حالة غياب رئيس المنشآة.

**المادة 222 : عدم حجية بيانات التنازل أو قبول كشوف الأجر بدون تحفظ**

لا يعتد في مواجهة العامل بعبارة (مخالصة عن كل حساب) او أية عبارة مماثلة يتنازل بمقتضها العامل عن كل أو بعض حقوقه التي اكتسبها بموجب عقد العمل سواء أثناء تنفيذ عقد عمله أو بعد فسخه.

وقبول العامل دون اعتراض أو تحفظه لكتشf الأجر لا يعتبر تنازلاً منه عن دفع كل أو بعض

أحكام المادة 236، وتنص دوين آخر العامل بامتياز الأجر ومدحقات الأجر والبدلات، أياً كان نوعها المستحقة له بناء على الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو التعقدية. كما أن القبول لا يقام مقام الحساب الذي تم سداده.

ويطرد الامتناز الممتاز العام والإمتياز العام والجزر.

ويطرد الامتناز الممتاز العام والإمتياز العام البسيط على أموال صاحب العمل العقارية والرهندين فيما يتعلق بالاموال العقارية.

المادة 223 : عدم وجود كشف الأجر أو سجل الأجر والبدلات أياً كان نوعها يفترض عدم الدفع إلأى لم يكن في وسع صاحب العمل تقديم سجل الأجر الموقع عليه من العامل والشهود بصورة قانونية تحت البيانات المذكورة عليها أو تقديم الصورة الموقعة بنفس الشروط لكشف الأجر المتعلق بالدفعه المتذماع عليها بانتفاء القوة الظاهرة التي تمنع صاحب العمل دفعها بواسطة صك أو حواله أو تحويله أو استقطاعه مصرفي أو بالية طريقة أخرى من طرق الدفع الكتابي من المبالغ المطالبة بها من طرف العامل.

وفي حالة عدم توفر الأموال الالزامية، يجب دفع هذه الديون من أول دخل للخدمة قبل أي دين آخر كما هو مبين في المادة 225.

المادة 224 : المبدأ طبقاً لأحكام هذا الفصل، يقصد بالأجر المعنى وفي حالة دفع الديون المشار إليها من قرضه ملصور التقليدية أو المصنفي أو أي شخص آخر، ملصور التقليدية أو المصنفي أو أي شخص آخر، يحل المغرض محل العامل ويجب أن يسترد قرضه والمتفاق، من أي نوع كانت والتعويضات عن الأضرار.

المادة 225 : الامتناز على الأجر تتمت دوين الأجر بامتياز عام ممتاز يقدم كافة الامتنازات الأخرى العامة وخاصة إلى غالية يبقى العامل الذي ينويه صاحب العمل قبل التصرفية الشرعية غير القابلة للتنازل والجزر مثمناً تترتب

في حالة الإفلاس أو التصفية توجل مع مجموعة الديون المستحقة للخزانة العامة والتحوليات الواجبة الأداء والمستحقة على صاحب العمل، بعد تاريخ التوقف عن الدفع.

ويقوم مالمور التقليدية أو المصنفي بموجب أمر عادي من القاضي المفوض بدفع ديون العامل في أجل أقصاه عشرون أيام من الحكم المشهور للأفلاس أو للتصفية القضائية.

وفي حالة عدم توفر الأموال الالزامية، يجب دفع هذه الديون من أول دخل للخدمة قبل أي دين آخر كما هو مبين في المادة 225.

الفصل السادس : امتيازات وضمانات دين الأجر

المادة 224 : المبدأ طبقاً لأحكام هذا الفصل، يقصد بالأجر المعنى الضيق أنها كان باسم الذي يطلبه عليه وملحقات الأجر ومخصص الإجازة والعلاوات والبدلات والمتفاق، من أي نوع كانت والتعويضات عن الأضرار.

المادة 225 : الامتناز على الأجر تتمت دوين الأجر بامتياز عام ممتاز يقدم كافة الامتنازات الأخرى العامة وخاصة إلى غالية يبقى العامل الذي ينويه صاحب العمل قبل التصرفية الشرعية غير القابلة للتنازل والجزر مثمناً تترتب

والمتفاق، من أي نوع كانت والتعويضات عن الأضرار.

المادة 227 : الإفلاس أو التصفية القضائية بقاء العامل في مسكنه يبقى العامل الذي ينويه صاحب العمل قبل التصرفية أو الإفلاس في العسكن حتى يدفع إليه دينه الأخير

يجوز للعامل الذي تقع دعواه بالتقادم ان يوجه اليمين الى صاحب العمل او ممثله لمعرفة ما إذا كان الاجر الذي يطالب به قد تم دفعه.

ويجوز ايضا توجيه اليمين الى الأرامل او الأرملة والورثة ووصي صاحب العمل حول نفس المسألة.

**المادة 232 : تحويل التقادم**  
إذا لم يتم حلف اليمين الموجه، أو إذا كان هناك اعتراف، ولو بصورة ضمنية بأن المبالغ المطلوب بها لم تدفع فإن دعوى دفع الاجر تتقادم بمرور خمسة عشر عاما طبقا لاحكام المادة 384 من قانون الالتزامات والعقود.

#### الفصل السابع: الاستقطاعات

**المادة 233 : الاستقطاعات الإجبارية ورد التنازلات**  
لا يجوز ان تكون محل استقطاعات من الاجر إلا الاستقطاعات الإجبارية ورد التنازلات المنوحة في إطار الاحكام التنظيمية المنصوص عليها في المادتين 203 و 204 والتأمينات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية.

**المادة 234 : الحجز التحفظي أو التنازلات عن الاجور**

لا يجوز ان يزيد الحد الأقصى للفرض أو المبالغ المدفوعة مقدما من الاجور التي يدفعها صاحب العمل الى العامل عن مقدار قيمة الحصة القابلة للتنازل عنها من الاجر لمدة ستة اشهر.

ولا يجوز استقطاع المبالغ المدفوعة مقدما من طرف صاحب العمل للعامل من الاجور والكافيات إلا بالجز التحفظي او بالاستقطاع الرضامي المثبت أمام رئيس محكمة المقاطعة الكائن في دائنته محل

أو ، عند الاقتضاء ، حتى تاريخ مغادرة وسيلة النقل الموضوعة تحت تصرفه للعودة الى مقر إقامته المعتادة.

**المادة 228 : حق الحجز**  
يجوز للعامل الحائز على الشيء الذي صنعه أن يمارس حق توقيع الحجز تحت يده طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به .  
ويمكن أن تباع الأشياء المنقوله المعهود بها إلى العامل لتصنيعها أو لإتمامها أو لتصليحها أو لتنظيفها والتي لم تسحب في مدة ستة أشهر طبقا للشروط أو الأشكال المحددة في التشريع المعمول به.

**المادة 229: المعونة القضائية**  
يخول الانتفاع بقوة القانون بالمعونة القضائية لكل طلب ترخيص في العجز برى العامل تقديمها إلى القضاء العادي.

#### الفصل السادس: تقاضم دعوى دفع الاجر

**المادة 230 : مدة التقاضم**  
تقاضم دعوى اي عامل بدفع الاجر او تقديم المزايا العينية او ، عند الاقتضاء ، باستردادها بمرور سنتين، وببدأ حساب التقاضم من تاريخ استحقاق الاجر او المنفعة العينية.

ويتوقف التقاضم في حالة الحساب المحدد او السندي او الالتزام او دفع دعوى غير منقضية او طلب التوفيق المرسل الى مفتش الشغل.

**المادة 231 : توجيه اليمين**

تتع باطلة بقوة القانون الحكم الإن Jacquie الجماعية أو الأقامة أو أيام مقاضي الشغل في حالة عدم وجود رئيس المحكمة المذكورة.

تحدد العدل التي ترخص في إيه المستقطعتات أخرى، ويستحى العامل قوله قانونية على المجالس المستقطعة خلاف للاحكم الإنفه الذكر وتحسبين حدث في مكان يبعد أكثر من خمسة وعشرين كيلومتراً فإنه يجوز إجراء المعاصلة كديل إهم والي الولاية.

ولاب يعتبر أداء مقدماً ما تم تعججه من دفعات تحت المطالبة بها حتى التقادم وينقطع التقادم طوال مدة للاري الذي يجب ان تدفع له فيه، ويتجاوز له المدد

#### الباب السادس: النسب في المسلمين

##### الفصل الأول: الأحكام العدلية

المادة 238 : تنظيم وسائل الصحة والسلامة  
يجوز لوزير الشغل بحسب قرار بعد اخذ رأي  
اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة:  
١- تنظيم الظروف العامة للساحة والسلامة القالية  
للتطبيق في المراكز العمال.

٢- تحديد قواعد الاشتغال، التي ينظر لها  
يمكن تنفيذه من طرف عمال في المساكن.

٣- تنظيم كافة الأعمال التي تستثنى انتظاراً خاصة،  
وتدابير الصحة والسلامة التطبيقية في المراكز العمل؛  
وتدابير الرئاية والإشراف الطبي الدقيق وضمن على  
الموسسات لصالح العمال الذين يتعرضون لخطر

وتحدد مراسيم صلاة عن مجلس الوزراء بعد اخذ  
رأي المجلس الوطني للشغل والشغيل والضمان  
الاجتماعي أجزاء الأجر والمعاشات التقاعدية  
الخاضعة للمستقطعتات التدريجية.

ولا يجوز أن يزيد الاستقطاع المشار إليه في المادة  
٢34 على المقاييس المحددة بوجب المراسيم وذلك  
بالنسبة لكل دفعه.  
ويجب لحساب الاستقطاعات لا يوحد الأجر أو  
المعاش التقاعدي بمقدار الضيق في الاعتبار فقط.  
يل كافة ملحقات الأجر أو المعاش بالاستثناء للبلاد  
البلد الحالات التي يجب فيها على مقتنيها ومرافقها  
الغير قبلية للجز عليهم بعضضى القانون أو التنظيم  
المعمول بهما والمبالغ المنوحة على أساس رد  
النفقات التي تحملها العامل والمخصصات أو  
العمال غير المشار إليهم في المراسيم والمقررات  
فهي هذا الباب، يوجه مقتني أو مرافق الشغل إداراً  
لصاحب العمل ليقوم بتصحيح هذه المظروف.

#### حساب الأجر المستحق فعلاً.

##### المادة 235: المقاصدة الفضائية

في جميع الحالات الأخرى غير الحالات المنصوص  
عليها في المادتين 233 و 234 لا يجوز أن يتم  
المقصصة إلا بقرار من القضاء.

المادة 236 : تحديد أجزاء الأجر القليلة للتلال  
عنها والجزء عليها

تحدد مراسيم صلاة عن مجلس الوزراء بعد اخذ  
رأي المجلس الوطني للشغل والشغيل والضمان  
الاجتماعي أجزاء الأجر والمعاشات التقاعدية  
الخاضعة للمستقطعتات التدريجية.  
ولا يجوز أن يزيد الاستقطاع المشار إليه في المادة  
٢34 على المقاييس المحددة بوجب المراسيم وذلك  
بالنسبة لكل دفعه.  
ويجب لحساب الاستقطاعات لا يوحد الأجر أو  
المعاش التقاعدي بمقدار الضيق في الاعتبار فقط.  
تحدد المراسيم والمقررات الصالحة تطبيقها لمinden  
البلد الحالات التي يجب فيها على مقتنيها ومرافقها  
الشغيل الالتجاء إلى اجراءات توجيه، الازدراز.  
وإذا كانت ظروف العمل خطيرة على سلامته وصحته  
والعمال غير المشار إليهم في المراسيم والمقررات  
فهي هذا الباب، يوجه مقتني أو مرافق الشغل إداراً  
لصاحب العمل ليقوم بتصحيح هذه المظروف.

يحدد بقرار صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي **اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة**، حظر بيع أو العرض من أجل البيع أو تأجير أو استخدام الآلات غير المجهزة بوسائل الوقاية الملائمة.

تحدد الأجهزة والآلات وأجزاء الآلات الخطرة المشار إليها في الفقرة السابقة بموجب مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي **اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة**.

ويبدأ سريان المقررات الصادرة تطبيقاً لهذه المادة بعد سنة من تاريخ نشرها.

**المادة 242 : مسؤولية المشتري والمستأجر**  
والعارض والمستعمل  
تقع مسؤولية تطبيق المعايير المنصوص عليها في المقررات المشار إليها في المادة أعلاه على عائق البائع والمستأجر والعارض والمستعمل وكذلك على مندوبي كل واحد منهم.

يجوز للمشتري أو للمستأجر الذي تسلم جهازاً أو آلة أو جزء من آلة تخالف الأحكام المنصوص عليها في المادة 241 أعلاه والمتقررات الصادرة تطبيقاً لها أن يطلب من المحكمة المختصة فسخ البيع أو الإيجار والمطالبة بالتعويض خلال سنة ابتداء من تاريخ الاستلام وذلك بصرف النظر عن أي شرط مخالف.

#### القسم الثاني : بيع واستخدام المواد الضارة المستخدمة في الصناعة

**المادة 243 : تحديد المواد الضارة**  
يجوز لوزير الشغل بعد أخذ رأي **اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة** أن يحدد بموجب مقرر نوع المواد الضارة المستخدمة في الصناعة

ويجب أن يكون الإنذار كتابياً سواء بتدوينه في سجل صاحب العمل أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالاستلام ويثبت تاريخه ويوقع عليه، ويحدد المخالفات أو الأخطار الملاحظة كما يحدد المواعيد التي يجب إزالتها فيها ولا يجوز أن تكون أقل من أربعة أيام كاملة إلا في حالات الاستعجال.

ويجوز لصاحب العمل الذي يوجه إليه الإنذار طبقاً للفقرة السابقة أن يرفع شكوى لوزير الشغل قبل نهاية المدة المحددة في الإنذار أو خلال مدة اقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ اعلامه.

وبعد التحقيق ترفع هذه الشكوى إلى **اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة** التي تستمع إلى المشتكى، عند الاقتضاء وتبدى رأيها لوزير الشغل الذي يقرر الرد على الشكوى.

**المادة 240 : التصرير بحوادث الشغل وبالأمراض المهنية**

يجب على صاحب العمل أن يعلم مفتش الشغل في طرف ثانية وأربعين ساعة بكل حادث شغل يطرأ أو بكل مرض مهني يعاين في المؤسسة وتحدد طرق هذا التصرير بموجب التشريع الخاص المطبق على حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ويعتبر تاريخ أول معاينة طبية للمرض ، فيما يخص الأمراض المهنية ، بمثابة تاريخ الحادث.

#### الفصل الثاني : الأحكام الخاصة

##### القسم الأول: الآلات غير المجهزة بوسائل الوقاية الملائمة

**المادة 241: خطير بيع أو إيجار أو استعمال الآلات غير المجهزة بوسائل الوقاية الملائمة**

تفوق قوتهم أو قوتهن، أو ان يكون من المحتمل، بطبيعتها أو ظروفها أن تضر بصحتهم أو بسلامتهم البدنية أو تخدش حياءهم نظراً ل النوعها أو لظروفها.

وتحدد مقررات وزير الشغل الصادرة بعدأخذ رأي

اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة :

أ ) الأعمال المحظورة على النساء والأطفال والأعمال المحظورة على النساء فقط أو الأطفال فقط.

ب ) المنشآت التي يحظر فيها تشغيل النساء والأطفال والمنشآت التي يسمح فيها بتشغيل النساء والأطفال بشروط معينة .

**المادة 248 : فحص النساء والأطفال**  
يجوز لدفاتش الشغل ان يطلب قيام طبيب معتمد بفحص النساء والأطفال ليتحقق ما اذا كان العمل المستند اليهم لا يفوق قدرتهم ويكون هذا الاجراء حتمياً بناء على طلب المعنيين.

ان المرأة التي لا تستطيع او الطفل الذي لا يستطيع البقاء في وظيفة تتحقق أنها تفوق قوتها او قوته يجب ان يسند اليها او اليه عملاً مناسباً ، وإذا تعذر ذلك ، وجب فسخ العقد مع دفع بدل الاخطار للعامل.

#### القسم الرابع: الصحة والسلامة في المجال البحري

**المادة 249: البواخر التجارية وسفن صيد البحري**  
ينص قانون البحرية والنصوص التنظيمية المطبقة له على الاحكام المتعلقة بالصحة والسلامة على متن البواخر التجارية وسفن الصيد البحري.

**المادة 250: الطرود الكبيرة المقرر نقلها بواسطة البواخر والسفن**

والنسبة التي إذا زادت عنها كمية هذه المواد في مادة مركبة تؤدي إلى تطبيق التدابير المنصوص عليها في هذا القسم.

#### **المادة 244 : شروط البيع والاستخدام**

يجب على باعة وموزعي المنتجات الصناعية الصارمة المحددة بموجب المقررات المنصوص عليها في المادة 243 أعلاه وكذلك رؤساء المنشآت التي تستخدم هذه المنتجات أن يلصقوا بطاقة أو إشارة على كل وعاء يحوي هذه المنتجات تدل على نوع المادة وتشير إلى خطر استخدامها.

وتثبت هذه الإشارة على الفواتير وأوراق التسلیم وتحدد المقررات المذكورة في المادة 243 أعلاه بدقة البيانات التي يلزم اظهارها على البطاقات أو الإشارات وكذلك اللون والقياسات الدنيا لهذه البطاقات أو المدونات.

**المادة 245 : حظر استخدام المواد الضارة**  
يجوز بموجب مقررات صادرة عن وزير الشغل بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة أن يحظر استخدام بعض المواد الضارة في بعض الاعمال الصناعية.

#### القسم الثالث : عمل النساء والأطفال

**المادة 246 : احترام، الأخلاق الحميدة والأدب العامة**

يجب على رؤساء المنشآت بكل أنواعها مراعاة احترام الأخلاق الحميدة والأدب العامة لاسيما بالنسبة للنساء والأطفال.

**المادة 247 : حظر بعض الأعمال**  
يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة والنساء، والنساء الحوامل في أعمال

باستثناء بعض المؤسسات العمومية التي تحدد قائمتها بموجب مرسوم يجب على المؤسسات أو المنشآت الصناعية أو الزراعية أو التجارية أن توفر لعمالها مصلحة طيبة طبقاً للشروط المنصوص عليها في هذا الباب وفي المقررات التطبيقية.

المادة 255: تكفل المكتب الوطني لطب الشغل بالخدمات الطبية للمؤسسات ينشأ مكتب وطني لطب الشغل لدى الوزير المكلف بالشغل ويكتفى هذا المكتب الخدمات المتعلقة بطب الشغل ويعين المسئول عن هذا المكتب لزوماً من بين الأطباء، وذلك بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالصحة العمومية.

ويكلف هذا المكتب:

أ - بتسيير المصالح الطبية للمؤسسات في المحلات وبالتجهيزات المتوفرة لديها في المؤسسات التي تضم على الأقل 750 عاملادائماً.

ب - بإنشاء وتسيير المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات بالنسبة للمؤسسات والمنشآت التي تضم أقل من 750 عاملادائماً.

ج - بالسهر على تنفيذ العقود المبرمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع الدولة أو الهيئات العمومية المكلفة بتقديم الخدمات الخاصة بالمهنة الطبية في المناطق التي لا تسمح ظروفها بإنشاء مصالح طيبة للمؤسسات أو مصالح طبية مشتركة بين المؤسسات.

المادة 256: التصرير الإجباري بالمؤسسات الخاضعة للمصلحة الطبية.

يجبي على مرسل اي طرد او شيء ما يبلغ وزنه 1000 كلغ او أكثر ومقرر نقله بطريق البحر وبالطريقة المائية الداخلية ان بدون بيان الوزن على خارج الطرد بصورة واضحة وثابتة. وفي الحالة الاستثنائية التي يصعب فيها تحديد الوزن بالضبط يمكن أن يكون الوزن المدون هو الوزن الأقصى ويحدد حسب نوع وحجم الطرد.

المادة 251: عمال الموانئ يحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة التدابير الخاصة بالسلامة الواجب تطبيقها بالنسبة للحمل في البر او على ظهر السفن او البوادر لأشدهن او للتغريغ اية سفينة او باخرة مخصصة للملاحة البحرية او الداخلية.

### الفصل الثالث: لجنة المؤسسة للصحة والسلامة

المادة 252: إنشاء ودور لجنة الصحة والسلامة تنشأ لجنة للصحة والسلامة في كل منشأة تشغل خمسين عاملأ على الأقل تكون مهمتها مراعاة تطبيق القواعد المتعلقة بسلامة وصحة العاملين، والنهوض بالوقاية وحوادث الشغل والامراض المهنية.

المادة 253: تشكيله وسير عمل لجنة الصحة والسلامة

يحدد مقرر صادر عن وزير الشغل بعد أخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة تشكيله وسير عمل لجان الصحة والسلامة.

### الباب السادس: المصالح الطبية للمؤسسات

المادة 254: المصلحة الطبية الإجبارية

أ - العمل على اجراء فحص طبي على كل عامل قبل التحاقه بالعمل، وعلى الشخص تقدير قبيل نهاية فترة اختباره للتتأكد من ان العامل قادر طبياً ومهل هو غير مصاب بمرض خطير بالنسبة لزملائه في العمل.

ب - اجراء فحص على النساء والاطفال بناء على طلب مفتش الشغل طبقاً لمقتضيات المادة 248 للتتأكد من أن العمل الذي تم تكليفهم به لا يتجاوز قوتهم.

ج - اجراء فحص يومي قبيل البدء في تشغيل العمال الذين يصرحون بأنهم مرضى وتوفير او العمل على توفير الرعاية والعلاجات الضرورية لهم.

د - اجراء فحص يومي على نساء وأطفال العمال المذكورين الذين يتقدمون الى الشخص وتوفير او العمل على توفير الرعاية والعلاجات الضرورية لهم.

هـ اجلاء او العمل على اجلاء ان لزم الامر العمال الجرحى او المرضى القابلين للنقل وغير القابليين للعلاج بالوسائل المتوفرة لدى المكتب الى اقرب وسائل نقل ملائمة يجب عليه ابلاغ رئيس اقرب دائرة ادارية بذلك، ويعدل هذا الاخير على الاجلاء بالوسائل المتوفرة لديه ويتحمل المكتب الوطني لطلب الشغل كل المصارييف المرتبطة على ذلك حسبما التعرفة الرسمية للنقل.

و - اسداء النصح لاصحاب العمل حول التدابير الواجب اتخاذها لتأمين صحة العمال المشغولين في المؤسسة، وتدون نتائج الفحوص التي يجريها الأطباء في سجل خاص يحدد نموذجه بموجب مقرر

يجب على أصحاب العمل اشخاص طبيعيين أو اعتباريين الموجودين في نطاق تطبيق المادة 254 مهما كان عدد العمال الذين يشغلونهم بصورة دائمة أن يودعوا لدى المكتب الوطني لطلب الشغل تصريحات تبين: أسماء ومنتشراتها ومغارها، عدد عمالهم الدائمين، نوع نشاط كل منشأة من منشآتها.

اسم وسن المسير المسؤول عن مؤسسة، ويجب التصريح لدى المكتب الوطني لطلب الشغل بكل تغيير في أجل لا يتعدي الثمانية أيام التالية، ويجب ارسال نسخة من التصريح إلى مفتش الشغل المختص الذي يحيطها إلى مدير الشغل من أجل إعلام مدير الصحة العمومية وتعلم المكتب الوطني لطلب الشغل صاحب العمل ومفتش الشغل المختص ومدير الصحة العمومية بالمصلحة المشتركة بين المؤسسات التي ينتمي إليها صاحب العمل تلقانياً بالنسبة لكل منشأة من منشآته، أو بتعيين الوحدة الطبية المكلفة بطلب الشغل فيها.

وتضع المصلحة الطبية تحت تصرف أصحاب العمل الوسائل الضرورية:

مركز تمريض، غرفة تضميد، أو صندوق اغاثة طبقاً للشروط التي سيحددها مقرر يصدر عن الوزير المكلف بالشغل بعدأخذ رأي اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة.

**المادة 257: مهمة أطباء المصالح الطبية**  
مهمة أطباء المصالح الطبية للمؤسسات أو المشتركة بين المؤسسات والوحدات الطبية المكلفة بطلب الشغل هي:

صادر عن الوزير المكلف بالشغل بعدأخذ رأي مجلس الخبراء الاستشارية للصحة والسلامة.

المادة 258: مهمة المفتشية الطبية للشغل  
عيلياته طبقاً للشروط المحددة بموجب مرسوم.  
وفي حالة ما إذا أظهرت هذه المعاشرة عجزاً في

آخر السنة الملالية يجوز أن يلزم مرسوم اصحاب العمل بدفع زيادة في اشتراكاتهم طبقاً للطرق التي يحددها.

المادة 261: عدم التصرير وعدم دفع الاشتراكات ،  
يموجب مرسوم صادر بعدأخذ رأي المجلس

الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي،  
بمهمة ممارسة الوظائف المسندة للأطباء - مفتشي

الشغل بمحضن الموارد: 384 و ذلك في  
في الملادة 256 وعلى عدم دفع الاشتراكات في

مواءيد الاستحقاق المقرر ذريارات التأخير المحددة  
مواءيد الاشتراكات التي توجد في دائرة

لكشف البالغ المستحقة قوادة النفاذ إذا كان محراً  
بحوجب مقرر وزيري.

رسالة تذكرة أو توجيهه إدار مضمون أو مضمونة  
من طرف المكتب الوطني لطبع الشغل بعد توجيهه  
رسالة تذكرة أو توجيهه إدار مضمون أو مضمونة

لوصول مع الإعلام بالاستلام ومصدق بصورة  
قانونية من طرف مدير الشغل أو من موظف

تابع لسلك تفتيش الشغل ومحض لهذا الغرض .

المادة 259: اشتراكات أصحاب العمل  
تغطي اشتراكات أصحاب العمل تكاليف سير المكتب  
ويعزى ذلك لاتسوي قوادة النفاذ إلا بعد القضاء بهذه

الوظيف لطبع الشغل وتحدد هذه الاشتراكات بنسبة  
ملوية من الأجر، إلى على أساسها تخسيب  
الاشتراكات الواجب دفعها من طريقهم إلى الصندوق

الوطني للخدمان الاجتماعي، وذلك طبقاً للشروط  
الدينية للعامل الفضول الاجتماعي، وتدفع هذه  
ويجدد مقرر وزيري إشكال توجيه الإدار وكشف

المبالغ المستحقة وكذلك شروط تصديق الكشف  
المذكور والشروط التي يتم فيها إشعار المكتب  
الوطني لطبع الشغل ودوره بالطعن المقدم من

طرف صاحب العمل ممكمة الشغل .

المادة 262: التسجيل المؤقتة، التسليمية الجزافية

المادة 264: المحاسبة

وصح ذلك في الحالات المخصوصة عليها صراحة في  
القانون يجوز أن تقتصر مهنة التنشيل على  
التنشيلات المهنية الأكثر شغيل.

على أساس الأجر الذي كانت محل التصرّح الآخر  
تضاف إليه نسبة خمسة وعشرين بالمائة.  
ويحدد الطابع التنشيلي بالخصوص انطلاقاً من  
العناصر التقنية التالية :

عدد العمال ونطاق انتدابات سائل العمال  
إلاشتراكات

الاستقلالية

خبرتها وسعي نشاطها

الأجر المطبقة في المهنة.

وتقدر التنشيلية على المستوى المحلي والجهوي  
من طرف المفتش المختص ترتيباً وعلى المستوى  
السابقة على الشعيرة المؤقتة التي تؤدي قيمتها  
كدين إذا قدم صاحب العمل التصرّح بالأجر  
الوطني من طرف مدير التنشيل وذلك تبعاً للغرض  
والإقليم الذي تقتضي من إجله وعليه التنشيلية.

التفاير.

ولا تتحجج التنشيلية المعتبرة بها أو المكتسبة من  
طرف تنظيم مهني على المستوى الوطني أو  
المشتراك بين المهن قرينة التنشيلية لهذا التنظيم  
على المستوى الجهوي أو المحلي أو المهني الأقل  
استرعا.

#### الكتاب الرابع : التنظيمات النقابية

المادة 266 : الحرية النقابية

يمارس الحق النقابي بكل حرية.

يقع لأي شخص طبيعي عامل أو صاحب عمل دون  
التفايت المهنية والحدادات النقابات هي

تنظيمات تتسم بالشخصية الاعتبارية وتهدف إلى  
الدراسة والتنشيل والدفاع عن المصالح المادية  
والمعنوية للمهن الحرّة والاقتصادية والتجارية  
والحرفيّة والمتضمين إليها.  
أن لا يكون عضواً في أي تنظيم نقابي.  
المادة 265: التنشيل  
ليس لأي تنظيم نقابي حق احتكار تنشيل المصالح  
المهنية أو الدفاع عنها.  
بالدفاع عن مصالح مهنته.

الجمهوريات الإسلامية الموريتانية المهنية التي تكتسبها النقابية وتدفع عن مصالحها ومع ذلك يجوز للأشخاص الذين اقطعوا عن ممارسة مهنتهم أن كانوا قد مارسوا خلال سنة على الأقل أن يستمروا في الانتخاب إلى نقابة ما.

#### **المادة ٢٦٦٧ : عرقلة الحرية النقابية**

كل يند مختلف للحرية النقابية يقع بطلاقاً بيضاء المادة ٢٦٦٩ : الفاصل - المرأة المتردجة يجوز للقادر، البالغين من العمر ستة عشر سنة إن ينضموا إلى نقابة ما ليُبْرِض على ذلك الشخص الذي يمتلك السلطة الإلوية ، الإب أو الأم أو الذي تسرى على تعطيل حرية العمل.

ويحظى على كل صاحب عمل أن يأخذ في الاعتبار الانتقام إلى تنظيم مهني أو ممارسة نشاط مهني حرفة أن يخرب بدون ترخيص من أزواجهن في التدريبات المهنية وإن يشاركن في إدارتها أو تسييرها طبقاً للشروط المحددة في هذا النباب.

#### **المادة ٢٦٧٠ : وكالة القطاع العمومي**

ويجوز لوكاله القطاع العمومي موظفين لم لا الانتقام بالية حال إلى نقابة مهنية تضم أعضاء تابعين للقطاع الخاص وعلى العكس لا يجوز لبعض القطاع الخاص الانضمام إلى النقابات التي يشكلها وكل وكالة القطاع العمومي.

#### **المادة ٢٦٧١: الشروط الشكلية للصحة**

لكل يكون تكون نقابة مهنية صحيحة، يجب أن

#### **المادة ٢٦٧٢: الصداقة**

فيه مع عدم المساس بحقه في المطالبة بالاشتراك في التربية على الأشهر السنة الموالية للصحب الآخراء.

أن ينصحب من التنظيم النقابي الذي يكون عضواً فيه مع عدم المساس بحقه في المطالبة بالاشتراك في التربية على الأشهر السنة الموالية للصحب الآخراء.

#### **الفصل الأول: النقابات المهنية**

##### **الباب الثاني: النقابات المهنية**

###### **الفصل الأول: النقابات المهنية**

###### **المادة ٢٦٧٣: الصداقة**

يتحقق للأشخاص الذين يمارسون نفس المهنة أو حرفياً مشتملها أو مهناً متراقبة تدخل في تكوين مذبحات وخدمات معينة أو يمارسون نفس المهنة الأخرى أن يرسوسوا بحرية نقابة مهنية.

ويجب على الأشخاص الطبيعيين والاعتبارين الأنصاص في نقابة مهنية أن يمارسوا في

الإسلامية، السورية، للهيئة الدافت عنها خال  
خمس سنوات متتالية على الأقل.

#### المادة 268

مكتب منتخب من طرف الجمعية التاسيسية يشكل  
أن يكون محل إقامته القانون في سوريا.

أن يكون مدخل إقامته القانون في سوريا.

أن يكونوا أعضاء في النقابة.  
أن تكون لهم الأهلية الانتخابية وأن يكونوا  
عازفين.

أن تكون لهم الأهلية الانتخابية وأن يكونوا  
عازفين.

#### المادة 272: البيانات الإجبارية للنظام الأساسي

يجب أن يحدد النظام الأساسي النقابة المهنية:  
النحو ٢٧٤: إجراءات التسلیس

اسم النقابة	هدف النقابة	مقر وعنوان النقابة	اسم وعنوان الاتحاد الوطني للمركبة الدولية التي	تنصيب النقابة إليها أو ترعي في الانتخاب إليها،	عند اقتضاء
الناصبيات، أن تودع نشاطها الأساس مع بيان يجب شرط كل نقابة مهنية، بعد موافقة الجمعية النحو ٢٧٥: تنسيق وتحقيق وكيل الجمهورية وتنسیم إفادة بالاستلام من طرف كل سلطنة من السلطات الإدارية والقضائية المشار إليها وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة.	الاختصاص التقليدي أو النشاط الاقتصادي الذي تمثله أو تدّفع عن مصالحه.	النحو ٢٧٦: تنسيق تحقيق وكيل الجمهورية يعلم وكل الجمهورية التقافية واللوائح ومقتضى النحو ٢٧٧: التنسيق في إسناد وتحديد التفويض للأعضاء المكلفين بالإدارة، مدة هذا الانتداب وسلطات المندوبين في مواجهة الغير.	طرق اجتماع الجمعيات العامة العادلة والاستثنائية، الطرق الديمقراطية التي تتبع في إسناد وتحديد الشغف بتناسب تحقيقه في التشكير التأمينية لإنفاذ النحو ٢٧٨: إسناد وتحديد وكذا شروط لمدة التقافية وأسباب وشروط حدهما وخصوصها، لدولية أصولها وخصوصها.	النحو ٢٧٩: الإدارية والتشريع	النحو ٢٧٣: الإدارية والتشريع

النحو ٢٧٣: الإدارية والتشريع	النحو ٢٧٤: إجراءات التسلیس	النحو ٢٧٥: تنسيق وتحقيق وكيل الجمهورية أو مهنية:	النحو ٢٧٦: تنسيق مهنية
أن يكونوا ممتنعين بالجنسية السورية أو اعتبار النظام الأساسي متطابقا مع القانون، النحو ٢٧٧: إقرار تسليم بعض التسجيل	ويسلم وكل الجمهورية إيداع التسجيل إذا كان إدّاع النظام الأساسي قد تم بتصور قانونية وتم مهنية.	أن يكونوا ممتنعين بالجنسية السورية أو اعتبار النظام الأساسي متطابقا مع القانون.	أن يكونوا ممتنعين مهنية.

يجب على القائمين على النقابة أن يودعوا لدى مغتصبة الشغل المختصة، بناء على طلب مفتش الشغل، قائمة تبين الأعضاء المنضمين للنقابة وعدد ومقار فروعها اثناء الاشهر الثلاثة التالية لإيداع النظام الأساسي وكذلك خلال الربع الأول من كل سنة.

#### الفصل الثاني: الشخصية الاعتبارية

##### · ونشاطات النقابة

###### المادة 280: أهلية التقاضي

تتمتع النقابات المهنية بالشخصيات المدنية، ويحق لها التقاضي، ويجوز لها بالخصوص أن تمارس كافة الحقوق المخصصة لمدعي الحق المدني وال المتعلقة بالواقع التي تضر بشكل مباشر أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية التي تمثلها، وذلك أمام كل جهات التقاضي.

###### المادة 281: الاستشارة

يجوز أن تستشار النقابات حول كافة النزاعات الفردية والجماعية وحول المسائل المتعلقة باختصاصها.

وفي النزاعات القضائية، توضع آراء النقابة تحت تصرف الاطراف للإطلاع عليها وأخذ نسخة منها.

###### المادة 282: أهلية الاقتناء، الأموال غير القابلة

###### لتوفيق الحجز عليها

يجوز للنقابات أن تمتلك دون ترخيص بالمجان أو مقابل أموالاً منقوله أو عقارات.

ولا يجوز توقيع الحجز على الأموال المنقوله والعقارات الضرورية لإدارة النقابات ومكتباتها ودورس التربية المهنية. باعتبار أنها في حكم

المشاريع الاجتماعية.

لا تكتسب النقابة الشخصية الاعتبارية والأهلية القانونية إلا ابتداء من تسليم إيصال التسجيل وليس لها أي وجود قانوني قبل ذلك.

ولا تعتبر إفادة الوصول التي تسلمها السلطات المشار إليها في المادة 274 وإيصال التسجيل الذي يسلمه وكيل الجمهورية مبرنا من العيوب الأصلية أو الشكلية التي تعرّي النظام الأساسي وتعيين إداريين أو مديرين أو العيوب التي يمكن أن تظهر فيما بعد.

المادة 277: آثار عدم تسليم إيصال التسجيل إذا لم يبلغ وكيل الجمهورية قراره إلى النقابة إلى غاية انقضاء الموعده المنصوص عليه في المادة 275 أو أبلغها قرار رفض تسلم إيصال التسجيل، فإنه يجوز للإداريين أو للمديرين المكلفين عادة، بموجب النظام الأساسي المعنى، برفع دعوى أمام محكمة الولاية من أجل الحصول على تسليم إيصال التسجيل.

ومع مراعاة سقوط الحق بفوات الميعاد، يجب أن يمارس الطعن المشار إليه في الفقرة السابقة في موعد الشهرين التاليين لانقضاء المدة المشار إليها في المادة 275.

###### المادة 278: تعديل النظام الأساسي وتغيير الإداريين أو المديرين

تخضع التعديلات التي تجري على النظام الأساسي والتغييرات التي تطرأ على الأشخاص القائمين على إدارة وتسخير النقابة لاحكام المادتين 274، 277.

المادة 279: إيداع قائمة الأعضاء المنضمين للنقابة ولفروعها

**المادة 283: العقود والاتفاقات**

يجوز للنوابات إبرام عقود أو اتفاقيات مع كائنة النوابات أو المؤسسات أو الأشخاص.

- 1 - يجوز للنوابات أن تختص بجزء من مواردها لإنشاء مسماك للعمال وللتقاء قطع أرضية للزراعة والتربية البدنية لصالح اهضافها.
- 2 - ويجوز للنوابات تكوين صناديق خاصة للاغذية والمتباعدة بين أعضائها وذلك مع احترام ترتيبات القوانون.

**المادة 284: الشراكات والقرصنة للأعضاء**

- 1 - يجوز للنوابات إذا سمحت لها بذلك نظمها الأساسية يشروط عدم توزيع الأرباح إلى أعضائها ولو على شكل استرداد:
- 2 - أن تستثري من أجل بيع أو إعارة أو توزيع كل ما هو ضروري لمعارسة مهنتها لاسيما المواد الأولية والأدوات والإلأت والأسمدة والبذور والنباتات والحوافل والأعلاف.

**المادة 285: المشاريع المهنية والمساعدات المالية**

- يجوز للنوابات أن تدير وإن تقدم المساعدات المالية للمشاريع المهنية مثل: موسسات العيادة وصناديق التضامن أو المختبرات أو حقول التجارب أو مشاريع التهذيب العلمي أو الزراعي أو الاجتماعي أو الدروس والنشرات الخاصة بالمبنية.
- ويجوز لها أن تقدم مساعدات مالية إلى شركات تعاوينية إنتاجية أو استهلاكية.
- ويجوز لها جهود أن تطلب بكلية الخاصية عليها طبقاً للشروط المنصوص عليها في المقرر المذكور.
- ويجوز الصناديق هذه الإشتارات أو العدلات على كل انتاج أو سلعة تجارية للتوضيح أصلها وشروط وأرسلات دون أن تقوم بالبيع باسمها أو تحدث مسؤوليتها.
- ويجوز لها جهود أن تطلب بكلية الخاصية عليها طبقاً للشروط المنصوص عليها في المقرر المذكور.
- ويجوز الصناديق هذه الإشتارات أو العدلات على كل انتاج أو سلعة تجارية للتوضيح أصلها وشروط وأرسلات دون أن تقوم بالبيع باسمها أو تحدث مسؤوليتها.

**المادة 286: صناديق الاشغال المتباعدة والقاعد**

- 1 - يجوز للنوابات أن تختص بجزء من مواردها لإنشاء مسماك للعمال وللتقاء قطع أرضية للزراعة والتربية البدنية لصالح اهضافها.
  - 2 - ويجوز للنوابات تكوين صناديق خاصة للاغذية والمتباعدة بين أعضائها وذلك مع احترام ترتيبات القوانون.
- ويتحقق كل شخص ينسب من النقبالية بحقه في عضوية صناديق الاشغال المتباعدة للشيخوخة التي كان قد ساهم باشرافها أو بصفتها مالية لفائدتها.

من طرف صاحب عمل لاترسيه بان لا يحتفظ او يشغل سوى المضمدين الى النقابة صاحبة العلامة حسب الكتاب الخامس الوطني او الجهوبي او الحدلي.

**المادة 291:** الوضع القانوني للإتحادات

تضيس الإتحادات النقابية لكافة المحاكم 264

إلى 289 بحسب إنشاء المداراتين 268 الفقرة الأولى و

المحكمة الولاية المختصة إقليمياً ان تحكم بناء على

طلب وكيل الجمهورية بتعليق او حل النقابة التي لم

توسس طبقاً لقواعد التأسيس المنصوص عليه في

الكتاب الخامس: تسوية نزاعات الشغل

**المادة 292:** إسباب التطبيق او الحل

المادة 288: أسباب التطبيق

النقضي بناء على طلب وكيل الجمهورية في أجل

ويجب على صاحب العمل او العامل ان يطلب رفع

الخلاف الفردي من أجل مسؤولية التوفيق امام مقتني

الشغل او سراقب الشغل او ناديه القانوني.

**المادة 289:** أثار الحال

في حالة حل النقابة اختيارياً او وفقاً للنظام

الأساسي او قضاياها، تصرف المالكها طبقاً لتنظيمها

ويتعلق بهذا الطلب موعد التقاضي المنصوص عليه في

المادة 230 إلى غاية تاريخ ختيم محضر التوفيق.

**المادة 293:** الاستخدام / المثول

يستخدم سنتين او سراقب المالكين في اليوم

التالي لاستلام المالك ياستثناء يوم الجمعة والاعياد

الرسمية، للحضور في موعد لا يقل عن شهادية ايم

اعتيلاً من تاريخ استسلام الاستئداء تضاف إليه،

عند الافتتاح، مواتيد المسماقة المحددة طبقاً

للشروط النصوص عليها في المادة 314.

ويجب على الطفرين ان يحضران في التاريخ

والساعة المحددين أيام مقتني او مرافق الشغل او

ان يحضر عنهما او عن ادعهما ويكبر او ويكر

يحمل توقيعاً خاصاً.

**الباب الثالث: أقسام واتحادات النقابات**

**المادة 290:** التعريف

يعوز تقسيم النقابات المهنية التي تم تأسيسها بصورة قانونية إلى أقسام يوزع المنصوصون إليها

وبالإضافة إلى ذلك يجوز أن يعانونهم عامل أو صاحب عمل يتمنى إلى نفس فرع الشفاط، أو ممثل العمال المتفق عليه بالتنمية لكل عنصر من عناصر الشكوى.

عن المنظمات الثقافية التي يتضمنون إليها عناصر الشكوى التي تم التدابي عنها في حالة التوفيق الجزئي للطلبات التي لم يتضمنها عناصر الشكوى.

الملادة 294: عدم الحضور  
إذا لم يحضر المدعى في اليوم المحدد في الاستدعاء للنظر النزاع، ولم يبرر غيابه بغير أو بقوله قاهرة، يحرر محضر بالغيب ويجرد طلب محاولة التوفيق المكتوب من أثره التعليقي.

عجلاب أو كافة المسائل متدرجة، والا يعتبر المحضر على وجه الخصوص، "متفرقات أو مخالصه لكل حساب او دعافه المسائل متدرجة" ولا يعتبر المحضر ولا يجوز ان تستخدم في المحضر اية عباره مثل ولا يجوز ان تستخدم في المحضر اية عباره مثل على وجده المتفرقات او مخالصه لكل عجلاب او دعافه المسائل متدرجة" والا يعتبر المحضر

الملادة 710: إثارة محضر التوفيق  
الملادة 710: إثارة محضر التوفيق لكل دعوى قضائية حول

يسقط محضر التوفيق لكل دعوى قضائية حول القائله او لم يقدم وسائل دفاعه في شكل مذكرة بالطلا

ويقدم المحضر، الطرف الاكثر عزلية الى رئيس المحكمة  
الافتراض الذي حدر في دائره اختصاصه.

ويحول إضافة إلى ذلك تقريرا مفصلا حول القضية  
الافتراض التي كانت محل التوفيق.

ويقدم المحضر، الطرف الاكثر عزلية إلى رئيس

محكمة العدلية أسامها الدعوى من حيث الأصل.

الملادة 295: مهمة مقتضى الشغل  
يعلم مقتضى الشغل أو مرافق الشغل الطرفين بحقوق كل واحد منها طبقا للقوانين والتنظيمات  
والاتفاقيات الجماعية والعقد الفردي حسب المعلومات المتوفرة لديه، وذلك مع مراعاة تقدير المحاكم.

الملادة 298: محضر عدم التوفيق  
في حالة عدم التوفيق يثبت مقتضى الشغل الخلاف خالل موعد لا يمكن ان يتجاوز سبعة أيام في محضر بين فيه أسباب الاختلاف.  
الملادة 296: محضر التوفيق  
إذا توصل الطرفان إلى اتفاق يتبنيه المقتضى، خلال نفس الجلسة في محضر التوفيق الذي يجب ان يتضمن، كي لا يعتبر بالطلا :  
توقيع الطفرين مع توقيع مقتضى الشغل  
تاریخ المحضر  
نص مختلف عناصر الشكوى

محكمة العدل.

أخصائي في قانون الشغل، ملحق لدى رئيس المحكمة يحضر إزاما جلسات المحكمة بدون أن يتمتع بحق التصويت، ويتم تعيينه بقرار من وزير الشغل.

كاتب الضبط أو وكيل إداري ملحق بمحكمة الشغل بصفة كاتب بموجب مقرر مشترك بين وزير العدل ووزير الشغل.

وفي حالة وجود عائق يحل الأعضاء الاحتياطيون محل الأعضاء الأصليين ويساوى عددهم عدد الأعضاء الأصليين.

وإذا لم يحضر أحد الأعضاء الأصليين، يمتنع عن الحضور أصغر الأعضاء الأصليين الذي ينتمي إلى الفئة الزائد عددها.

**المادة 302: تعيين أعضاء المحكمة**  
يعين أعضاء المحكمة الأصليون والأعضاء الاحتياطيون بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل بناء على اقتراح من مدير الشغل ويختارون من ضمن القوائم التي تقدمها المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو في حالة عدم وجودها يتم اختيارهم من طرف مفتش الشغل، وتتضمن هذه القوائم عددا من الأسماء يساوي ضعف عدد المناصب المطلوب شغلها.

ويعين الأعضاء المعثولون لمبموتنى أصحاب العمل والعمال لمدة سنتين ثابتتين للتجديد، ورغم ذلك يبقى الأعضاء السابقون في وظائفهم بعد انتهاء فترة تعيينهم ما لم يباشر الأعضاء اللاحقون وظائفهم، وذلك إلى غاية مباشرة هذه الوظائف. ويجب على الأعضاء الأصليين أو الأعضاء الاحتياطيين أن يثبتوا أنهم يتمتعون بحقوقهم

ويقيد التصريح في سجل مخصص لهذا الغرض، ويسلم مستخرج من هذا القيد إلى الطرف الذي رفع الدعوى.

بناء على طلب أحد الطرفين أو بناء على طلب المحكمة يجب على مفتشية الشغل التي جرت أمامها محاولة التوفيق بدون نجاح، أن تحيل الملف الكامل الذي امكّن تكوينه حول هذا النزاع إلى رئيس محكمة الشغل المعروضة أمامها الدعوى.

**الفصل الثاني: إنشاء وتشكيلة محاكم الشغل**  
**المادة 300: الإنشاء**

تشكل محاكم الشغل بموجب مرسوم صادر بناء على اقتراح مشترك بين وزير العدل والشغل، ويحدد المرسوم بالنسبة لكل محكمة شغل مقرها الإقليمي وتقسيمها إلى دوائر مهنية عندما يبرر هيكل سوق الشغل ذلك.

وتتبع محاكم الشغل إداريا لوزير العدل. وفي حالة عدم وجود محكمة شغل في دائرة قضائية معنية، تكون المحكمة العادلة مختصة وتفصل تبعا لقواعد الإجراءات المنصوص عليها في هذا الباب.

**المادة 301: التشكيلة**  
**تتألف محكمة الشغل من :**

**قاض رئيسا**  
من عضوين يمثلان أصحاب العمل وعضوين يمثلان العمال معينين من طرف الرئيس ضمن القوائم المعدة وفقا للمادة 302 أسفله. ويعين الرئيس لكل قضية، بقدر الإمكان العضوين الممثلين لصاحب العمل والعضوين الممثلين للعمال المنتسبين إلى المهنة المعنية.

المندية وأنهم لم يكونوا محل إلامة من الأدلة التي يحددها مقرر مشترك بين الوزارة المكلفين

بالشنف والعدل والمالية.

التي يترتب عليها الشطب من القوائم الانتخابية طبقاً للفوائزين المعول بها.

ويجب على أصحاب العمل أن يتركوا للمعامل التابعين لمواساتهم الأعضاء في محكمة الشنق الوقت اللازم للمشاركة في جلسات وتقديرات واجتماعات محكمة الشنق بشرط أن يبرر هؤلاء الأعضاء غيابهم بهذه الأسباب.

#### المادة 303: اليمين

**الفصل الثالث: اختصاص المحاكم الشرعية**

المادة 306: اختصاص الاستئنادي

بالإضافة إلى الحالات المنصوص عليها في هذا

القانون وفي التصوص الخاصة تختص محاكم الشنق بالنظر في:

المادة 304: الجرائم التالية ضد أعضاء محكمة العدالة التاشنة عن النزاعات الفردية المقاضية بين أصحاب العمل والعمال بمناسبة عقد العمل وعقد التمذنة الصناعية وتشريع الضمان الاجتماعي

كل عضو أصل أو احتياطي يخل إخلاً جسبياً بواجباته أثناء إداء مهامه يستدعى أمام محكمة

الشنف ليشرح موقفه من الوقائع المنسوبة إليه

ولرئيس محكمة الشنق حق العدالة بهذه الاستدعاءات.

ويرسل رئيس محكمة الشنق محضر جلسة المثول إلى وكيل الجمهورية في ظرف شهري أيام، ويحيل

وكيل الجمهورية هذا المحضر مشفوعاً برأيه إلى وزير العدل.

المادة 305: مجازية وظائف عضو محكمة الشنق

مهام الأعضاء الأصليين والاحتياطيين في محاكم

الشنف مجلية.

الدعوى التاشنة عن النزاعات الفردية بين العمال بمناسبة تطبيق تشريع حوادث الشنق والإجراءات المهنية في حالة الخطأ الفادح.

ومع ذلك يجوز منح الأعضاء بدلاً إقامة وانتقال بحيث لا تقل عن مقدار الأجرور والبدلات المفرودة

إجراءات التقاضي أمام محاكم الشغل ومحاكم الاستئناف والمحاكم العلية مجانية في كافة الدرجات، وبإضافة إلى ذلك فإن العامل يسمى بعودة القانون، وإن كان الحكم واجب النفاذ ولم يستطع العامل تنفيذ بالمعونة القضائية لتنفيذ الأحكام الصادرة لصالحه.

وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل يسمى بعودة القانون، وإن كان الحكم واجب النفاذ ولم يستطع العامل تنفيذ بالمعونة القضائية لتنفيذ الأحكام الصادرة لصالحه.

وإن كان الحكم الصادر لمصالحه بالطريقة الودية فإنه يطلب من رئيس المحكمة وضبي الصيغة التنفيذية على الحكم الصادر لمصالحه بالطريقة الودية فليطلب بجهازة عمومية أو بجهازة عدومية طرف في تنفيذ محاكم الشغل مختصة حتى لو تطبق الإجراءات التقافية الجماعية للموسسة أو للمنشأة.

وينظر محاكم الشغل مختصة حتى لو تطبق الإجراءات التقافية ضد هذه الشخصيات الإعتبارية، إن وجدت

مراجعة الأحكام التحضيرية المطلوبة قبل رفع مثل هذه الإجراءات.

المادة 3110: شرطية الجلسات، إدارة المداولات الجلسات علنية إلا في مرحلة التوظيف وتنبع شرطية القاعة رئيس المحكمة، ويترؤم الرئيس بإدارة

الجلسات علنية إلا في مرحلة التوظيف وتنبع شرطية

صورة الحكم التي تسلم إليه ويطلب تعين منفذ لتنفيذ الحبرى بالصالحة.

المادة 3111: شرطية الجلسات، إدارة المداولات

الجلسات علنية إلا في مرحلة التوظيف وتنبع شرطية رئيس المحكمة، ويترؤم الرئيس بإدارة المناقشات ويستجوب الطرفين ويجلبهمه،

ويستدعى الشهود المطلوبين بناء على رغبة

الطرفين بدلالة الاشكال المنصوص عليها في المادة

3116 اللائحة.

ويجوز للمحكمة بقوه القانون، ومن تقادم نفسها أن

تستدعي بنفس الاشكال أى شخص ترى أن شهادته

مفيدة لتسوية النزاع، وفي الحالات المستعجلة التي

يتنظرها المحكمة يجوز لها أن تصدر أمرا على سبيل

الاحتياط باتخاذ كافة الإجراءات الالزامية خاصة لدى

تنفيذ إنش او تحويل او تدمير موضوع الشكوى.

المادة 3111: الهيئة التقاضي لدى المرأة المتزوجة

والقاضر يسمى للمرأة المتزوجة بالتنازل والتراضي أمام

محكمة الشغل بصفتها مدعية ومدعى عليها.

الدعاوى المتعلقة ببراءات التدابير متذوبي العمال وأنصباء اللجنة الاستشارية للموسسة أو للمنشأة بما في ذلك مجاز عادات التمثيلية التقافية بهذه الانتدابات.

الدعواوى الخاصة بمتذر عادات التمثيلية التقافية في مجال الافتاقية الجماعية للموسسة أو للمنشأة.

وينظر محاكم الشغل مختصة حتى لو تطبق الإجراءات التقافية ضد هذه الشخصيات الإعتبارية، إن وجدت بجهازة عمومية أو بجهازة عدومية طرف في تنفيذ محاكم الشغل مختصة حتى لو تطبق الإجراءات التقافية ضد هذه الشخصيات الإعتبارية، إن وجدت مراجعة الأحكام التحضيرية المطلوبة قبل رفع

الإذن بتنفيذ الأحكام العامة، إن وجدت مثل هذه الإجراءات.

المادة 3107: الاختصاص الأقليمي المحكمة المختصة هي محكمة مكان العمل غير أنه في النزاعات الثالثة عن فسخ عقد العمل ويحضر النظر عن كل ترتيب مخالف للعامل إذا كان محل إقامته العادي غير مكان عمله إن يقتصر بين محكمة هذه الأقامة ومحمدمة مكان العمل.

الفحص الرابع: الأجراءات أمام محاكم

القضاء الأول: الأحكام العامة

الشغل

المادة 3108: قانون المراغعات المدني

يسري قانون المراغعات المدنية على تسوية

النزاعات الفردية من طرف محاكم الشغل ومحاكم

الاستئناف والمحكمة العليا وذلك في حالة عدم

وجود أحكام خاصة منصوص عليها في هذا القانون

وفي التنظيمات التطبيقية له.

المادة 3109: مجازية الإجراءات / المسونة القضائية

**الفقرة الثانية: رفع دعوى محاولة التوفيق**

ال المادة ٣١٥: وحدانية الدعوى  
يجب أن تكون كل الدعوى المترفرفة عن عقد الشغل بين ذات الطرفين موضوع دعوى واحدة، وإلا

اعتبرت شهير مقبولة من الناحية الشكلية ما عدا الحالة التي يثبت فيه المدعى أن طلبات الدعوى الجديدة لم تنشأ لغافتها أو لم يعلم بها إلا بعد تقديم الجديدة أو أفادته أو لم يعلم بها إلا بعد تقديم الدعوى الأولى.

ومن ذلك يجوز قبول العناصر الجديدة للدعوى ما دامت محكمة الشغل لم تصدر قرارها بعد ابتداء أو نهايتها ببيان عناصر الطلب الأول.

وإذا كانت طلبات الدعوى الجديدة مقبولة طبقاً لهذه المادة فإن محكمة الشغل تأمر بضم الدعوى وتصدر بشأنها حكمها واحداً فقط.

ويجوز للمحكمة الشغل أن ترخص للقاضر الذي لا يمكن أن يساعدده والده أو وصيه في التوفيق والتراضي أمامها بصفتها مدعى أو مدعى عليه.  
المادة ٣١٦: الطعن في عضوية المحكمة  
يجوز الطعن في عضوية أعضاء محكمة الشغل:  
إذا كانت لهم مصلحة شخصية في المضارعة  
إذا كانوا من أقارب أو أصهار أحد الطرفين حتى الدرجة السادسة.

إذا كانت هناك خلال السنة السابقة للطعن قضية جنائية أو مدنية بينه وبين طرف من طرفي النزاع أو زوجته أو صهره المبشر.  
إذا كانوا قد أبدوا رأياً مكتوباً حول المضارعة، وفيها العضو الاحتياطي أو الأعضاء الاحتياطيون.

إذا كانوا أصحاب عمل أو عمال بالتبنية لأي طرف من طرفي القضية.

المادة ٣١٦: رفع الدعوى أمام محكمة الشغل /

استئناء الطرفين  
ترفع الدعوى أمام محكمة الشغل طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٢٩٩، وخلال الـ٢٠٠  
التاليين ل التاريخ استسلام الدعوى باستثناء أيام الجمعة والأعياد يستدعي رئيس المحكمة الطرفين للحضور ويفهمها العضو الاحتياطي أو الأعضاء الاحتياطيون.

المادة ٣١٣: التعريف في استعمال حق التقاضي عند الاقتضاء مواعيد المسافة طبقاً للشروط في موعد لا يتجاوز الثنائي عشر يوماً تضاف إليها المنصوص عليها في المادة ٣١٤ أعلاه.

ويجب أن يتحققان الاستدعاء السم ومهنة المدعى وإن يوضح موضوع الدعوى وساعة و يوم وإن يستدعاء الشخص في محل إقامته

الحضور. ويتم استدعاء الشخص لبيان الغرض. بواسطه موظف الدارى مخصص لهذا الغرض.

ويكون الاستدعاء صحيحاً إذا تم بمحض مسحونه الحصول مع الإعلام بالإسلام، وفي حالة الاستعمال، يجوز أن يتم برقباً.

المادة ٣١٧: حضور ومساعدة وتنشيل الطريق  
تحدد مراسيم محتويات السجلات ومواعيد المسافة المذكورة في هذا البند.

في حالة التوفيقالجزاني يعتذر المستخرج الموقع عليه من طرف رئيس المحكمة وكتابها بمثابة سند تنفيذي بالنسبة للموضوعات التي حصل الاتفاق يمثلهما إما محام أو مثل عن المنظمات النقابية التي ينتدبان إليها، كما يجوز لصاحب العمل أن يمثلهم مدير أو مستخدم تابع للموسسة أو المنشاء، وفيما عدا المحامين يجب أن يكون تقويسياً الأطراف للمفروضين مكتوباً ومعتمداً من طرف محكمة الشغل.

**المادة 321: النظر في القضية**  
تبقى المحكمة القضائية في حالة عدم التوفيق أو في تعليق بالجزء المتبار عن بشانه من الدعوة، وتقوم فوراً بتنظرها ولا يجوز إجراء أي تأخير إلا باتفاق الطرفين، ولكنه يجوز للمحكمة دائلاً بموجب حكم مسبباً أن تأمر بكافة التحقيقات وبالاتفاق إلى الأماكن و بكافة التدابير الإعلامية بما في ذلك الحضور الشخصي للطرفين والمدعين واجراء الاختبارات.

**المادة 318: عدم حضور الأطراف**  
إذا لم يحضر المدعى في اليوم المحدد بموجب الاستدعاء لنظر الدعوى ولم يبرر غيابه بالقول القاهرة، تشطب الدعوى من الجدول ولا يجوز تجديدها إلا مرة واحدة وطبقاً لشروط الدعوى الأولى والإفران هذه الدعوى تستقطع.

وإذا لم يحضر المدعى عليه، ولم يبرر غيابه بالقول القاهرة، أو إذا لم يقدم دفاعه كتابة فإن الخطأ يقع على عادته وتعضي المحكمة في الدعوى وقتاً لا يحقيها.

**المادة 322: الدداول**  
تتداول المحكمة سراً فور الشبهان المراجعت ما لم تر المحكمة استقرار المداولة بحيث لا يمكن أن تتجاوز تاريخ الجلسة التالية لنفس فرع الزراع أو على الأكثر أسبوعين غير قابلين للتجديد.

ويجرد الحكم بساعته وعقد الجلسة للذروته، ويجب أن يكون مسبباً، وتصدر أحكام محاكم الشغل بالاختذالية للضيبي للأعضاء الحاضرين.

**المادة 323: نسخة الحكم الأصلية**  
يوقع رئيس محكمة الشغل وكتابها نسخة الحكم من طرف رئيس المحكمة وكتابها بمثابة سند تنفيذي.

تنظر محكمة الشغل في كافة الطلبات الفرعية أو طلبات المقاصلة التي تدخل بطبيعتها في اختصاصها، وطالما كان كل طلب من الطلبات الرئيسية أو الفرعية أو المتعلقة بالمقاضاة في حدود اختصاصها النهائي، فإنها تحكم دون أن يكون هناك محل للاستئناف.

وإذا كان أحد هذه الطلبات لا يمكن أن يصدر الحكم فيه إلا بقابلية للاستئناف، فإن المحكمة لا تحكم في كافة الطلبات إلا على أساس قابليتها للاستئناف.

ورغم ذلك فهي تقضي بصفة نهائية: إذا كان الطلب الفرعي للتعويض عن الضرار يستند وحده على الطلب الرئيسي ويتحدى اختصاصها النهائي.

في حالة غياب المدعى عليه إذا كانت الطلبات الفرعية المقدمة من طرفه تزيد وحدتها على نصاب اختصاصها النهائي، مهما كان نوع أو قيمة هذه الطلبات وبشرط إلا يكون المدعى عليه قد قدم إليه مذكرة للدفاع.

وإذا تم تقديم طلب فرعي على غير أساسه وكان المقصود منه مجرد جعل الحكم قابلاً للاستئناف، فإنه يجوز الحكم على مقدم هذا الطلب بدفع تعويض إلى الطرف الآخر، حتى لو لم يؤكد الحكم الاستئنافي الحكم الابتدائي إلا جزئياً.

#### المادة 328: الاستئناف

يجوز الاستئناف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور الحكم وذلك طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة 299 أعلاه.

ويحال الاستئناف خلال ثمانية أيام من تاريخ عريضة الاستئناف إلى محكمة الاستئناف مع صورة

#### المادة 324: التنفيذ المؤقت

يجوز أن يقضى الحكم بالتنفيذ المعدل رغم المعارضة أو الاستئناف، وذلك بصفة احتياطية مع الإعفاء من الوكالة إلى مقدار يحدد بموجب مرسوم، وفيما يتعلق بالزيادة يجوز أن يقضى الحكم بالتنفيذ المؤقت بشرط دفع الكفالة.

غير أنه يجوز إجراء التنفيذ المؤقت بدون تحديد ومع عدم مراعاة أي وسيلة من وسائل الطعن دون دفع كفالة عندما يتعلق الأمر بأجرور غير متنازع بشأنها ومعرف باستحقاقها.

#### القسم الرابع : طرق الطعن

##### المادة 325 : المعارضة

بلغ الحكم الغيابي بواسطة كاتب المحكمة أو وكيل إداري مكلف من طرف رئيس المحكمة خاصة لها الغرض إلى الطرف المتغيب الذي لا يتحمل أية رسوم، وذلك طبقاً لأشكال المادة 316.

وإذا لم يعرض الطرف الغائب على الحكم الغيابي خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه، يصبح الحكم وأجب النفاذ طبقاً للمادة 299. وبناء على المعارضة يستدعي الرئيس الطرفين من جديد طبقاً لما نصت عليه المادة 316 ويصبح الحكم الجديد وأجب النفاذ رغم أي غياب أو استئناف.

المادة 326: النظر في الداعي ابتدائياً ونهائياً

ان محكمة الشغل تقرر ابتدائياً ونهائياً في حالة ما إذا لم يصل المبلغ اكثراً من مائتي الف أوقية مع إمكانية الطعن أمام المحكمة العليا، وتحكم المحكمة ابتدائياً مع إمكانية الاستئناف إذا تجاوز الطلب مبلغ 200.000 أوقية.

#### المادة 327: التطبيقات الفرعية

العمومية إلا في حالة غياب أحكام تشريعية أو تنظيمية مخالفة.

**المادة 332: مجانية الإجراءات**  
تكون إجراءات التقاضي في مجال النزاعات الجماعية بالمجان

**المادة 333: الإشهار**  
إضافة إلى إجراءات الإيداع المنصوص عليه في المادة 340، تنشر اتفاقات التوفيق والتوصيات غير المطعون فيها بالمعارضة وكذلك قرارات التحكيم غير المطعون فيها بالنقض وقرارات المحكمة العليا الصادرة بشأن النزاعات الجماعية في الجريدة الرسمية وتحال إلى مديرية الشغل ويمكن للجمهور الاطلاع عليها.

### الفصل الثاني: محاولة التوفيق

**المادة 334: تبليغ النزاع الجماعي**  
كل نزاع جماعي لم تتسن تسويته في إطار إجراءات التوفيق والتحكيم المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، فإنه يجب أن يبلغ على الفور من الطرف الأكثر عناية إلى مفتش أو مراقب الشغل المختص أو إلى نائبه أو إلى وزارة الشغل إذا امتد النزاع إلى اختصاصات عدة مفتشيات وفي هذه الحالة الأخيرة، يعين مدير الشغل مفتش الشغل المختص ترابياً أكثر من غيره.

**المادة 335: استدعاء وحضور الطرفين**  
يسندعي مفتش أو مراقب الشغل الأطراف بقصد الشروع في إجراءات التوفيق بينهم خلال الثنائي وال الأربعين ساعة التالية لتبليغ النزاع إلى المفتشية، ويجوز للأطراف أن يعملوا على تمثيلهم من طرف مفوضين معينين كتابة ومحول لهم في كافة

الحكم والرسائل والمذكرات والمستندات المودعة من الأطراف أو مفتش الشغل.

ويفصل في الاستئناف بناء على الأوراق ومع ذلك يجوز للأطراف أن يطلبوا سمعاً لهم، وفي هذه الحالة يخضع استدعاء الأطراف وتمثيلهم إلى القواعد التي تحددها المادتان 316 و 317.

ويعتبر قرار الاستئناف خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إحالة عريضة الاستئناف إلى محكمة الاستئناف.

**المادة 329: الطعن بالنقض**  
تنظر المحكمة العليا في الطعون بطريقة النقض في الأحكام النهائية طبقاً للأشكال والشروط المحددة بموجب القانون لممارسة هذا الطعن دون الزام بآدائه الكفالة التي تقررها النصوص القانونية.

### الباب الثاني: تسوية النزاعات الجماعية

#### الفصل الأول: الأحكام العامة

**المادة 330: التعريف**  
يعتبر جماعياً كل نزاع قائم بين عدة عمال وصاحب عمل أو عدة أصحاب عمل يهدف إلى الحصول على الاستجابة لمطالب مشتركة.

ويعتبر النزاع قانونياً إذا كان الهدف منه هو الحصول على احترام قاعدة قانونية قائمة الذات، ويعتبر مادياً إذا تمثل في المطالبة بامتياز اقتصادي أو اجتماعي جديد عن طريق إنشاء قاعدة قانونية جديدة أو عن طريق تغيير أو إلغاء قاعدة قانونية قائمة الذات.

**المادة 331: تسوية النزاعات الجماعية في القطاع العمومي**

لا تسرى أحكام هذا الباب المتعلقة بالنزاعات الجماعية على المصالح والمؤسسات والمنشآت

ويجوز للأطراف، من جهتهم، أن يقدموا إليه مذكرة المساعدات للتفاوض وإبرام التفاق، وباستثناء سحب التفويض المبلغ إلى القائم بالتفويض إلى لجنة الوساطة والى مجلس التحكيم، فإنه يتم تعين فلن لم يحضر أحد الأطراف ولم يمثل، يحرر القائم باليخواص محضرها بهذا الغيب دون الإدخال بالعقوبات العقوبات العقوبة المنصوص عليها في المفروضين لهذه الإجراءات والدرجات الثالثة.

الكتاب الثامن من هذا القانون.

**المادة 336: اختبار المواطن**

يجب على الأطراف، منذ عرض النزاع على مفتثية التشقق أو وزارة الشغل أن يبيتوا المكان الذي يختارون فيه موظفهم من أجل الإسلام والتسليف يختارون فيه موظفهم من أجل الإسلام والتسليف أن اتفاق خلال الموعده، يجب على القائم بالتفويض أن يحرر صاحبهم من أجل الإسلام والتسليف.

**المادة 337: مدة محاولة التوفيق**

يجب على الأطراف، منذ عرض النزاع على مفتثية التشقق على شؤون يوما اعتبارا من تاريخ استئناف الأطراف، وإذا لم يتوصل الأطراف إلى اتفاق خلال الموعده، يجب على القائم بالتفويض أن وفي حالة تعذر تعين موطن يتم وجوباً في مقتنية الشغل المختصة أو في وزارة الشغل، حسب الحال.

ويتم لزوماً هذا الاختيار للموظطن بالنسبة لمحاوله التوفيق والوساطة والتحكيم.

ويقتضي سجل خاص لهذا الغرض لدى مفتثية التشقق ووزارة الشغل يقدّم المطلبات والاستدعاءات والتخلّي عنها ويوقع الأطراف والقائم بالتفويض على محضر التوفيق، إن التفاق التصالح ملزم وواجب التفاوض من اليوم الذي أبرم فيه، باستثناء التافق الأطراف المخالف على تأجيل أو على رجعية مفعوله. ويودع لدى كتابة محكمة الشغل الكائن في دائرة اختصاصها مقر مفتثية الشغل أو في حالة ولعمل المعنيين بالنزاع الجماعي.

الجهة.

**المادة 338: الالتزام بالتفويض**

يجب على الأطراف، منذ عرض النزاع على مفتثية التشقق أو في كتابة محكمة الشغل أو في دائرة اختصاصها مقر مفتثية الشغل أو في حالة التزام المدّعى إلى عدة دوائر اختصاص، لدى كاتب محكمة الشغل بالتوسيط.

ومن أجل ذلك يجوز له بالخصوص أن يتحقق لدى المؤسسات والقيارات وأن يتطلب من الأطراف تقديم كافة المستندات والمعلومات من النوع السادس أو السادس الإحصائي أو الإداري التي قد تكون مقدمة توسيع الفاقية قابلة للتوسيع نطاق تطبيقها.

**المادة 341: عدم التوفيق**

للتغافل في التزاع وإيجاد حل له.

ويتم تعين الأعضاء الممثلين لأصحاب العمل والعمال بمجرد رسالة من وزير الشغل ضمن قائمة الأسماء التي يتم إعدادها سنوياً بموجب قرار صادر عن وزير الشغل بناء على اقتراح المنظمات الأكثر تمثيلاً.

**المادة 344: الحضور وتمثيل الأطراف**  
يجب على الأطراف أن يحضروا أو أن يعملوا على تمثيلهم طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة

في حالة الفشل الكلي أوالجزئي للتوفيق أو غياب أحد الأطراف، يحرر القائم بالتوفيق على الفور تقريراً مسبباً حول حالة النزاع مع توضيح النقاط التي مازالت موضع خلاف، وتلحق بهذا التقرير كل المستندات والمعلومات المفيدة.

ويحال حضر جلسة الغياب أو عدم التوفيق أو التوفيق الجزئي وكذلك تقرير القائم بالتوفيق، دون تأخير، إلى مدير الشغل.

وببلغ حضر الغياب أو عدم التوفيق الكلي أو الجنسي إلى الأطراف في موطنهم المختار.

### الفصل الثالث: الوساطة

**المادة 342: عرض النزاع على لجنة الوساطة ، استدعاء الأطراف**

يجب على مدير الشغل أن يعرض النزاعات الجماعية على لجنة الوساطة خلال موعد اقصاه الخمسة عشر يوماً التالية لتاريخ حضر الغياب أو عدم التوفيق الكلي أو الجنسي وأن يستدعي الأطراف وأعضاء اللجنة المذكورة في اليوم والمكان والساعة المحددة من طرفه.

ويجري الاستدعاء طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة

335.

**المادة 343: تشكيلة لجنة الوساطة**

تتألف لجنة الوساطة من:

مدير الشغل أو ممثله، رئيساً والى الولاية او ممثله الذي نشا النزاع في دائرة اختصاصه

ممثل عن أصحاب العمل معين من طرف وزير الشغل.

ممثل عن العمال معين من طرف وزير الشغل

.335.  
وإذا لم يحضر أحد الأطراف في اليوم المحدد لاجتماع لجنة الوساطة أو رفض الحضور أو لم يعمل على تمثيله أو رفض تمثيله، تعد اللجنة محضرها بالغياب طبقاً لنفس الإجراءات وتحت طائلة نفس العقوبات المنصوص عليها في المادة 335.

**المادة 345: مهمة وسلطات لجنة الوساطة**  
لا يجوز للجنة الوساطة أن تنظر إلا في نقاط النزاع المذكورة في محضر القائم بالتوفيق والتي لا تزال موضع خلاف وفي كل النقاط التي نتجت عن أحداث لاحقة لهذا المحضر كنتيجة للنزاع المنظور.

وتتمتع اللجنة بنفس الصلاحيات المخولة للقائم بالتوفيق، ويجوز لها أيضاً أن تلجم من تلقاء نفسها إلى مسامعي خبراء وبصورة عامة، إلى أي شخص مؤهل ليقدم إليها معلومات أو إيضاحات ويجوز لها كذلك أن تفصل بناء على المستندات إذا اعتبرت أنها مطلعة على معلومات القضية بما فيه الكفاية.

ويلزم أعضاء اللجنة بالمحافظة على السر المهني لنفس الشروط المحددة بالنسبة للقائم بالتوفيق.

ويجوز للأطراف أن يقدموا إلى اللجنة كافة المذكرات والمستندات واللاحظات التي يرون فائدتها في تقديمها.

المخصوص عليه في المادة ٣٣٦ ويعتبر التبليغ قد تم.

المادة ٣٤٦: مدة الوساطة

لا يجوز أن تزيد مدة الوساطة على ١٢٠ يوماً اعتباراً من تاريخ استلام مدير المخبر من طرف أو عدم التوفيق الكافي أو الجزئي المحددة على الغلاف

يجرز للإطراف ان يقدموا اعترافاً على التوصية المادة ٣٤٩: المعارضنة في أربعة أيام من أيام العمل التالية للتبليغ محضر التوصية، سواء بقيد معارضتهم في السجل المنصوص عليه في المادة ٣٣٦ ويعتبر التبليغ قد تم إما لدى مفتش الشغل أو برسالة مع الإبراء إلى رئيس لجنة الوساطة، وفي الحالات الأخيرة، بدون معارضتهم في السجل المنصوص عليه في المادة

وإذا لم يحصل أحد أطراف النزاع عن معارضته خلال أربعة أيام من أيام العمل تصبح التوصية سارية وتوجع ويجوز توسيع نطاق تطبيقها طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٣٤٠.

وإذا لم يحصل أحد أطراف النزاع على جزء من معاشر توفيق أو عدم توفيق على أو جزئي مع بيان ما يلي بالتفصيل:

التفاق التي اتفق الأطراف عليها، وعن الإنقضاء شروط هذا الاتفاق.

التفاق التي لا يزال النزاع مستمراً حولها

محضر يحتوى على توصية اللجنة مع تحديد الأفراد المقدمة إلى الأطراف لإلقاء النزاع ويوقع الأطراف أو المفوضون عنهم ورئيس لجنة الوساطة على محضر التوفيق أو عدم التوفيق، ويسرى مفعوله ويجب توسيع نطاق تطبيقه طبقاً لنفس الشرط المحدد في المادة ٣٤٠، ويتم التحالق التوصية بالغربية الأعضاء الذين تتألف منهم اللجنة ويوقع أعضاء اللجنة على محضر اللجنة.

المادة ٣٤٨: تبليغ محضر التوصية

يبليغ محضر التوصية إلى الأطراف قور تحريره في المواطن التي اختاروها إذا ما رفضوا السلام تبليغ أو الإعلام بالسلام بدون ذلك في السجل المذكور في المادة ٣٣٦ ويعتبر التبليغ قد تم.

بياناً مذكراً وإن يبيدو ملاحظات طب المدلة 334

و 335.

المادة 334: سلطات مجلس التحكيم

يملك مجلس التحكيم نفس السلطات المقررة للجنة الوساطة بوجوب المادة 345.

ويجوز له أيضاً أن يحصل بناء على المستندات.

ويحصل مجلس ببناء على القانون في النقاط المتعلقة بتنظيم وتأويل القرآن وتنظيمات والافتقيات الجماعية المعمول بها.

ويحصل بناء على قواعد العدالة في النقاط الأخرى، لا سيما في مسائل الأجر وملحقاتها وكذلك شروط مقنث أو مرافق شغل، وفي التغزير موظف من الإدارة

العمل إذا كانت هذه الأخيرة غير محددة بوجوب الشغل لا يكرر قد أخذ علماً بالتوقيت أو بالوساطة

فضاض تعينه وزارة العدل.

ويحصل مجلس على قرار مجلس التحكيم مسبباً وإن يصدر في السعيدين بما التالية:

أ) حضور يمثل العمال يعين طبقاً لنفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة لأعضاء محكمة الشغل.

ويجب أن يكون قرار مجلس التحكيم مسبباً وأن يحتمل أصحاب العمل مسؤولية تحرير محضر توقيف أو عدم

لإختفاء موعد السعيدين يوماً المنصوص عليهما في

ال ARTICLE 345 يدون تحرير محضر توقيف أو عدم التوفيق أو توصية.

ويجب أن يكون قرار مجلس التحكيم مسبباً وإن يحتمل أصحاب العمل مسؤولية إعفاء محكمة الشغل.

ويجب أن يكون قرار مجلس التحكيم مسبباً وإن يحتمل أصحاب العمل مسؤولية إعفاء محكمة الشغل.

ويحظر مجلس التحكيم ولا يجوز له أن يحصل إلا في موضوعات النزاع الموضوعة في محضر عدم التوفيق الكلي أو الجزئي أو التي تنتسب عن احداث لا حقة لهذا المحضر وتغير كائنة لهذا النزاع.

المادة 352: مهام مجلس التحكيم

لا يكتفى مجلس التحكيم ولا يجوز له أن يحصل إلا في موضوعات النزاع الموضوعة في محضر عدم التوفيق الكلي أو الجزئي أو التي تنتسب عن احداث لا حقة لهذا المحضر وتغير كائنة لهذا النزاع.

المادة 353: حضور ونوابه الأعضاء

لا يلزم الطرف بالمتول أو بالعمل على تمثيلهم أمام مجلس التحكيم لكنه يجوز سماعهم من طرف

هذه الهيئة بناء على طلبهم أو على طلب مجلس التحكيم.

ويحظر للطراف أيضاً أن يحضرها أمام مجلس وهو غير قابل للطعن بالاستناف وقبل للطعن مواظتهم المختلفة.

بالاتفاق أمام المحكمة العليا طبقاً للشكل والشروط المقصوص عليها في القانون لممارسة مثل هذا

ويعرض القضية مباشرة على مجلس التحكيم الذي يجل إلىه ملف النزاع يأكلده، وتدون التبيغات

وعرض هذه الدعوى في السجل المنصوص عليه

المادة 351: تشكيلاً مجلس التحكيم في المادة 336.

يجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشك مجلس التحكيم كما يلي:

رئيس محكمة الشغل، وفي حالة التغزير رئيس محكمة الولاية رئيس مجلس التحكيم.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

ويجهد بالتحكيم إلى مجلس التحكيم، ويشكل مجلس التحكيم في المادة 336.

الطعن، باستثناء موعد الطعن الذي هو خمسة عشر يوماً كاملة تبدأ من تاريخ التقاضي والكافلة التي يعفيها الأطراف منها.

الأضراب باطلاع يجب: - إن يبلغ كاتبة مديرية المؤسسة أو المنشآة أو الفنادق المهنية لاصحاب العمل أو لاحديات اصحاب العمل حسب ما إذا كان الأضراب يتعلق بموضوعه أو ممتلكاته أو بجهة أو بفرع معين من النشاط.

إن يكون مصدراً عن ممثل عمل المؤسسة أو المنشآة أو منظمة أو عدّة منظمات مهنية للعمال الأضراف لها أن تفصل إنشاء على أحكام القانون.

ويحال ملف التزاع بأكمله إلى المحكمة العدلية، ولا يجوز لها أن تفصل إنشاء على أحكام القانون، وتحجب عليها أن تفصل في المتنين يوماً إنتالية تقديم الطعن بالنقض

#### المادة 3:56: قواعد القرارات التحكيمية

الصلة 3:59: القرارات المضريين على أية حال لا يجوز أن يصاحب مدارسها حتى الإضراب الاستثنائي على أماكن العمل أو ضواحيها المباشرة أو جبس الشخص أو شيء المخبرين عن حالة عدم قيام الأطراف بالتنفيذ يجب اجراءهم على ذلك بخلاف الطرق القانونية.

يجب إيداع القرار التحفيزي النهائي والبيان ويجوز توسيع نطاق تطبيقه طبقاً للمشروط المنصوص عليهما في المادة 3:40.

ويجوز توسيع نطاق قرارات المحكمة العليا طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 3:40.

**الفصل الخامس: الإضراب وإلزاق المؤسسة في وجه العمال**

**الفصل الأول: الإضرابات**

المادة 3:60: الشرعي

ويجوز للسلطات المختصة شروط وطرق العمل متى من طرف عمال مؤسسة أو عدة موسسات للحصول على الاستجابة لمطالبهم المهنية طبقاً للقوانين المعمول بها.

ويعملي كل العمل حق الإضراب مع مراعاة ممارسة هذا الحق حسب التشريع والتقطيبات المعمول بها.

المادة 3:58: الإخطار بالإضراب

لا يجوز الإضراب مثروعاً إلا إذا كان مسبقاً بإخطار مدته عشرة أيام من أيام العمل وكيف لا يعتبر

وتوضح هذه السلطات الحالات التي يجوز فيها، مع القائمة المنصوص عليها في الفقرة السابعة.

الشرعي للعمال الذين يশتملون الوظائف الدينية في العمل متى من طرف عمال مؤسسة أو عدة موسسات للحصول على الاستجابة لمطالبهم المهنية طبقاً للقوانين المعمول بها.

ويعملي كل العمل حق الإضراب مع مراعاة ممارسة هذا الحق حسب التشريع والتقطيبات المعمول بها.

المادة 3:58: الإخطار بالإضراب

ذلك أن يكون تثبيط الطلب الشرعي وهو عادة شخصي، بواسطه أمر خدمة موقع من طرف

بعد أن يدعو رئيس لجنة الوساطة الأطراف وقبل احتدام مرحلة الوساطة بموجب محضر لجنة الوساطة أو بمرور المدة المنصوص عليها في المادة ٣٤٣ طبقاً للشروط المحددة في هذا النص بعد تبليغ قرار وزير الشغف بالاتجاه إلى التحكيم طبقاً للشروط المحددة في المادة ٣٥١.

بعد صدور القرار التحكيمي عن مجلس التحكيم، تشكيك مشاركة أي عازل في إضراب غير شرعي في المادة ٣٦٣: أثّل الإضراب غير الشرعي

خطا جسيماً يدرّر فضله عن العمل وحرمانه من بدل الأخطار ومن بدل الفصل عن العمل ومن التعويضات عن الأضرار.

**القسم الثالث: إللاعاق المؤسسة في وجه العمال من طرف صاحب العمل**

المادة ٣٦٤: التعريف

الإللاعاق هو الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو لمنشأة يغدره صاحب العمل بمناسبة زراعي،

ويحضر الإللاعاق ولا يغير شرعي إلا :

إذا اتّخذ الإضراب شكلاً مختلفاً عن التوقف

الجماعي للعمال لا سيما الإضراب الدادربي والعيوب

في الصنف أو إضراب الحمية

إذا وضدّ الإضراب في وضع يستحيل معه كلياً

وألا يتحقق الإضراب عضوية متذوبي العمل وأصحاب

اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشآت أو لأي

ممثل للعمال لتشانه الاتفاقيات الجماعية.

المادة ٣٦٢: الإضراب غير الشرعي

يعتبر الإضراب غير شرعي إذا حدث بلا سبب أو

دون أن يكون مسبوقاً بالاحتياط المنصوص عليه

في المادة ٣٥٨.

بعد انتهاء مرحلة محاولة التوفيق المجددة باستلام

الإطراف عدم التوفيق الكلي أو الجزئي

يتربّ على الإللاعاق غير الشرعي :

صاحب العمل أو ممثليه أو الجهة الإدارية المختصة

وناتجاً عن النشر في الجريدة الرسمية أو البث الإذاعي أو التلفزيوني أو لصدق الإعلانات في أماكن العمل لمرسوم يصادره، بصورة جماعية وغير شرعية، العمال المستغلين في كل أو جزء من الوظائف المذكورة في القائمة المحددة مسبقاً بموجب مرسوم.

المادة ٣٦١: أثّل الإضراب الشرعي

يعتّل الإضراب الشرعي عقد عمل المضربين بمجردة شرعية مهها كانت مدته، مع مراعاة التزام العمال المذكوفين بضمان صيانة الجهة الاتّحاد والمحافظة على تدابير السلامة والصحة

يسترارها بناءً علىطلب الصريح من صاحب العمل أو من رئيس المؤسسة.

ومع ذلك إذا خالف أي عامل، ظليلة الإضراب حتى ولو كان شرّعاً بالإضرارات أو الخطبات الشرعية المنصوص عليها في المادة ٣٥٩ و المادة ٣٦٠ ، فإلهه يرتكب خطأ جسيماً يدرّر فضله وحرمانه من بدل الأخطار ومن بدل الفصل عن العمل وعن التعويضات عن الأضرار.

ولا يتحقق الإضراب عضوية متذوبي العمل وأصحاب

اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو للمنشآت أو لأي من إجل مطالبات غير مهنية :

يعتّل الإللاعاق الشرعي عقود عمل غير المضربين دون أن يدفع لهم أي أجر، وذلك مهما كانت مدة الإللاعاق.

المادة ٣٦٦: أثّل الإللاعاق غير الشرعي

بعد أن يدفع لهم أي أجر، وذلك مهما كانت مدة

الإطراف عدم التوفيق الكلي أو الجزئي

يتربّ على الإللاعاق غير الشرعي :

دون أن يكون مسبوقاً بالاحتياط المنصوص عليه

في المادة ٣٥٨.

بعد انتهاء مرحلة محاولة التوفيق المجددة باستلام

الإطراف عدم التوفيق الكلي أو الجزئي

يتربّ على الإللاعاق غير الشرعي :

دون أن يكون مسبوقاً بالاحتياط المنصوص عليه

في المادة ٣٥٨.

بعد انتهاء مرحلة محاولة التوفيق المجددة باستلام

الإطراف عدم التوفيق الكلي أو الجزئي

يتربّ على الإللاعاق غير الشرعي :

دون أن يكون مسبوقاً بالاحتياط المنصوص عليه

في المادة ٣٥٨.

المحافظة على تعليق عقود العمل المضريين بسبب الإضراب

تحقيق أفضل تنظيم لسوق التشغيل، بالتعاون مع السلطات والهيئات المعنية، وذلك كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني الرامي إلى تحقيق المشغيل الكامل والحفاظ عليه، وكذلك إلى تنمية الموارد الإنتاجية واستخدامها أكادام.

جع وتحديث البيانات الاقتصادية المتعلقة بشروط التشغيل والعمل وبعمليات الحبطة الاجتماعية، إعداد تقرير شامل، كل سنة، عن نشاط مختلف الصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق التشريع الإيجاري، فيما يتعلّق بوسائل العمل والتشغيل والتوفيق متتابعة العلاقات مع الدول والهيئات الدولية الأخرى منصوص عليها في هذا القانون، أو لجنة الوساطة أو مجلس التحكيم أو لعضوية محكمة الشغل، حظر المضاركة، بماي شكل كان، في مداول الشغل أو في صفة تزويد لحساب الدولة أو جماعة عمومية.

### الكتاب السادس: التنظيم الإداري للعمل

#### الباب الأول: التنظيم الإداري للعمل

##### الفصل الأول: إدارة الشغل

يحد مرسم طرق وسبر عمل مصالح الشغل

الباب الثالث: وسائل وتدابير الرقابة

الفصل الأول: مقتنية التشغيل

المادة 368: التنظيم وسبر العمل

المادة 369: مهمة مقتني ومرقبي التشغيل

يكفل مقتني ومرقبي التشغيل بمراقبة تشريعات

وتنظيمات العمل والاتفاقيات الجماعية التي تسرى

على العمال، وكذلك ب الساد العمل والعامل

بالمعلومات والتوصيات والنصائح حول احسن

الوسائل لتنفيذ الأحكام القانونية وغيرها من

الأحكام.

كما يكتفون بإبلاغ السلطات المختصة بأوجه التقص

أو المخالفات التي لم تتولها الأداء التشريعية

وغيرها من الأحكام الفارقة.

وإذا عهد إلى مقتني ومرقبي التشغيل ببعض أخرى، ف يجب أن لا تتعرض هذه الأحكام مع مدارسهم

لوظائفهم الرئيسية، وإن لا تدخل على إية حال

ترويد المصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق

التشريع الاجتماعي ببيانات وتصاص و التشريع

في علاقتهم مع أصحاب العمل والمعدل.

العمل أو مسئلته بانه تم اجراء زيارة تفتيش على اثر تقديم شكوى.

#### المادة 373 : إثبات المخالفات

يجوز لمفتشي ومرأفي الشغل ان يتبعوا في محضر يعتبر صديحا حتى يثبت العكس، المخالفات لأحكام تشريع وتنظيمات العمل والضمان الاجتماعي ويخلو لهم رفع الأمر مباشرة إلى السلطات القضائية المختصة، ولا يلزم أي شكل خاص بمحضر مفتشي ومرأفي الشغل.

ويملك مفتشو ومرأفي الشغل في إثباتهم لمخالفات تشريعات وتنظيمات الشغل والضمان الاجتماعي نفس الوسائل والسلطات التي يمتلكها ضباط الشرطة القضائية.

#### المادة 374 : تبليغ محضر المخالفة

يجب أن يبلغ كل محضر مخالفة بتسلیم نسخة مصدقة و مطابقة للأصل إلى المعنى أو إلى ممثله. ويجب أن يتم هذا التسلیم في شهر إثبات المخالفة وإلا اعتبرت الملاحقات الواجب القيام بها باطلة سواء بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتسليم، ويحل تاريخ إيصال البريد محل تاريخ الإعلام أو بواسطة آية وسيلة أخرى تسمح بتاكيد تاريخ التبليغ الذي تم القيام به.

وتودع نسخة من المحضر لدى النيابة، وترسل نسخة ثانية إلى مدير الشغل قصد حفظها وتحفظ نسخة ثالثة بمحفوظات قسم التفتيش.

ويحاط مفتشو أو مرأفي الشغل علما من طرف السلطات القضائية بما اتخذ بعد ذلك بشأن المحضر.

المادة 375 : المعونة للمفتشين والمرأفيين  
يجب على كافة السلطات المدنية والعسكرية أن تعترف لمفتشي ومرأفي الشغل بصفتهم بناء على تقديم بطاقاتهم المهنية وان تقدم لهم المساعدة والمعونة في تأدية وظائفهم وذلك بناء على طلبهم.

ويجب على مفتشي الشغل أن يرفعوا إلى سلطة التفتيش المركزية تقارير دورية ذات طابع عام حول نتائج نشاطاتهم.

ويحدد مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل صلاحيات مفتشي ومرأفي الشغل وكذلك تنظيم وسير عمل أقسام التفتيش.

#### المادة 370 : النظام الأساسي لمفتشي ومرأفي الشغل

يكفل النظام الأساسي لمفتشي ومرأفي الشغل المحدد بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء لهؤلاء الموظفين الضمانات القانونية والمادية والمعنوية الضرورية لتنفيذ أي تأثير خارجي على حيادهم واستقلالهم.

ولا يجوز أن تكون لمفتشي ومرأفي الشغل أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي تخضع لمراقبتهم.

المادة 371 : أداء اليمين / السر المهني  
يحلف مفتشو ومرأفي الشغل اليمين على أداء واجباتهم بذمة وأمانة وإن لا يذيعوا حتى بعد خروجهم من الخدمة أسرار الصناعة وعلى العموم وسائل الاستغلال التي قد تصل إلى علمهم أثناء تأديتهم لوظائفهم.

ويتم حل هذا اليمين أمام محكمة الاستئناف ويجوز أن يتم كتابة إذا كان ذو الشأن لا يقيم في مقر محكمة الاستئناف، ويعاقب عن كل انتهاك لهذا اليمين بموجب القانون الجنائي.

المادة 372 : سرية الشكاوى  
يجب على مفتشي ومرأفي الشغل الحفاظ على سرية كل شكوى ترفع إلى علمهم عن وجود عيب في المنشآت أو مخالفة للأحكام القانونية أو التنظيمية، ويجب عليهم الامتناع عن إبلاغ صاحب

على هؤلاء أن لا ينشوا المسر المهني طبقاً للشروط

372

والجزاءات المنصوص عليها في المادة

3 - سلطنة الشخص والرقابة والتحقق:

يجوز لمحققي ومرافقين الشفف إجراء كافة الفحوص بثبات مهنتهم الدخول بحرية وبدون سابق إنذار في أي ساعة تهاراً أو ليلياً في المنشآت الخاضعة لرقابة وأعمال الرقابة والتتحققات التي يرون ضرورتها للتأكد من ان الادعام المطبقة تراصر فعلاً ولهم على وجه الخصوص:

أ - ان يستجوبوا صاحب العمل أو عامل المؤسسة وذلك بتوارد شاهد او بيوات وجوده، وأن يتاكدا من باتفاقهم الشخصية وإن يطلبوا اصطدامات من اي شخص آخر تبدو شهادته ضرورية.

ب - ان يتطلبا من رئيس المنشأة تقديم أي سجل أو مستند يقتضي القانون مسكه،

ج - ان يستقرجو واياذوا عنفات ومواء مستعملة او مصنفة وذلك بفرض التحاليل في حضور رئيس المؤسسة او رئيس المنشأة او تابعيه مقابل اتصال.

وتحتمل مديرية الدولة المصاريف التاشئة عن هذه وتحتمل رئيسية الدولة المصاريف التاشئة عن هذه والطلبات وأعمال الخبراء والتتحققات.

4 - سلطنة التذاكر التذاير أو العمل على التذاكر يرخص لمحققي الشفف ان ياصروا بتأشير التذاير تهدف إلى إزالة الحال المثبت في مشاهة أو معدات تهديد الصحة أو لسلامة العمال.

ويجوز له كذلك أن يصحب في زياراته مترجمين رسميين و ممثلين عن العمال في المؤسسة التي يقومون بزياراتها، وكذلك الأطعاء والفتين المشار إليهم في 2 استقبله.

ويجب على الأشخاص الذين يرافقون مفتشين ومراقبين الشفف في ظل الشرط والجزءيات المنصوص عليها في المادة 372 أن لا يفشو أسرار الصناعة التي قد يتطلبون عليها الشيء ممارستهم لوظائفهم.

أ - بتأشير التغيرات الضرورية على المشاهة في الإدارية أو القضائية قصد إصدار الأوامر:

مهمة محددة لضمان التطبيق الصارم للأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بصحة أو سلامية العمل.

يجوز لمحققي ومرافقين الشفف أن يطلبوا إذا اقتضى الحال آراء ومتشورات الأطباء والفنانين، ويجب

المادة 376: سلطات مفتشي ومرافقين الشفف

1 - سلطنة الزبارة:

يجوز لمحقتشي ومرافقين الشفف المدعدين بأوراق ثبات مهنتهم الدخول بحرية وبدون سابق إنذار في

أي ساعة تهاراً أو ليلياً في المنشآت الخاضعة لرقابة التفتيش.

ويجوز لهم أيضاً الدخول تهاراً في المنشآت حيثما يكون لديهم باعث مغقول بالفراص أنها خالصة لرقابة التفتيش.

ويجب عليهم أن ينظروا صاحب العمل أو مستنه بوجودهم، وذلك بمناسبة زيارتهم ما لم يروا ان مثل هذا الإختصار يضر بعادية الرقابة.

ويجب على رؤساء المؤسسات أو المنشآت الخادزة كافية التذاير اللازمة لتأمين دخول المفتش أو مراقب الشفف بحرية إلى المنشآت في كل الحالات او على الفور حتى ولو كانت الزيارة مباغطة وحتى في حالة غياب رئيس المنشأة.

ويجوز لمحقتش أو مرافق الشفف ان يصحب في زياراته رئيس المؤسسة أو تابعيه.

ويجوز له كذلك أن يصحب في زياراته مترجمين رسميين و ممثلين عن العمال في المؤسسة التي

يقومون بزياراتها، وكذلك الأطعاء والفتين المشار

إليهم في 2 استقبله.

ويجب على الأشخاص الذين يرافقون مفتشين

ومرافقين الشفف في ظل الشرط والجزءيات المنصوص عليها في المادة 372 أن لا يفشو

أسرار الصناعة التي قد يتطلبون عليها الشيء ممارستهم لوظائفهم.

2 - سلطنة الطلب الشرعي

يجوز لمحقتشي ومرافقين الشفف أن يطلبوا إذا اقتضى الحال آراء ومتشورات الأطباء والفنانين، ويجب

صالح الدفاع مع إدخال وكلاء غرباء على العمل تتم رقابة تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي من طرف موظفين أو ضباط يعينون لهذا الغرض، ويتم هذا التعيين من طرف الوزير المكلف بالدفاع والوزير المكلف بالشغل معا.

#### المادة 381: الصلاحيات

لا تدخل أحكام المواد 376 إلى 380 بسلطات ضباط الشرطة القضائية فيما يتعلق بابارات وملائحة المخالفات طبقاً للقانون العادي.

#### الفصل الثاني : المفتشية الطبية للشغل

المادة 382 : الأطباء، مفتشو الشغل والأطباء المعتمدون

يجوز تعين أطباء كمفتاشين في مصالح تفتيش الشغل.

ويكلف الأطباء مفتشو الشغل، بكافة المسائل المتعلقة بتفتيش الشغل على المستوى الطبي، ويستخدمون صفة أطباء مفتشين للشغل، ومع ذلك يجوز لمدير الصحة الإصطلاح بهذه المهمة.

ويحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء صلاحياتهم وشروط تعينهم وأجورهم.

ويساعد أطباء معتمدون الطبيب المفتش في مهمته، ويتم اكتتابهم طبقاً للشروط المحددة بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالشغل.

المادة 383 : مهمة الأطباء مفتشي الشغل

يضطلع أطباء تفتيش الشغل تحت مراقبة الطبيب المفتش وتحت سلطة الوزير المكلف بالشغل:

1 - بالسهر على تطبيق التشريع المتعلق بصحة العمل، وحماية صحة العمال، وذلك بالتنسيق مع مفتشي الشغل.

2 - بإجراء الفحص الطبي بالتنسيق مع المصالح والهيئات المتخصصة بدنيا، على العمال قصد توجيههم المهني وتصنيفهم، وعند الاقتضاء إعادة تهذيبهم.

ب - باتخاذ التدابير القابلة للتنفيذ الفوري، وذلك في حالة الخطر الداهم على صحة أو سلامة العمال.

#### المادة 377: البطاقة المهنية

يحمل مفتشو ومراقبو الشغل بطاقات مهنية خاصة بالخدمة يصدرها الوزير المكلف بالشغل، تثبت هويتهم ونوعية الوكالء المخلفين ووظيفتهم.

المادة 378: المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر

يجب على الموظفين المكلفين في المناجم والمحاجر وكذلك في المنشآت وساحات التعمير التي يخضع فيها العمل إلى مراقبة مصلحة فنية، يسهر على تهيئة المنشآت التي تخضع لرقابتهم من أجل تأمين سلامة العمال.

ويعمل هؤلاء على تطبيق التنظيمات الخاصة التي قد تتخذ في هذا المجال ويمثلون لهذا الغرض وفي هذه الحدود سلطات مفتشي الشغل، ويقوم هؤلاء الموظفون بإعلام مفتش أو مراقب الشغل المختص بالإجراءات التي أمروا بها وعند الاقتضاء بالإذارات التي تم توجيهها.

ويجوز لمفتشي أو لمراقببي الشغل أن يطلبوا في أي وقت إجراء زيارة مع الموظفين المشار إليهم في الفقرة السابقة للمناجم والمحاجر والمؤسسات وساحات التعمير الخاصة للرقابة الفنية.

المادة 379 : رقابة تطبيق قانون البحري التجارية فيما يتعلق برقابة تطبيق قانون البحري التجارية والصيد البحري يعهد بالدور المسند إلى مفتشي ومراقببي الشغل إلى الوكالء الممثلين للسلطة البحرية المنصوص عليها في قانون البحري التجارية والصيد البحري.

المادة 380: رقابة المنشآت العسكرية في المنشآت أو في أقسام المنشآت العسكرية التي تستخدم أيدي عاملة مدنية والتي يتعارض فيها

يجب على صاحب العمل أن يحافظ في مكان الاستئلان في كل منشأة بسجل مستوفى ذاتيا يسمى سجل صاحب العمل.

- ويخصص هذا السجل لتدوين ما يلى:  
الإرشادات المتعلقة بالأشخاص وعقود العمل والمدراء المشغلين في المنشآت.

- ويخصص هذا السجل لتدوين ما يلى:  
الإرشادات المتعلقة بالأشخاص وعقود العمل والمدراء المشغلين في المنشآت.

بيانات المتعلقة بالعمل المنجز والاجور والإجازات.

ومن أجل الوقاية من الأمراض المهنية، يرخص التأشيرات والإذارات واللاحظات التي يقوم بها مفتش الشغل والشسان الاجتماعي، وكافة البيانات المتعلقة بشروط الصحة والسلامة.

ويحدد سعر صادر عن وزير الشغل بعدأخذ رأي واسترخاج عينات تتعلق خاصة بالمواد المصننة والمستعملة، وذلك بغرض تحديده.

وتحدد مدة العمل المنجز الطبي بالشغل يفحص العمال لأطباء التفتيش الطبي بالشغل يفحص العمال واسترخاج عينات تتعلق خاصة بالمواد المصننة والمستعملة، وذلك بغرض تحديده.

ويتحدد مدة العمل المنجز الطبي بالشغل يفحص العمال واسترخاج عينات تتعلق خاصة بالمواد المصننة والمستعملة، وذلك بغرض تحديده.

- 6 - بسراقيبة العلاجات التي تؤدي لفائدة ضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية.**
- 7 - يجراء كافة التحقيقات الرامية إلى البراز المذكور الواجب اتخاذها لتحسين الحالية الصحية للعمال في مكان عملهم.**
- 8 - يضمان تحضير فهرس يبني ومرضى للميد العاملة.**
- 9 - بسراقيبة المصالح الطبية للشغل.**
- 10 - يجرأ على إصدار مذكرة توجيهية توجهها المدير إلى رئيس مجلس إدارة الشركة المذكورة في المنشآت.**

### بيانات المتعلقة بالتشغيل والتوكين

#### المهندسون الصناعيون والهندسات

##### الاستقرارية.

تنشأ تحت وصاية الوزير المكلف بالشغل مصالح للمستغلي والتكوين المهني تهدف إلى إجاد احسن تنظيم لسوق العمل والتكوين المهني بالتعاون مع السلطات المختصة.

### الفصل الأول: التشغيل

#### الفصل الأول: التشغيل

- الفصل الثالث: تدابير الرقابة**
- المادة 385: التصریح بالتشغيل ووضعیة اليد العاملة.**

يجب على كل شخص يرغب في تشغيل عمال إلها كانت أهليتهم في المؤسسة أو المنشآة أن يصرح بذلك مسبقا لمفتشية الشغل المختصة، ويجب التصریح طبقا لنفس الشرط، يعني وتحويل ونقل أو للمنشآة.

وغيره الغرض وعموما يقبل تغيير بحدوث للمؤسسة أو للمنشآة.

طبعا لمقتضيات هذا القانون تم إلغاء الإدخار الذي كان مفروحا لمكاتب التشغيل ولذلك يصبح الاتلاف وتحدد مقررات صادرات عن وزير الشغل طريق منتظمية بوضعية اليد العاملة التي يستخدمونها.

ويجب على رؤساء المنشآت أن يحصلوا بصفة ويسع ذلك يمكن أن يكون موضوع تنظيم بحددت موسم بهدف حماية المترشحين للعمل، ويتضمن تطبيق احتمام هذه المبدلة.

المادة 386: سجل صاحب العمل

و- تقديم الدراسات والاقتراحات الرامية إلى ضمان النجع وسبل الملاعبة التكوين مع ظروف التشغيل في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

آخر تكفل برقية سوق العمل وسبل الاتساق به، كما يمكن للدولة أن ترخص في تشغيل مكاتب خاصية متاببة الإجراءات المستخدمة في مجال التشغيل وخاصة عن طريق البرامج العمومية وإعداد التقارير بذلك.

#### الفصل الثاني: الجمع بين الوظائف

المادة (14): الجمع بين الوظائف المنظورة الشارع

مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر يحظر على أي عامل أجنبى يرغب في شغل وظيفة على التراب الوطنى بأجرة مهضا كان نوعها الحصول مسبقاً على رخصة عمل يتم تحديد شروط المدفوعة الأجر، سواء مجزأة أم لا، إنجلز أعمال مقابل أجر لصاحب العمل الذي يعمل لديه أو صاحب عمل آخر، ويختلف العامل الذى يخالف هذا

الحضر جزئياً.

ويتفاوت جزئياً صاحب العمل الذى يشغل عن رؤية عامل إثناء تسيمه بالإجازة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 391: الجمع المنظور بين وظائف مختلفة

إثناء الشغيل بالتناوب

يحظر على أي عامل ينتش قولاً ببعاش أو ينفصل التقادع خلال مدة عقد العمل كاملة

بمخضص التقادع إنجلز أعمال بالحساب صاحب

وهي حالة مخالفة هذا المفتر، يتم تنفيذ دفع معاش

وارجاع معاشات أو منحصصات التقادع المدفوعة

بسليقة إلى هيئة الحيطنة أو التقادع، المادة 392: الجمع المنظور بين وظائف مختلفة

بعد المدة الأسبوعية القانونية الفصوى

لا يجوز لأى عامل أن يؤدي لمصاحب العمل الذى يعمل لديه أو لصاحب عمل آخر، علاجاً باجر تعد مدة

وفي هذا الإطار يمكن أن تقوم الدولة بالتنسيق من الشركاء الاجتماعيين بخلق وكالة أو إية هيئة أخرى تكفل برقية سوق العمل وسبل الاتساق به، كما يمكن للدولة أن ترخص في تشغيل مكاتب خاصة بالاتتبا تكون معتمدة في نظام مهني يتم إقراره مسبقاً بموجب مرسوم.

المادة 388: شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية

يجب على أي عامل أجنبى يرغب في شغل وظيفة على التراب الوطنى بأجرة مهضا كان نوعها الحصول على رخصة عمل يتم تحديد شروط الحصول عليها بموجب مرسوم يتم إحداثه بعد استشاراة المجلس الوطنى للشغل والتشغيل والمساند الاجتماعي.

المادة 389: دور مصالح التشغيل

تكفل مصالح التشغيل خاصية بـ:

أ - جمع وعالجة وتحليل وتقديم ونشر كل المعلومات الإحصائية أو غير الإحصائية المتعلقة بالتشغيل.

ب - تحويل سوق التشغيل كما وكيها، ومن زاوية الاختلافات التي يمكن أن تتسه من حيث النوعية والأجيال والموهولات والتوزيع الإقليمي ... الخ.

ج - طرح أي اقتراح بالتعاون مع الأطراف الاجتماعية يتعلق بتنظيم سوق التشغيل وخاصة حلية طالبي العمل ومساعدة العمال والشاغفين.

د - القيام بماي تحويل أو تكثير يمس إستراتيجية سياسة التشغيل وعند الاقتضاء صياغة البرامج

التي يمكن ان تساعده في ذلك.

ه تشجع كل العبارات العمومية او الخصوصية الهدافه إلى تسهيل الحصول على وظائف والحرص على حماية التشغيل عن طريق البرامج الاقتصادية المحددة او المقمنة من طرف السلطات العمومية.

- تحدد القواعد العامة للتشغيل والمحظورات، لذا  
لزم الامر، و القيد، وألوبيات التشغيل المتعلقة

بعض فنادق العمال في إطار سياسة التشغيل الكامل  
والترقية.

- إنشاء لجان استشارية متخصصة بفرض دراسة  
مشكل التشغيل.

- بعض فنادق العمال في إطار سياسة التشغيل الكامل  
والترقية.

المادة ٣٩٥: مبدأ عدم التمييز  
يجب أن تضم الأحكام التنظيمية الصادرة تنفيذا  
للمادة السابقة المنسلاة للجهاز في الفرق وفي  
المعلمات وذلك في مجال التشغيل وتدارض هذه  
الأحكام كل تمييز أو تفرقة أو حرمان أو تفضيل  
يقوم على العنصر أو الأصل القوسي أو اللون أو  
الجنس أو الدين أو الأراء السياسية أو الأصل  
الاجتماعي.

المادة ٣٩٦: التكريم المهني والتلمذة  
الباب الثاني: التكريم المهني والتلمذة

المادة ٣٩٧: التكريم المهني  
الفصل الأول: التكريم المهني

المادة ٣٩٨: دور مصالح التكوين المهني  
تختلف مصالح التكوين المهني بـ:

١ - الأعمال الخيرية الموزادة لعدة أصحاب عمل  
خلال عدد من الساعات أقل من المادة القانونية،  
دوران أن يزيد مجموع ساعات العمل عن المادة

الإنسانية القانونية، بما في ذلك الساعات  
الإضافية، كما هي ناتجة عن أحكام هذا القانون  
والتصوّص المطبقة له.

ويجوز أن تتشتت مرسوم، عند الضرورة،  
استثناءات أخرى من محظوظات الجمع بين وظائف

مختلفة والمنصوصة في المواد ٣٩٠ إلى ٣٩٢  
المادة ٣٩٤: تحديد مهمة مصالح التشغيل عن

الجهاز المهني وفرض برامج لهذا الغرض.

الفصل الثالث: التلذذة الصناعية

يتحذّر مجلس الوزراء بعد أخذ رأي المجلس الوطني  
للشغل والتشغيل، وضمان الاجماعي مرسيّه:

التعديلية

- بيان الدروس المهنية، إن وجدت، والتي يتلزم رئيس المؤسسة توفيرها للمتدرب سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

- الشروط المتعلقة بالأجر والماكل والمسكن وكل منفعة أخرى اتفق عليها الطرفان.

- التذكير بالشرط الإجباري بأن تكون مدة الاختبار ثلاثة أشهر.

**المادة (٤٠): شكل العقد**  
يجب أن يكون عقد التلمذة مكتوباً، ويغطي من كافة رسوم الطابع والتسجيل.

ويثبت العقد بمحرر عرفي؛ ويحرر العقد من خمس نسخ على الأقل.

وقد يحدد مقر صادر عن وزير الشغل عقد تدريب نموذجي يجب اتباعه؛ ويجب أن يرفق بالعقد: مستخرج من شهادة الميلاد أو مستخرج من حكم يقوم مقام شهادة الميلاد:

- شهادة طبية تفيد أن المتدرب قادر بدنيا على القيام بالاتزاميات المتعلقة بنوع ومكان العمل المحددين:

ويوقع العقد المدرب وأهل المتدرب والأوصياء إذا كان قاصراً، أو المتدرب نفسه إذا كان بالغاً، وإذا كان من المستدرع على المدرب أو الأهل أو الوصي أو من يمثلهم أو المتدرب إن يوقعوا، فلتذكر موافقتهم على العقد أمام شاهدين غير أميين يقومان بالتوقيع أمام مفتش الشغل.

**المادة (٤١): تأشيرة مفتش الشغل**  
يعرض عند التلمذة الصناعية على مفتش الشغل أو ممثله ليؤشر عليه؛  
ويؤشر مفتش الشغل على العقد بعد أن:

تسرى على المتدربين كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية المطبقة على العمال وذلك دون الإخلال بالأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا الفصل أو الاستثناءات الواردة صراحة في القوانين والتنظيمات تحدد مراقبم صادرة، بعدأخذ رأي المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فنات المؤسسات التي تفرض فيها نسبة مائوية من المتدربين بالمقارنة مع عدد العمال الإجمالي.

**المادة (٣٩٨): عدم الأهلية لقبول المتدربين**  
لا يجوز لأي شخص أن يقبل متدربين:  
إذا لم يبلغ واحداً وعشرين عاماً من عمره على الأقل؛  
إذا أدين إما من أجل جنائية، أو من أجل جنحة منها كانت، بعقوبة الحبس بدون وقف التنفيذ، لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

**المادة (٣٩٩): مضمون العقد**  
يحرر عقد التلمذة الصناعية طبقاً لعادات المهنة وأعرافها ويجوز أن تحدد مقررات صادرة عن وزير الشغل عقد تدريب نموذجي يجب اتباعه.  
ويتضمن على وجه الخصوص:  
- اسم ولقب وسن ومهنة ومسكن المتدرب؛  
- اسم ولقب وسن ومسكن المتدرب؛  
- اسم ولقب ومهنة وسن ومسكن أب وام المتدرب  
او وصيه او الشخص المرخص له من طرف الوالدين او المحكمة لتمثيله.

- بيان المهنة التي ستدرس للمتدرب.  
- تاريخ ومدة العقد وتحدد هذه المدة طبقاً لعادات المهنة، ولا يجوز ان تزيد عن اربع سنوات.

**المادة ٤٠٤: التعرض لخلافة المدرس أو المدرب**

التخوين المهني

والتنظيمية:

١- يتأكد أنه متطابق مع الأحكام التشريعية

٢- يتأكد من المستندات المقدمة من المدرس بأنه

يترتب على تصرفه الشiban المرتبطين بعقد التقاضية أو التدريب أو المتدربين في

الصناعة أو المهن أو للمتدربين المحظوظين في

المدارس أو مراكز التدريب المهني بصفة عامل أو مستخدمن دفع شرارة المسلاحة الشخصي الاعتيادي

أو الطبيب الذي كان يتولى تدريسيه من قبل.

وإذا قررت على التقييم المتسامي بالتجاهله لبعض

مسئلة، لكن طرف من أطراف العقد، ويوجع نسمحة

لدى كتابة محكمة الشغل المختصة، ويكون هذا

الاعمال التجارية أو المهنية ضياع الوقت على المدرس

أو ضياع أمواله من الأخذ في الاعتبار على

الإداع في حجم إثبات تاريف العقد ويوجع المختص

أو ضياع أمواله من الأخذ في الاعتبار على

التصوص قيمة المواد الأولية المستخدمة أو

استهلاك المعدات والآلات نتيجة للتدریب على

متاجع السبل، فإنه يجوز أن ينسى القيد على قيام

المدرس بشغف إثواب والمدرب.

ويجب أن يحدد مقدار هذه الإثواب في العقد. ويجوز

أن يعدل باتفاق الطرفين إثواب تقييد العقد.

المادة ٤٠٥: مكافأة المدرس

لا يوجد سبب لعدم إعطاء المكافأة إلى المدرس

يتصرف فيها تكريبه بشرط وحدة الدورة الدارمة لها

الذى يتصرف فيها تكريبه بشرط وحدة الدورة الدارمة لها

المدرب. وبشرط مقتضى بخطاب المدرس الآخر

وفي حالة ما إذا عادت على المدرس من الاعمال

التجارية والتجارية عن التدريب فإنه يمكن

المدراء أو المدربين أن يكونوا قد فسخوا عقد

التفاهم أو دون أن يكون قد فسخوا عقد

### الفقرة الأولى: النظام القانوني لعقد التقاضية

#### المصادر

**المادة ٤٠٦: فقرة الإختبار**

تقدير الشقة شهر الأول لتنفيذ عقد التقاضية

الصناعية مدة اختبار ويحجز لكل من الطرفين إن

يطلب العقد خلاجه دون الالتزام بشغف أي تقييد

للطرف الآخر، ويقتصر فقط بخطاب المدرس الآخر

ويفسر مقتضى الشغل الذي وضع القاعدة على

التفاهم والتفاهم التجاري التي ينبع عنها صناعية

يعبر بالطلاط طلاط العقول، كل عقد تقاضية صناعية

جديدة دون أن يكون العقد السابق قد فسخ بمعنى

التفاهم أو دون أن يكون قد فسخ تلقائياً.

والحرية الالزامية لدراسته ويعتبر هذا الوقت للمتدرب بناء على اتفاق الطرفين، ولكنه لا يجوز أن يزيد عن ساعتين في اليوم، وفي كل مرة يتم فيها تنظيم دروس مهنية للمتدربين في إطار تنظيم الدراسة المهنية في مجال الفن أو المهنة أو الحرف المنصوص عليها في العقد، يجب على المدرب أن يترك للمتدرب الوقت والحرية لمتابعتها، ويرافق المدرب مقدار مواجهة المتدرب على حضور الدروس، ولا يجوز للتدريب الذي لا يعيش مع أسرته أن يأوي فتيات قاصرات بوصفهن متدربات.

#### المادة 408: التزامات المتدرب

يجب على المتدرب أن يتعاون في حدود قدراته وقوته المدرب في عمله وينبغي عليه أن يطاعمه ويحترمه ويخالص له.

ويتعين عليه بناء على طلب المدرب أن يعمل في نهاية مدة التدريب الوقت الذي صاغ نتيجة للمرض أو التغيب إذا زادت مدة عن خمسة عشر يوماً.

#### القسم الثاني: نهاية عقد التلمذة

##### الصناعية

المادة 409: شهادة التأهيل المهني يؤدي المتدرب امتحانات في نهاية التدريب أمام هيئة تشكل بموجب مقرر صادر عن الوزير المكلف بالتعليم الفني، وتسلم شهادة التأهيل المهني للمتدرب الذي يجتاز الامتحان بنجاح.

ويسلم المدرب إلى المتدرب في نهاية تدريسيه شهادة خلو الطرف أو شهادة تثبت تنفيذ عقد التلمذة الصناعية.

#### المادة 410: إنتهاء عقد التلمذة الصناعية

والتبعة التي يمثلها هذا التدريب بالنسبة للمدرب من ناحية أخرى ويجوز أن تقل هذه المكافأة عن الأجر الأدنى المضمون بين المهن، ويمتلك مقتضوا الشغل أوسع السلطات لإبداء النصح فيما يتعلق بتحديد مكافأة المتدرب.

**المادة 416: تشغيل المتدرب بعد تكوينه**  
يجوز أن ينص العقد على تعهد المتدرب على أن يعمل بعد انتهاء تدريسيه في نشاط مهني لحساب مدربه لمدة لا يجوز أن تزيد عن سنتين، وفي حالة عدم قيامه بذلك يجب عليه أن يدفع مثلياً على سبيل الشرط الجزائي يحدد مقداره بحسب الضرر الذي لحق المدرب.

على أن هذا العقد لا يجوز أن يزيد مجموع مدة المبيبة في عقد التدريب عن أربع سنوات.

#### المادة 417: التزامات المدرب

يجب على المدرب أن يعامل المتدرب مسامحة رب أسرة.

ويجب عليه خاصة أن يحضر دون تأخير أهل المتدرب أو ممثليهم في حالة المرض أو التغيب وأن يعلمهم بكل واقعة تستدعي تدخلهم.

ويجب عليه أن يلقن المتدرب بطريقة منهجية ومتدرجة وكاملة الفن أو المهنة أو الحرفة محل التعاقد.

وينبغي عليه إلا يستخدم المتدرب إلا في حدود قوته وفي حدود الأعمال والخدمات المتصلة لممارسة الفن أو المهنة أو الحرفة التي يتعصبها.

وإذا كان المتدرب يجهل القراءة والكتابة والحساب، أو إذا لم يكن قد أنهى بعد المرحلة الأولى من تعليمه الديني، فإنه يتعين على المدرب أن يمنحه الوقت

السبب الأخير لإدخال الثالثة شهر التالية لغيره

المدرب المدحدة في العقد أو بالاتفاق الطرفين أو يحكم المدرب المدمر إقامته.

٥ - إذا حكم على المدرب أو المدرب بمغوبية تضمن الحبس أكثر من شهر.

٦ - إذا عنت المدرب في المدرب أو إذا أصبح رب المرة تتوجه لوظفه والدر.

لا يجوز إنهاء عقد التلمذة الصناعية إلا بانتهاء العدة المحددة في العقد أو بالاتفاق الطرفين أو يحكم وكل فسخ من جانب واحد يخول الحق في تعويض وتحديد مقداره في العقد أو يترك صراحة يتقدير المفاسع.

**المادة ٤١١: الإعفاء بغير القانون**

ينتهي عقد التلمذة الصناعية بعمر القانون دون ترقىء دعوى إنهاء عقد التلمذة الصناعية أمام المحكمة الشغل التي تذكر إذا اقتضى الأمر

بالتعويضات أو الاستردادات المستحقة لأحد

الطرفين.

**المادة ٤١٢: إلزام المدرب أو المدرب بـ عقد التلمذة**

**الartsat: مرافقته توقيع عقد التلمذة الصناعية**

العدة ٤١٤: رقابة مقتني الشغل

الصانعية.

يكتفى مقتني الشغل ببرأته توقيع عقد التلمذة

ويقوم ببرأته تطبيق الأحكام المشار إليها في الصانعية.

العدة ٤١٥: اللمسخ بناء على طلب الطرفين

بيان هذا التدريب لا يكتفى بالحاجة أن يقتصر على

ويرتفع التكوين المهني المتدربين ويجوز له إدا

ويفهم بحرافية تطبيق الأحكام المشار إليها في الصانعية.

العدة ٤١٦: اللمسخ بناء على طلب أحد الطرفين

في عائلته كانت تتولى إدارة البيت إنشاء مدة العقد.

مطلق المدرب أو وفاة زوجته أو إليه إمرأة أخرى

وزير الشغل تحديد عدد المتدربين في المنشأة أو

حيث تعليق حق رئيس المنشأة في تكوين

المتدربين.

**الباب الثالث: الهيئات الاستشارية**  
**الفصل الأول: المجلس الوطني للشغل**

مدير الشغل.  
مدير التنشيل

المادة 416: إنشاء ودور المجلس الوطني للشغل  
والتنشيل والهيئات الاقتصادية  
أربعة مسثبن عن المنظمات النقابية الأكثر تنشيلاً  
لأصحاب العمل.  
أربعة مسثبن عن المنظمات النقابية الأكثر تنشيلاً  
للعمال.

ويعلن لمخبراء في مسائل العمل والمهنية  
الإجتماعية أو خبير أو عدة خبراء حضور لجلسات  
ويجب أن ترقى كلية مشروع القرار في هذه  
الجلسات بذريع مجلس الوزراء عن الوزير  
المكلف بالشغل، وليس لهؤلاء الخبراء الحق في  
الاقراغ.

كما يجوز أن يستشار المجلس حول أي مسألة  
متعلقة باختصاصه.  
ويكتف المجلس بدراسة العناصر التي يمكن أن  
تتهدى أساساً لتحديد الأجر الأدنى، لا سيما الحالات  
الحظرية والظروف الاقتصادية والإجتماعية العامة،  
ويحدد مقدار صادر عن الوزير المكلف بالشغل، بناءً  
ويعزز للمجلس أن يطلب من الإدارات الحكومية  
عن طريق رئيسه، كافة الوثائق أو المعلومات  
المفيدة لقيامه بمهامه.  
ويجوز للمجلس أن يدر رغبته ووجهها إلى الوزير  
المكلف بالشغل وذاته في كل ما يتعلق بال الموضوع عاد  
التي تدخل في اختصاصه.

المادة 417: التنشيل

يترأس المجلس الوطني للشغل والتنشيل والهيئات  
الإجتماعية الوزير المكلف بالشغل أو ممثل له  
وتنشيل المجلس من:  
ممثل عن الجمعية الوطنية.  
ممثل عن مجلس الشيوخ.

ويجب أن تتضمن القرارات المنظمات النقابية عدا  
ممثل من المترشحين يساوي عددهم ضعف الوظائف  
الشاغرة على الأقل.

ثلاثي أعضائه الأصليين المرسل إلى الوزير المكلف بالشغل.

ويجب أن يجتمع مرتين كل ستة أشهر على الأقل. وبعد السجل نظامه الداخلي وبالخصوص طرق الاستشارة في مقره.

**المادة 422:** النصاب، الاقتراع، الأغلبية لا يجوز للجنس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن يبدي رأيه إلا إذا حضر نصف أعضائه الذين لهم حق التصويت.

وإذا لم يتتوفر هذا الشرط يوجل الاجتماع لمدة ثلاثة أيام وفي هذا التاريخ يجوز للجنس أن يداول بصورة صحيحة أيًا كان عدد وفتنات الأعضاء الحاضرين، ومهمما كانت فئاتهم المهنية.

بالنسبة للتصويت إذا كان عدد بمثلي أصحاب العمل ومماثلي العمال غير متساوٍ، يتشغل الأعضاء الأصغر سنًا من الفئة ذات أكبر عدد من الأعضاء عن التصويت، وذلك لإعادة المساواة في الأصوات. وبصدر المجلس قراراته بأغلبية الأعضاء الحاضرين الذين يتمتعون بحق التصويت، والذين لم يحرموا من تصويت طبقاً للفقرة السابقة.

**المادة 423:** محضر الاجتماعات / امانة السر يبلغ محضر الجلسة الذي يتم تحريره بمناسبة كل جلسة ويرفع من طرف الرئيس إلى كل عضو للصادقة عليه أو لتصحيحه.

ويجب أن يشتمل محضر الجلسة في حالة تساوي الأصوات على الآراء المعتبر عنها، سواء كانت أغلبية أو أقلية.

وتحفظ محاضر الجلسات النهائية لدى مديرية الشغل ويمكن إعلانها للجمهور.

**الأعضاء الأصليون والاحتياطيون للمجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي يجب أن لا تقل أعمارهم عن 25 سنة، ويتمتعون بحقوقهم المدنية والسياسية.**

**المادة 419: مدة العضوية - شغور أحد المقاعد - انتهاء وظائف أحد المستشارين**

تبقي مدة العضوية في المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي سنتين، وهي قابلة للتجديد بدون تحديد،

ويترتب على استقالة عضو من الهيئة التي يمثلها انتهاء مهامه داخل المجلس.

وإذا حدث شغور داخل المجلس، يحل العضو الاحتياطي محل العضو الأصلي، وتنتهي عضويته في التاريخ الذي تنتهي فيه عضوية العضو الأصلي الذي تم تعويضه.

**المادة 420: حماية عضوية أعضاء المجلس**  
يجب على صاحب العمل الذي يشغل عضواً من أعضاء المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن يمنحه الوقت الضروري لحضور اجتماعات المجلس،

ولا يجوز له أن يفصله إلا طبقاً للشروط المنصوص عليها بالنسبة لفصل مندوبي العمال.

**المادة 421: الاستدعاء والاجتماع**  
يجتمع المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضمان الاجتماعي بناء على دعوة الوزير المكلف بالشغل أو بتفوض منه بناء على دعوة من الكاتب العام. وتوضح الدعوة جدول الأعمال وتكون مرفقة بالوثائق المتعلقة بالمسائل المدرجة في جدول الاعمال، ويجوز أن يجتمع المجلس بناء على طلب

جريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الإيرانية بتاريخ 30 سبتمبر 2004

### المحتوى: المحافقات والعقوبات

#### الفصل الأول: الأحكام العامة

المادة 426: الظروف المخففة

تطبيق أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالظروف المخففة على كل مخالفة لا تخدم هذا المالكين.

المادة 427: الغرائب

إذا قررت بالغرامة طبقاً لأحكام هذا الكتاب تؤدي بعد جرائم تكرار المخالفات وذلك دون أن يزيد المبلغ الإجمالي للغرامات الموقعة عن ممرين صدقاً للمعادير الفقصوى المحكم بها.

وغيرها ينتاشق بالمخالفات البسيطة لأحكام الكتاب الثالث من هذا القانون الصادرة لتنظيمه فإن الغرامة تطبق يقترب عدد العمال المستخدمين الذين وقعت في شاناتهم مخالفة الأحكام التشرعية والتنظيمية المعنية.

المادة 428: المسؤولية المدنية لرئيس المؤسسة ضد المخفيضين بالسلطنة أو مسؤوليهم باستثناء التغريض المنووح إلى هولاء في المجال الذي ارتكب فيه المخالفة.

ومع ذلك لا يجوز لرئيس المؤسسة أن يعتقد بالغريق ما لم يكن هذا التغريض مكتوباً ويعقولاً ويشرط أن يمتلك هذا الأخير كافة الوسائل المالية والقانونية للعمل على احترام التشريفات والتغريبات المفروضة على العمل على تطبيقها.

المادة 429: المخالفات العاقبة عليها بغرامات مدنية

ويكلف مديرية الشغل بامانة سر المجلس الوطني للشغل والتشغيل والضممان الاجتماعي، وبتحrir الوثائق التحضيرية المرفقة بالاستدعاءات، وبتحrir محاضر الجلسات، وبحراسة وحفظ محظوظات المجلس.

المادة 424: مصروفات - الانتقال - البدلات

يحدد مرسوم صادر عن مجلس الوزراء الشروط التي يتمتع بمقدارها الأعضاء المدعون إلى المشاركة في اجتماع المجلس الوطني للشئق والتشغيل والضممان الاجتماعي، بمجلدية النقل وباسترجاع مصاريف الانتقال، وعند الافتضاء يفقدان الأجر.

### الفصل الثاني: اللجنة الاستشارية للصحة والسلامة

المادة 425: الشاهء دور اللجنة الفنية للصحة والسلامة

يسأل رئيس المؤسسة مدينياً عن الأحكام الصادرة ضد المخفيضين بالسلطنة أو مسؤوليهم باستثناء

تتشاور لدى وزير الشئق لجنة فنية استشارية للصحة والسلامة.

وتتألف هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلين أصحاب العمل وممثلي العمال إلى جانب الموظفين والخبراء المؤهلين.

ويتكلف هذه اللجنة بمساعدة وزير الشئق في دراسة كلية المسائل المتعلقة بصحمة وسلامة العمل

ويطلب رأيها وجوباً حول مشروع العقوبات المنظمة لجزاء صحة وسلامة العمل.

وينظم مقرر صادر عن وزير الشئق تشكيلاً وسير عمل اللجنة الفنية الاستشارية للصحة والسلامة.

٤ ) ويستطرد إضافة لذلك حتى مرتب المخالفات المشار إليها في ١ و ٢ و ٣ من هذه المادة في المخالفة المختصة في الصيقات والمزایدات والمناقصات دون عذر مقبول، وذلك بناء على استدعاء تم تبيينه

التي تنتهيها الدولة أو الجماعات المحلية أو

إليه:

#### **الفصل الثالث: الجناح**

##### **المادة ٤٣٤: المحكمة الجنائية**

تنظم المساعدة الجنائية المختصة في المادة الجنائية صلاحياته، في المسقفل للقيام، بهمام عضو في محكمة الشنف.

ويطبع الحكم وينشر على نفقته.

وفي حالة العود خلال مدة سنة تصبح الغرامة المدنية عشرة آلاف (10000) أوقية ويجوز

للمحكمة عداوة على ذلك، إن تصرح بعدم يسرى قانون وقف التنفيذ على الجنيح المحدد

المادة ٤٣١: وقف التنفيذ والعود

والعقوبة عليها يسوجب هذا القانون.

يسري قانون ووقف التنفيذ على الجنيح المحدد

المادة ٤٣٢: الجنج المستقلة بالحق التقابس

(١) يعاقب بغرامة بين عشرة الآلف (10000) إلى

عشرين ألف (20.000) أوقية ومن شهرين الف (

٢) يعاقب بغرامة بين عشرة الآلف (10000) إلى

عشرين ألف (20.000) أوقية ومن شهرين الف (

٣) يعاقب بغرامة بين عشرة الآلف (10000) إلى

عشرين ألف (20.000) أوقية إلى اربعين ألف (40.000) أوقية

في حالة العود، مدير واتضاع مجلس إدارة التقابس

في حالة ارتکابهم مخالفات لاحكام المواد ٢٧٠

٤ ) يعاقب بغرامة بين عشرة الآلف (10000) إلى

عشرين ألف (20.000) أوقية إلى اربعين ألف (40.000) أوقية.

عليها بالعقوبات التالية.

(٣) تطبق العقوبات المنصوص عليها في التشريع الخاص ببرتكب تزوير أو تغش أو استعمال العلامات أو الإشارات التجارية على مزور أو يصيغة النفلان من طرف رئيس محكمة الشنف.

ويصدر الحكم بالغرامة من طرف مفتش الشنف أو لجنة الوساطة، حسب الحال، بواسطة محضر يحمل

ويقتضى بنفس الفراملات العددية وطبقا للفلس الشرط وينفس المبالغ على كل شخص لم يستجب للاستدعاء عليه لمحاولة التوفيق بالنسبة للزفاع فرد أو جماعي أو لوساطة بالنسبة للزاع جماعي.

ويصدر الحكم بالغرامة العددية وطبقا للفلس رئيس لجنة الوساطة أو من طرف رئيس مجلس التحكيم.

بعدما من هذا القانون.

ويصدر الحكم بالغرامات العددية من طرف

رئيس لجنة الوساطة أو من طرف رئيس مجلس

الشروع وينفس المبالغ على كل شخص لم يستجب

للاستدعاء عليه لمحاولة التوفيق بالنسبة للزفاع فرد أو جماعي أو لوساطة بالنسبة للزاع جماعي.

ويصدر الحكم بالغرامة من طرف مفتش الشنف أو لجنة الوساطة، حسب الحال، بواسطة محضر يحمل

ويقتضي بنفس الفراملات العددية وطبقا للفلس الشرط وينفس المبالغ على كل شخص لم يستجب

وفي حالة العود خلال مدة ثلاثة سنوات تصبح الغرامة من أربعين ألف (40000) إلى مائتي ألف (200000) أوقية.

وفي المخالفة الثالثة خلال المدة المذكورة يجب أن يقضى بالحبس.

ويجوز إثبات المخالفات سواء من جانب مفتشي ومرافقى الشغل أو من جانب ضباط الشرطة القضائية.

**المادة 435: الجنح المتعلقة بحرية العمل وبحرية النقابة وبعدم التمييز**

يعاقب بالغرامات المنصوص عليها في المادة 434 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

- أي شخص يخالف أحكام المادة 5 المتعلقة بالعمل الإلزامي والمواد 7 و 60 و 76 و 191 المتعلقة بعدم التمييز والمادة 267 الخاصة بحرية النقابة.

- أي شخص يستعمل القوة أو التهديد أو الغش أو السرقة أو الوعيد ليجبر أو يحاول أن يجبر العامل على الالتحاق بالعمل رغم إرادته، أو يستخدم نفس الوسائل لينبع أو يحاول منع العامل من الالتحاق بالعمل أو من القيام بالواجبات التي يلزمها بها عقد عمل.

**المادة 436: الجنح المتعلقة بالعمل بالمقطوعية**  
يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو إحدى هاتين العقوبتين فقط أي عامل بالمقطوعية يبرم عقدا من الباطن عن كل أو جزء من عقده بالمقطوعية، مخالفا بذلك الحظر المنصوص عليه في المادة 148، الفقرة الثانية.

**المادة 437: الجنح المتعلقة بعقد الفرق**

مقلدي أو مستعملى العلامات أو الإشارات التجارية بقصد الغش.

ويجوز للمحاكم علاوة على ذلك، وبناء على طلب وكيل الجمهورية، أن تحكم بحل التنظيم المهني وذلك في حالة المخالفات المنصوص عليها في 1، 2 من هذه المادة.

**المادة 433: الجنح المتعلقة بالنزاعات الفردية والجماعية**

يعاقب بغرامة من عشرة آلاف (10000) أوقية إلى خمسة عشر ألف (15.000) أوقية المخالفات لأحكام المادة 334 المتعلقة بتبلیغ النزاعات.

ويعاقب بغرامة من ثلاثين ألف (30.000) أوقية إلى ستين ألف (60.000) أوقية:

كل شخص لا يحضر بدون عذر مقبول، محاولات التوفيق المنصوص عليها في المواد 292 إلى 299 و 335 إلى 341 أو الوساطة المنصوص عليها في المواد 342 إلى 349.

كل شخص يرفض تقديم المستندات أو الإشارات المنصوص عليها في المواد 337، 345، 354.

**المادة 434: الجنح المتعلقة بتعيين ممثل العمال وممارسة مهامهم**

يعاقب بغرامة من عشرين ألف (20.000) أوقية إلى ثمانين ألف (80.000) أوقية وبالحبس من خمسة عشر يوما إلى أربعة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعتدي أو يحاول الاعتداء سواء على حرية تعيين مندوبى العمال أو أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو خالف المواد 125 والمواد التالية لها والمادة 138.

قام عن قصد بتصریح کاذب عن حادث شغل او مرض مهنى.

التحق بعمل او حل بارادته محل عامل آخر باستعماله عقدا صوريا او وثيقه عمل تحتوي على بيانات غير صحيحة.

دخل عن قصد على بطاقة العمل او سجل صاحب العمل او آية وثيقه اخرى بيانات کاذبة تتعلق بمدة العمل او شروط العمل المؤدى من طرف العامل، وكذلك كل عامل يستخدم عن قصد هذه البيانات.

**المادة 441: جنح الرشوة**

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

أى شخص يطلب او يتقبل من العامل أجرا ما مقابل قيامه بالواسطة في تسوية او دفع الأجر والبدلات والمخصصات والمصروفات ايا كان نوعها.

أى شخص يهدى او يقدم الى وكيل ينتهي الى إدارة الشغل أجرا في أي شكل كان، وكل شخص ينتهي الى هذه الادارة يقبل هذه الاجرة.

**المادة 442: الجنح المتعلقة بمتاجر المنشآة**

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط مرتكبو المخالفات لأحكام المادتين 205 و 206 باستثناء مجال نص الإعلانات.

**المادة 443: الجنح المتعلقة برقابة مفتشي الشغل**

يعاقب بالعقوبتين المنصوص عليهما في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط، أي شخص اعترض او حاول ان يعترض على تنفيذ التزامات او ممارسة سلطات مفتشي او مراقبى الشغل وكذلك

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة

434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط أي صاحب عمل او عامل يبرم عقد فرقه مخالفا بذلك الحظر المنصوص عليه في المادة 6.

**المادة 438: الجنح المتعلقة بالتكوين المهني**

يعاقب بنفس العقوبات المنصوص عليها في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص عين او حاول تعين او استمر في استخدام عامل وهو يعلم أن هذا العامل لا يزال مرتبطا بعقد ت لمدة صناعية او متربة أثناء التكوين المهني، وذلك بالإضافة الى التعويضات التي تسند الى الطرف المتضرر.

**المادة 439: الجنح المتعلقة بدفع الأجر**

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط:

- أي شخص يخالف أحكام المواد 196 و 197 و 216.

أى صاحب عمل طرفا في اتفاقية جماعية لا تنص على تحديد الأجر بالمقطوعية او بالقطعة ويطبق هذه الطريقة في الأجر مخالفا بذلك الحظر المنصوص عليه في المادة 198 الفقرة 1.

أى شخص يدفع أجرا بالمقطوعية او بالقطعة اقل من الأجر المدفوع بالوقت لعامل ذي دخل عادي او متوسط الكفاءة لنفس العمل منهكا بذلك الفقرة 2 من المادة 198.

**المادة 440: جنح التدليس والتصریحات الكاذبة**

يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 او بإحدى هاتين العقوبتين فقط أي شخص:

يعاقب بالعقوبتين المنصوص عليهما في المادة 434 أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط أي شخص يخالف عن قصد، أحكام المواد 390 و 391 و 392.

#### **الفصل الرابع: المخالفات البسيطة**

المادة 447: المحكمة المختصة ترفع المخالفات المنصوص عليها في هذا الفصل أمام المحكمة المختصة في مجال المخالفات البسيطة.

المادة 448: العود يكون هناك عود فيما يتعلق بالمخالفات، إذا كان قد ادين المخالف خلال الاشتى عشر شهرا السابقة لlowاقعة بسبب واقعة مماثلة.

المادة 449: الغرامات يعاقب على المخالفات المنصوص عليها في هذا الفصل بغرامة من خمسة آلاف (5000) إلى عشرين ألف (20000) أوقيية وبالحبس من يوم إلى خمسة عشر يوما أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط، وفي حالة العود، من عشرة آلاف (10000) إلى خمسين ألف (50000) أوقيية أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 450: المخالفات المعقاب عليها تقع تحت طائلة الجزاءات المنصوص عليها في

المادة 449:  
مخالفات أحكام المواد: 5 و 9 و 10 و 18 و 23 و 39 و 42 و 45 و 106 و 110 الفقرة 2 و 115 و 198 الفقرة 3 و 200 و 201 و 203 و 204 و 205 و 206 فقط في مجال تعليق الإعلانات و 217 و 218 و 219 و 220 و 221 و 234 و 235 و

رؤساء الدوائر الإدارية الذين يحلون محل مفتش الشغل.

ويجوز إثبات المخالفة سواء من طرف مفتش الشغل أو من طرف ضباط الشرطة القضائية.

وتطبق أحكام القانون الجنائي التي تنص وتعاقب على أفعال المقاومة أو الاهانة أو العنف ضد ضباط الشرطة القضائية على الأشخاص الذين يرتكبون أفعالا من نفس النوع إزاء مفتش ومرافقين الشغل أو من يقوم مقامهم.

المادة 444: الجنحة المتعلقة بإيداع الكفالة يعاقب بعقوبات خيانة الأمانة، صاحب العمل الذي يحبس أو يستعمل لصالحه أو لصالح الشركة مبالغ أو سندات تم تسليمها على وجه الكفالة.

المادة 445: الجنح المتعلقة بالإضراب يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 434 أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط كل عامل مضرب: استدعي شرعا للعمل طبقا لأحكام المادة 360 والنصوص الصادرة لتطبيقها ولم يستجب للطلب الشرعي أو الذي يشغل أحد المناصب المحددة قائمتها بموجب المرسوم المنصوص عليه في المادة المذكورة وانقطع عن العمل؛ وبصرف النظر عن هذا العقاب الجنائي يجوز فصل العامل المذكور فورا وبدون اخطار أو أي بدل آخر ماعدا عند الاقتضاء البديل التعويضي عن الاجازات المدفوعة الأجر.

احتل أماكن العمل أو ضواحيها المباشرة بصورة غير سلية.

المادة 446: الجنح المتعلقة بالجمع بين وظائف مختلفة

القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973 والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973 يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة باعطاء الوصل الحالي الدعائية التي توجها القوانين والأنظمة النافذة وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

**أهداف الجمعية: ثقافية**

**مقر الجمعية: انواكشوط**

**الرئيس: الشيخ ولد بابايد اليدالي**

**الأمين العام: محمد يسلم ولد عبد القادر**

**أمين المالية: عمر ولد احمدو.**

وصل رقم 0205 صادر بتاريخ 30 يونيو 2004 بالاعلان عن جمعية تسمى: رابطة التنمية المندمجة لنساء كوركول.

يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد اعليوه بواسطه هذه الوثيقة للاشخاص المعندين أدناه وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه.

تخصيص هذه الجمعية لقانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973 والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973 يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة باعطاء الوصل الحالي الدعائية التي توجها القوانين والأنظمة النافذة وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر

بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

**أهداف الجمعية: اجتماعية**

**مقر الجمعية: كوركول**

**الرئيسة: الزهرة بنت اسلم ولد نافع**

**الأمينة العامة: الناجية بنت محمد**

**أمين المالية: سيد ولد مني.**

**مخالفات أحكام المراسيم والمقررات الصادرة**

**لتطبيق المواد 95 و 106 و 115 و 117.**

**مخالفات أحكام الكتاب الثالث والمراسيم والقرارات الصادرة لتطبيقها.**

**مخالفات أحكام المواد 124 و 139 و 385 و 386**

**و 387 و 404 والمراسيم والقرارات الصادرة لتطبيقها.**

**المادة 451: ينشر هذا القانون وفق اجراءات استعجال و ينفذ باعتباره قانونا للدولة.**

### III - إشعارات

وصل رقم 0098 صادر بتاريخ 05 مايو 2004

بالاعلان عن جمعية تسمى: البحر والتنمية

يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد

اعليوه بواسطه هذه الوثيقة للاشخاص المعندين أدناه

وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه.

تخصيص هذه الجمعية لقانون رقم 098.64 الصادر

بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا

القانون رقم 007.73 الصادر بتاريخ 23 يناير 1973

والقانون رقم 157.73 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1973

يتعهد مسؤولوا الجمعية المذكورة باعطاء الوصل

الحالي الدعائية التي توجها القوانين والأنظمة النافذة

وخصوصا القيام بنشره في الجريدة الرسمية وفقا

لمقتضيات المادة 12 من القانون رقم 098.64 الصادر

بتاريخ 09 يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات

يجب أن يصرح لوزارة الداخلية في غضون ثلاثة أشهر

بكل التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجمعية

المذكورة وبكل تغيير في إدارتها وذلك حسب مقتضيات

المادة 14 من القانون رقم 098.64 الصادر بتاريخ 09

يونيو 1964 المتعلق بالجمعيات.

**أهداف الجمعية: تنمية**

**مقر الجمعية: انواكشوط**

**الرئيس: محفوظ ولد ابراهيم ابطيل**

**الأمين العام: محمد عبد الله ولد سيد باب**

**أمينة المالية: أم كلثوم بنت ابراهيم.**

وصل رقم 0163 صادر بتاريخ 08 يونيو 2004

بالاعلان عن جمعية تسمى: الجمعية الموريتانية للثقافة

**و التدوير.**

يسلم وزير الداخلية والبريد والمواصلات كابه ولد

اعليوه بواسطه هذه الوثيقة للاشخاص المعندين أدناه

وصلا بالاعلان عن الجمعية المذكورة اعلاه.

تخصيص هذه الجمعية لقانون رقم 098.64 الصادر

بتاريخ 09 يونيو 1964 ونصوصه اللاحقة وخصوصا

اعلانات و اشعارات مختلطة	نشرة نصف شهرية تصدر يومي 15 و 30 من كل شهر	الاشتراكات و شراء الأعداد
<p>تقديم الاعلانات لمصلحة الجريدة الرسمية</p> <p>لا تتحمل الادارة أية مسؤولية في ما يتعلق بمضمون الإعلانات</p>	<p>للاشتراكات وشراء الأعداد، الرجاء الاتصال بمديرية نشر الجرائد الرسمية ص ب 188 ، نواكشوط - موريتانيا تم الشراءات وجوباً عيناً أو عن طريق صك أو تحويل مصرفى.</p> <p>رقم الحساب البريدي 391 نواكشوط</p>	<p><b>الاشتراكات العادية</b></p> <p>اشتراك مباشر : 4000 أوقية الدول المغاربية: 4000 أوقية الدول الخارجية: 5000 أوقية شراء الأعداد : ثمن النسخة : 200 أقية</p>
<p><b>نشرة المديرية العامة للتثقيف والترجمة والنشر</b></p>		
<p><b>الوزارة الأولى</b></p>		